

**ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ
С УЧЕТОМ СТОИМОСТИ
ЭЛЕКТРОННОЙ ИНФОРМАЦИИ,
ИСПОЛЬЗУЕМОЙ В ОРГАНИЗАЦИИ:
ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ**

**Региональная
научно-практическая конференция
(01 ноября 2017 года)**

Сборник научных трудов

ЧОУ ВО «ВОЛГОГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ БИЗНЕСА»
РЕДАКЦИЯ РЕЦЕНЗИРУЕМОГО НАУЧНОГО ЖУРНАЛА ВАК
«БИЗНЕС. ОБРАЗОВАНИЕ. ПРАВО»

**ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ
С УЧЕТОМ СТОИМОСТИ ЭЛЕКТРОННОЙ ИНФОРМАЦИИ,
ИСПОЛЬЗУЕМОЙ В ОРГАНИЗАЦИИ:
ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ**

Региональная научно-практическая конференция
(01 ноября 2017 года)

Сборник научных трудов

Конференция проводится при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) и Правительства Волгоградской области в рамках проекта проведения научных исследований («Исследование механизма оплаты труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой в организации: проблемы, перспективы (на уровне Волгоградской области)»), проект № 16-12-34005

Волгоград
2017

УДК 331.2(082)

ББК 65.245я43

О-61

Электронное издание

Все права на размножение и распространение в любой форме остаются за разработчиком.

Нелегальное копирование и использование данного издания запрещено.

Редакционная коллегия:

ректор Волгоградского института бизнеса, д-р экон. наук, доцент *А. А. Ващенко*;

профессор кафедры экономики и управления Волгоградского института бизнеса,

д-р экон. наук, профессор *В. Н. Кабанов*;

зав. кафедрой экономики и управления, канд. экон. наук, доцент *Л. В. Шамрай-Курбатова*;

зав. кафедрой математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий

Волгоградского института бизнеса, канд. физ.-мат. наук, доцент *А. В. Алпатов*;

зав. кафедрой физики Волгоградского государственного технического университета,

д-р физ.-мат. наук *Д. В. Завьялов*;

зам. зав. кафедрой математических методов в экономике, информационных и сервисных

технологий Волгоградского института бизнеса, канд. техн. наук, доцент *М. В. Филиппов*

О-61 **Оплата** труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой в организации: проблемы, перспективы : сборник научных трудов по материалам региональной научно-практической конференции (Волгоград, 01 ноября 2017 г.) [Электронный ресурс] / под ред. А. А. Ващенко [и др.]. – Волгоград : Изд-во «ИП Ващенко А. Н.», 2017. – 208 с.

ISBN 978-5-9908093-9-0

Издание представляет собой публикацию научных статей региональной научно-практической конференции «Оплата труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой в организации: проблемы, перспективы», организованной кафедрой математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий и кафедрой экономики и управления ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса» при грантовой поддержке РФФИ и Правительства Волгоградской области в рамках научного проекта № 16-12-34005 «Исследование механизма оплаты труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой в организации: проблемы, перспективы (на уровне Волгоградской области)».

Данный сборник предназначен для ученых, политических деятелей, представителей органов власти и местного самоуправления, правоохранительных органов, бизнесменов, юристов, политологов, социологов, экономистов, педагогов, работников социальных учреждений, докторантов, аспирантов, магистрантов, студентов, а также для широкого круга читателей, интересующихся научными исследованиями состояния и развития современного общества.

УДК 331.2(082)

ББК 65.245я43

ISBN 978-5-9908093-9-0

© Коллектив авторов, 2017

© Волгоградский институт бизнеса, 2017

© Редакция научного журнала «Бизнес. Образование. Право», 2017

СОДЕРЖАНИЕ

Информационное письмо.....	7
Программа конференции.....	10
Приветственное слово участникам конференции.....	14

Раздел 1. Направление исследования: «Актуальные проблемы оплаты труда работников в сфере экономики, управления и образования»

Вспомогательные материалы для участников региональной научно-практической конференции «Оплата труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой в организации: проблемы, перспективы».....	16
--	----

Машихина Т. П., Говорова В. Д.

Разработка и автоматизация мотивационного пакета в части оплаты труда на предприятии.....	20
---	----

Машихина Т. П., Кислова Д. А.

Особенности оплаты труда работникам бюджетных учреждений.....	24
---	----

Машихина Т. П., Крылова Т. А.

Актуальные проблемы оплаты труда работников в сельском хозяйстве на современном этапе.....	28
--	----

Машихина Т. П., Левшакова А. А., Прохорова А. В.

Проблемы оплаты труда в неформальном секторе экономики современной России.....	33
--	----

Редько В. Н., Дубровина М. С.

Совершенствование материального стимулирования работников службы маркетинга ЗАО «Минский завод безалкогольных напитков».....	36
--	----

Рубинштейн Е. Ю., Плужникова П. А.

Особенности потребительских кредитов для держателей зарплатных карт.....	38
--	----

Филиппов М. В., Ларкина А. Е.

Анализ зависимости размера заработной платы сотрудников организации от различных факторов.....	42
--	----

Шамрай-Курбатова Л. В.

Управление проектами с учётом стоимости электронной информации.....	45
---	----

Шамрай-Курбатова Л. В., Гузенко А. А.

Эффективность мотивации сотрудников консультационных отделов через показатель КРІ (на примере банковской сферы).....	50
--	----

Диулина И. Е., Васильев М. П.

Анализ бухгалтерского учета расчетов по оплате труда согласно отечественным и международным стандартам финансовой отчетности.....	53
---	----

Пархомчук Е. В.

Правовое регулирование вознаграждения антикризисного управляющего по делу об экономической несостоятельности (банкротстве).....	56
---	----

Раздел 2. Направление исследования: «Проблемы инновационного развития экономики»

Вспомогательные материалы для участников региональной научно-практической конференции «Оплата труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой в организации: проблемы, перспективы».....	59
Леденёва М. В., Парфенова М. В. Инновационный ваучер и альтернативные инструменты стимулирования инновационной активности МСП в Волгоградской области.....	65
Машихина Т. П., Бубнова Ю. С. Современный этап развития рынка пластиковых карт.....	70
Бергер Ю. А. Инвестиционная привлекательность как фактор социально-экономического роста региона...	73
Шалдаева Л. И. Хеджирование: подходы к определению, сущностные признаки.....	79
Шеломенцева М. В. Малый бизнес в условиях становления цифровой экономики.....	81
Шутова С. В. Иностранный капитал в инновационном развитии экономики Республики Беларусь.....	84
Корнилова В. А. Инновационная интернационализация предприятий малых форм хозяйствования.....	86
Макаренко Е. С. Эскроу-счета, условия и схемы их использования.....	90
Опейкина В. С., Тысевич И. В. Инновационная деятельность в России.....	93
Прохорченко Т. Ю. К вопросу бюджетного финансирования создания передовых производственных технологий.....	95
Романова А. В. Проблемы инновационного развития строительной отрасли и их влияние на развитие экономики страны.....	98
Шихова А. К. Эндаумент в России: перспективы развития, проблемы.....	101
Шурыгина А. С. К вопросу обеспечения развития инновационного процесса в России.....	104

Раздел 3. Направление исследования: «Актуальные проблемы управления»

Вспомогательные материалы для участников региональной научно-практической конференции «Оплата труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой в организации: проблемы, перспективы».....	107
Дарелина О. В., Чумакова Е. А. Обеспечение сбалансированности государственного бюджета в современных условиях: проблемы и пути решения.....	116

Изюмова О. Н., Фадеева Л. В. Современная практика применения дистанционной работы в России.....	118
Марусинина Е. Ю., Таранова М. В. Факторы внешней среды для сельскохозяйственных предприятий как основа стратегического планирования.....	123
Чумакова Е. А., Бубнова Ю. С. Теневая экономика: проблемы и пути решения.....	125
Романенко А. В. Мотивационная составляющая управления персоналом на предприятиях общественного питания.....	127
Курамшина Т. А., Манапова Ж. Н. Качество деятельности органа исполнительной власти на примере Министерства по делам молодежи, физической культуры и спорта Омской области.....	130
 Раздел 4. Направление исследования: «Применение информационно-коммуникационных технологий в экономике и управлении»	
Вспомогательные материалы для участников региональной научно-практической конференции «Оплата труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой в организации: проблемы, перспективы».....	133
Абдрахманов В. Л., Завьялов Д. В. Применение вейвлет-анализа для отслеживания активности сотрудников.....	137
Филиппов М. В., Шамрай-Курбатова Л. В., Завьялов Д. В. Применение информационных технологий для численного решения задачи расчёта оплаты труда работников с учётом стоимости электронной информации.....	140
Любецкий П. Б., Овсяник Д. В. Использование управления репутацией компании для обоснования уровня заработной платы.....	144
Мавлютов Р. Р. Россия в русле развития мировой отрасли финансовых технологий.....	147
Машихина Т. П., Рулева Е. А. Проблема автоматизации образовательного процесса вуза.....	150
Филиппов М. В., Стрельников О. И. Актуальные проблемы обеспечения безопасности на предприятиях сферы сервиса и предоставления услуг клиентам.....	153
Фатина Т. П. Использование информационных технологий в экономике и управлении.....	158
Фатина Т. П., Чесноков Я. А. Безопасность электронной коммерции.....	161
Фатина Т. П., Ширяева К. И. Автоматизация бухгалтерской деятельности предприятия.....	164

Раздел 5. Направление исследования: «Правовые проблемы в сфере трудового права»

Вспомогательные материалы для участников региональной научно-практической конференции «Оплата труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой в организации: проблемы, перспективы»..... 168

Машихина Т. П., Вихлянцева Н. А.

Правовые проблемы женщин в сфере трудового права..... 171

Матюк В. В.

Критерий социально-экономической эффективности концепции инновационного проекта государственно-частного партнёрства в сфере трудовых отношений..... 176

Северцова Т. В.

О дополнительных поощрительных отпусках, предоставляемых работникам в Республике Беларусь..... 178

Раздел 6. Направление исследования: «Психолого-педагогические проблемы экономического образования»

Вспомогательные материалы для участников региональной научно-практической конференции «Оплата труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой в организации: проблемы, перспективы»..... 181

Машихина Т. П., Гутарева А. А.

Анализ гендерного распределения в сфере экономики..... 185

Рещецкая (Марченко) Т. Н.

Особенности изучений дисциплин экономического профиля в Горыгорецком земледельческом институте..... 189

Чумакова Е. А., Гутарева А. А.

Современная оценка получения образования иностранными гражданами в России..... 192

Наши авторы (информация об авторах в алфавитном порядке)..... 196

Решение конференции..... 204



ЧОУ ВО
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ БИЗНЕСА»
Информационное письмо

Уважаемые коллеги!

Волгоградский институт бизнеса приглашает принять участие в научно-практической конференции

01 ноября 2017 года

**«ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ СТОИМОСТИ ЭЛЕКТРОННОЙ
ИНФОРМАЦИИ, ИСПОЛЪЗУЕМОЙ В ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ,
ПЕРСПЕКТИВЫ»**

Приглашаем Вас принять участие в работе научно-практической конференции, которая состоится 01 ноября 2017 года. **Форма участия очная, заочная.**

Для участия в конференции приглашаются научно-педагогические работники, практические работники, специалисты, докторанты, аспиранты, студенты, руководители и практические специалисты, а также все лица, проявляющие интерес к рассматриваемым проблемам.

Последний день подачи заявки: **25 октября 2017 г. (включительно).**

Основные научные направления конференции:

- актуальные проблемы оплаты труда работников в сфере экономики, управления и образования;
- проблемы инновационного развития экономики;
- актуальные проблемы управления;
- применение информационно-коммуникационных технологий в экономике и управлении;
- применение естественнонаучных методов решения проблем в экономике, науке, образовании;
- правовые проблемы в сфере трудового права;
- психолого-педагогические проблемы экономического образования.

Условия участия в конференции

В срок до 25 октября 2017 года необходимо направить в электронном виде заполненную заявку участника и статью по электронной почте (**mv-filippov@mail.ru**).

БЕСПЛАТНО публикуются работы всех авторов — участников конференции. Объем бесплатной публикации — максимум 4 стр., включая информацию об авторе, аннотацию к статье, ключевые слова и библиографический список на русском языке.

После проведения конференции будет издан сборник научных статей, которому будет присвоен международный стандартный книжный номер — ISBN. Сборник будет размещен в базе РИНЦ. Вид публикации — электронный сборник.

Материалы публикуются в авторской редакции.

Технические требования к оформлению научных статей:

1. Текст должен быть набран в текстовом редакторе MicrosoftWord, шрифтом TimesNewRoman Суг размером 14 пт, со всеми полями по 20 мм, абзацный отступ 1,25 см. Выравнивание по ширине. Межстрочный интервал текста — полуторный.

2. По центру заглавными буквами пишется название статьи, затем фамилия и инициалы автора, учебное заведение и город. Далее следует аннотация, ключевые слова и текст статьи.

3. В конце статьи следует привести список использованных источников, оформленный в соответствии с ГОСТ 7.05 – 2008. Ссылки на литературные источники внутр-ритекстовые, например, [6] или [6, с. 3].

3. В статье допускаются таблицы, графики, рисунки, фотографии, схемы. Они располагаются в тексте статьи.

Образец

УДК 330.47

ББК 65.386.8-64

Применение информационных технологий для численного решения задачи расчета оплаты труда работников с учетом стоимости электронной информации

Филиппов М. В., Шамрай Л. В.

ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса»

В статье рассматривается проблема адекватной оплаты труда

Ключевые слова: *трудовые затраты, оценка трудовых затрат.....*

Электронная информация в настоящее время создается практически во всех организациях и учреждениях. При этом возникает проблема адекватной оплаты труда работников, создающих новый ресурс в компании — информацию в электронной форме...

Заявка участника:

Заявка

на участие в научно-практической конференции «Оплата труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой в организации: проблемы, перспективы»

1. Фамилия, имя, отчество автора (ов) _____
2. Наименование организации _____
3. Научное направление _____
4. Тема доклада _____
5. Контактный телефон _____
6. Почтовый адрес для рассылки сборника _____
7. E-mail _____

Организационный комитет:

- | | |
|------------------------|---|
| А. А. Ващенко | председатель оргкомитета, ректор
ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса», д. э. н.,
профессор кафедры экономики и управления. |
| М. В. Филиппов | заместитель председателя оргкомитета, заместитель
заведующего кафедрой математических методов
в экономике, информационных
и сервисных технологий ЧОУ ВО «Волгоградский
институт бизнеса», к.т.н., доцент. |
| В. Н. Кабанов | профессор кафедры экономики и управления ЧОУ ВО
«Волгоградский институт бизнеса», д.э.н., профессор. |
| Л. В. Шамрай-Курбатова | заведующий кафедрой экономики и управления ЧОУ
ВО «Волгоградский институт бизнеса», к. э. н., доцент |
| А. В. Алпатов | заведующий кафедрой математических методов
в экономике, информационных и сервисных технологий
ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса»,
к.ф.-м.н., доцент. |
| Д. В. Завьялов | заведующий кафедрой физики
ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный
технический университет», д.ф.-м.н. |

Контактная информация:

Почтовый адрес: 400010, г. Волгоград, ул. Качинцев 63, каб. 405

Телефон: (904) 7704787

E-mail: mv-filippov@mail.ru



Фото 1. Участники конференции «Оплата труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой в организации: проблемы, перспективы»

ПРОГРАММА КОНФЕРЕНЦИИ

ЧОУ ВО «ВОЛГОГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ БИЗНЕСА»

**Кафедра математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий
Кафедра экономики и управления**

КОНФЕРЕНЦИЯ:

«ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ СТОИМОСТИ ЭЛЕКТРОННОЙ ИНФОРМАЦИИ, ИСПОЛЬЗУЕМОЙ В ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ»

Конференция проводится при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) и Правительства Волгоградской области в рамках проекта проведения научных исследований («Исследование механизма оплаты труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой в организации: проблемы, перспективы (на уровне Волгоградской области)»), проект № 16-12-34005

Дата: 01 ноября 2017 г.

Время: 11⁴⁰–16³⁰

Место проведения: ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса»

г. Волгоград, ул. Качинцев, 63, ауд. 215 (зал заседаний Ученого совета)

Организационный комитет:

Ващенко А. А., председатель оргкомитета, ректор ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса», д. э. н., профессор кафедры экономики и управления.

Филиппов М. В., заместитель председателя, заместитель заведующего кафедрой математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса», к. т. н., доцент.

Кабанов В. Н., профессор кафедры экономики и управления ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса», д. э. н., профессор.

Шамрай-Курбатова Л. В., заведующий кафедрой экономики и управления ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса», к. э. н., доцент.

Алпатов А. В., заведующий кафедрой математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса», к. ф.-м. н., доцент.

Завьялов Д. В., заведующий кафедрой физики ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный технический университет», д. ф.-м. н.

11⁰⁰–11⁴⁰ — Регистрация участников.

11⁴⁰ — Презентация формата и целей конференции. Представление участников.

12⁰⁰–16³⁰ — Выступления участников:

1. **Шамрай-Курбатова Лидия Викторовна** — к. э. н., доцент, зав. кафедрой экономики и управления ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса». Доклад: «Управление проектами с учетом стоимости электронной информации».
2. **Леденева Марина Викторовна** — д. э. н., доцент, профессор кафедры экономики и управления ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса». Доклад: «Инновационный ваучер и альтернативные инструменты стимулирования инновационной активности МСП в Волгоградской области».
3. **Бергер Юлия Александровна** — преподаватель кафедры экономики и управления ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса». Доклад: «Инвестиционная привлекательность как фактор социально-экономического роста региона».
4. **Гузенко Александр Алексеевич** — студент направления подготовки Менеджмент ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса», **Шамрай-Курбатова Л. В.** — к. э. н., доцент, зав. кафедрой экономики и управления ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса». Доклад: «Эффективность мотивации сотрудников консультационных отделов через показатель KPI (на примере банковской сферы)».
5. **Фатина Татьяна Петровна** — преподаватель кафедры экономики и управления ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса», **Чесноков Ян Андреевич** — студент ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса». Доклад: «Безопасность электронной коммерции».
6. **Машихина Татьяна Петровна** — к. п. н., доцент кафедры математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса», **Бубнова Юлия Сергеевна** — студент направления подготовки Менеджмент ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса». Доклад: «Современный этап развития российского рынка пластиковых карт».

7. **Гутарёва Антонина** — студент направления подготовки Менеджмент ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса», **Машихина Татьяна Петровна** — к. п. н., доцент кафедры математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».
Доклад: «Анализ гендерного распределения в сфере экономики».
8. **Филиппов Михаил Владимирович** — к. т. н., доцент кафедры математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса», **Ларкина Анастасия Евгеньевна** — студент направления подготовки Экономика ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».
Доклад: «Анализ зависимости размера заработной платы сотрудников организации от различных факторов».
9. **Рубинштейн Екатерина Юрьевна** — к. п. н., доцент кафедры математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса», **Плужникова Полина Андреевна** — студент направления подготовки Экономика ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».
Доклад: «Особенности потребительских кредитов для держателей зарплатных карт».
10. **Завьялов Дмитрий Викторович** — заведующий кафедрой физики ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный технический университет», д. ф.-м. н., **Абдрахманов Владимир Леватович** — студент ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный технический университет».
Доклад: «Применение вейвлет-анализа для отслеживания активности сотрудников».
11. **Изюмова Ольга Николаевна** — к. э. н., декан экономического факультета ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса», **Фадеева Лариса Владимировна** — студент направления подготовки Экономика ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».
Доклад: «Современная практика применения дистанционной работы в России».
12. **Крылова Татьяна Алексеевна** — студент направления подготовки Экономика ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса», **Машихина Татьяна Петровна** — к. п. н., доцент кафедры математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».
Доклад: «Актуальные проблемы оплаты труда работников в сельском хозяйстве на современном этапе».
13. **Кислова Дарья Александровна** — студент направления подготовки Экономика ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса», **Машихина Татьяна Петровна** — к. п. н., доцент кафедры математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».
Доклад: «Особенности оплаты труда работникам бюджетных учреждений».
14. **Васильев Максим Петрович** — старший преподаватель кафедры «Информационные системы и технологии» ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный аграрный университет», **Диулина Ирина Евгеньевна** — студент ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный технический университет».
Доклад: «Анализ бухгалтерского учета расчетов по оплате труда согласно отечественным и международным стандартам финансовой отчетности».
Доклад: «Особенности потребительских кредитов для держателей зарплатных карт».
15. **Фатина Татьяна Петровна** — преподаватель кафедры экономики и управления ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».
Доклад: «Использование информационных технологий в экономике и управлении».

16. Стрельников Олег Иванович — к. т. н., доцент кафедры математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса», **Филиппов Михаил Владимирович** — к. т. н., доцент кафедры математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».

Доклад: «Актуальные проблемы обеспечения информационной безопасности на предприятиях сферы сервиса и предоставления услуг клиентам».

16³⁰–17⁰⁰ — Свободная дискуссия.

17³⁰ — Принятие проекта решения.

ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО УЧАСТНИКАМ КОНФЕРЕНЦИИ



*Фото 2. Заместитель председателя оргкомитета, канд. техн. наук, доцент
Михаил Владимирович Филиппов*

*Уважаемые участники международной научно-практической конференции
«Оплата труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой
в организации: проблемы, перспективы»!*

Наша конференция проводится при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) и Правительства Волгоградской области в рамках проекта проведения научных исследований («Исследование механизма оплаты труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой в организации: проблемы, перспективы (на уровне Волгоградской области)»), проект № 16-12-34005.

Проблема оптимальной оплаты труда работников во всех сферах является актуальной проблемой. На размер заработной платы влияет множество факторов. Это внутренняя и внешняя экономическая ситуация в стране. Это различные политические решения, принимаемые в обществе. Это конкуренция между компаниями и стремление выйти на новые рынки сбыта. Это внутренняя конкуренция внутри организации между сотрудниками. Это развитие современных технических средств. Это и автоматизация работы сотрудников с помощью современных информационных технологий.

Действительно, чем лучше становится экономическая ситуация в стране и мире, тем выше становятся зарплаты работников. Ухудшение ситуации приводит к сокращению выплачиваемых зарплат. Если руководством страны принимаются политические решения по поддержке тех или иных сфер народного хозяйства, то это приводит также к повышению

зарплаты сотрудников. Невнимание же к другим отраслям приводит к уменьшению зарплаты в этих направлениях. Желание одних сотрудников зарабатывать больше за счет дополнительных бонусов также приводит к увеличению общей производительности труда и, следовательно, повышению заработной платы. Таким образом, мы видим, что проблема повышения оплаты труда работников является многогранной и связана с различными моментами. Эти вопросы и будут подняты на нашей конференции. Мы постараемся выявить в проводимых исследованиях различные факторы, которые влияют на размер заработной платы, и дать рекомендации, пожелания, указания, которые позволят как руководителям предприятий, так и сотрудникам принимать взвешенные и продуманные решения при определении заработной платы работников компании.

Отдельное внимание на конференции будет уделено влиянию современных информационных технологий на размер заработной платы. В связи с тем, что компьютерная техника прочно вошла в производственные процессы предприятий, значительная часть работы связана с созданием электронной информации. Наличие большого объема используемых электронных ресурсов может придавать серьезные конкурентные преимущества или влиять на ускорение производственных процессов. В свою очередь, этот факт приводит к тому, что руководители компаний, понимая данную тенденцию, стремятся замотивировать рублем своих сотрудников, которые создают этот важный ресурс — электронную информацию. Поэтому мы разберемся и оценим, какое влияние оказывает работа сотрудников с современными информационными технологиями по обработке электронной информации на размер оплаты труда самих работников.

Выражаю благодарность всем участникам конференции и гостям, которые нашли время, чтобы посетить наше мероприятие. Желаю плодотворных дискуссий и новых научных достижений!

С уважением,
заместитель председателя оргкомитета,
канд. техн. наук, доцент

Филиппов Михаил Владимирович

РАЗДЕЛ 1

НАПРАВЛЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ: «АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ОБРАЗОВАНИЯ»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ АВТОРОВ РЕЦЕНЗИРУЕМОГО НАУЧНОГО ЖУРНАЛА ВАК «БИЗНЕС. ОБРАЗОВАНИЕ. ПРАВО» ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

1. Алифер Е. О. Генезис формирования взглядов зарубежных и отечественных ученых в области оплаты труда / Е. О. Алифер // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 178–185.
2. Асланова И. В., Соколов В. В. Совершенствование системы развития персонала сельскохозяйственных предприятий с позиций компетентностного подхода / И. В. Асланова, В. В. Соколов // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 99–105.
3. Баранов Е. А., Дюбанов Г. Н. Российский менталитет в условиях модернизации в сфере управления персоналом / Е. А. Баранов, Г. Н. Дюбанов // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 67–71.
4. Баластрова К. Н., Касьянов В. С. Анализ принципов кадровой политики ИТ-предприятия на основе компетентностного подхода / К. Н. Баластрова, В. С. Касьянов // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 4 (29). – С. 42–46.
5. Балынин И. В. Особенности построения пенсионных систем стран бывшего СССР / И. В. Балынин // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). С. – 195–199.
6. Беликова Е. В., Сырбу А. Н. Система мероприятий повышения качества трудовых ресурсов / Е. В. Беликова, А. Н. Сырбу // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 3 (28). – С. 150–153.
7. Богаченко Е. Д., Колколова Е. В. Занятость в инновационной сфере российской экономики с позиции концепции достойного труда / Е. Д. Богаченко, Е. В. Колколова // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 2 (27). – С. 217–222.
8. Бойко Н. В. Социальная инфраструктура и ее влияние на формирование человеческого капитала в субъектах Российской Федерации / Н. В. Бойко // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 1 (30). – С. 148–154.
9. Большаков С. Н., Оганезова Н. А. Формирование трудового потенциала как главного инструмента обеспечения благоприятного инвестиционного климата промышленных предприятий лесной отрасли (на примере Республики Коми) / С. Н. Большаков, Н. А. Оганезова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 31–37.
10. Борисова А. А., Киселева М. М. Управленческий резерв: методика формирования и оценка экономической эффективности / А. А. Борисова, М. М. Киселева // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 38–44.
11. Борисова А. А., Котенёва Ю. П. Особенности построения стратегий трудоустройства обучающихся по разным профилям направления «Менеджмент» / А. А. Борисова, Ю. П. Котенёва // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 99–103.

12. Ващенко А. Н. Понятие мотивации в XXI веке. Прогнозы и оценки / А. Н. Ващенко // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 1 (26). – С. 106–109.
13. Вертакова Ю. В., Положенцева Ю. С. Разработка эффективной системы мотивации персонала в территориально распределенных организациях как научная и практическая проблема менеджмента / Ю. В. Вертакова, Ю. С. Положенцева // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 4 (29). – С. 122–127.
14. Вицелярова К. Н. Исследование гендерных особенностей рынка труда Краснодарского края / К. Н. Вицелярова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 66–70.
15. Голева Е. В. Нормирование труда профессорско-преподавательского состава вуза / Е. В. Голева // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 3 (28). – С. 212–215.
16. Гуськова И. В., Антюшин М. В. Управление человеческими ресурсами в современный период / И. В. Гуськова, М. В. Антюшин // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 18–23.
17. Долгая А. А. Оценка влияния процессного структурирования на мотивацию персонала в организации / А. А. Долгая // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 3 (28). – С. 159–163.
18. Емелина Т. А., Горнастаева Н. В. Управление конкурентоспособностью работников на внутрифирменном рынке труда / Т. А. Емелина, Н. В. Горнастаева // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 77–81.
19. Еремеев М. А. Влияние экономического стимулирования персонала на повышение качества продукции / М. А. Еремеев // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 59–61.
20. Жилина Е. В., Стрельцова М. Д. Системное исследование затрат на ведение учета персонала / Е. В. Жилина, М. Д. Стрельцова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 3 (32). – С. 213–222.
21. Зубова О. Г. Формирование кадрового обеспечения аграрного сектора Волгоградской области: проблемы и пути решения / О. Г. Зубова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 3 (32). – С. 57–62.
22. Кипервар Е. А., Трункина Л. В. Развитие инновационного потенциала работников как условие повышения эффективности труда / Е. А. Кипервар, Л. В. Трункина // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 119–122.
23. Кипервар Е. А., Трункина Л. В. Развитие деловой и творческой инициативы как фактор повышения эффективности труда работников предприятий / Е. А. Кипервар, Л. В. Трункина // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 81–85.
24. Кожанов Н. Т. Профильная сегментация персонала предприятия / Н. Т. Кожанов // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 194–197.
25. Кожанов Н. Т. Разработка системы премирования инжиниринговой компании на основе КРІ 77 / Н. Т. Кожанов // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 3 (28). – С. 77–80.
26. Леденёва М. В., Кулакова С. А. Воспроизводство человеческого капитала как элемента национального богатства (на примере Волгоградской области) / М. В. Леденёва, С. А. Кулакова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 39–45.
27. Манзарова Э. Д. Вопросы регулирования оплаты труда в России для целей формирования эффективной системы пенсионного страхования / Э. Д. Манзарова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 3 (32). – С. 192–199.
28. Манякин А. А. Оптимизация штатной численности государственных и муниципальных служащих в Волгоградской области: проблемы и решения / А. А. Манякин // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 3 (32). – С. 152–156.

29. Пармузин П. Н. Особенности определения себестоимости различных видов дегазации угольных шахт / П. Н. Пармузин // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 107–112.
30. Петрова Е. А. Методические подходы к оценке лояльности персонала в условиях кризиса / Е. А. Петрова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 102–105.
31. Примуш Р. Б. Психолого-профессиональная селекция персонала в сфере государственного управления / Р. Б. Примуш // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 4 (29). – С. 101–106.
32. Сметанина Т. В., Жикина О. В. Определение оптимального для России метода расчета реальной стоимости интеллектуального капитала / Т. В. Сметанина, О. В. Жикина // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 124–130.
33. Стародубцева О. А. Особенности системы мотивации труда менеджеров продаж на рынке B2B / О. А. Стародубцева // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 114–118.
34. Стародубцева О. А. Проблемы сопротивления персонала организационному развитию предприятия и пути их преодоления / О. А. Стародубцева // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 124–129.
35. Темукуев Т. Б. Экономический и энергетический методы анализа форм человеческого труда / Т. Б. Темукуев // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 134–137.
36. Тимарсуев М. В. Анализ методологических подходов к оценке производительности труда / М. В. Тимарсуев // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 213–218.
37. Тимофеева Ю. Н., Норманский Р. Н. Об учете расходов на персонал в тарифах / Ю. Н. Тимофеева, Р. Н. Норманский // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 185–188.
38. Тимофеева Ю. Н., Чернов С. С. Методологические аспекты определения структуры аппарата управления электросетевой организации / Ю. Н. Тимофеева, С. С. Чернов // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 67–73.
39. Филиппов М. В., Завьялов Д. В. Автоматизация учета трудовых затрат с помощью программного комплекса CostInformation / М. В. Филиппов, Д. В. Завьялов // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 19–23.
40. Филиппов М. В., Завьялов Д. В. Решение задачи расчета стоимости электронной информации, создаваемой сотрудниками организации, с учетом выполняемого вида работ / М. В. Филиппов, Д. В. Завьялов // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 33–37.
41. Цыганков В. А. Кадровая политика организации в условиях экономической нестабильности / В. А. Цыганков // Бизнес. Образование. – 2015. – № 4 (34). – С. 40–43.
42. Цыганков В. А. Особенности нормирования труда в торговле и общественном питании / В. А. Цыганков // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 4 (29). – С. 32–36.
43. Цыганков В. А., Крумина К. В. Основные теоретические подходы к рассмотрению понятия «трудовой потенциал» / В. А. Цыганков, К. В. Крумина // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 25–30.
44. Чернов С. С., Пешкова А. А. Разработка методики оценки трудовой деятельности работников государственно-частных партнерств / С. С. Чернов, А. А. Пешкова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 105–110.
45. Чумакова Е. А. Классификация рабочих мест на рынке труда по видам экономической деятельности (на примере Волгоградской области) / Е. А. Чумакова // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 4 (29). – С. 204–210.
46. Чумакова Е. А. Факторы и условия, влияющие на формирование занятости населения на рынке труда / Е. А. Чумакова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 3 (32). – С. 176–181.

47. Чумакова Е. А., Бергер Ю. А., Гутарёва А. А. Проблемы демографической ситуации в Волгоградской области (на примере муниципальных районов) / Е. А. Чумакова, Ю. А. Бергер, А. А. Гутарёва // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 170–173.
48. Чумакова Е. А., Бергер Ю. А., Бубнова Ю. С. Оценка реальной и официальной безработицы в Волгоградской области / Е. А. Чумакова, Ю. А. Бергер, Ю. С. Бубнова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 148–152.
49. Чумакова Е. А., Бубнова Ю. С. Молодежная безработица в России / Е. А. Чумакова, Ю. С. Бубнова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 182–185.
50. Чумакова Е. А., Гутарёва А. А. Анализ среднедушевых денежных доходов в современной России / Е. А. Чумакова, А. А. Гутарёва // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 185–189.
51. Шамрай-Курбатова Л. В., Филиппов М. В. Основные положения механизма оплаты труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой в организации / Л. В. Шамрай-Курбатова, М. В. Филиппов // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 207–212.
52. Шевякова (Адилова) К. З. Заработная плата, ее функции и взаимосвязь с производительностью труда / К. З. Шевякова (Адилова) // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 2 (27). – С. 249–252.
53. Юдина Л. Н. Исследование трудового потенциала как компонента социотехнической системы предприятия / Л. Н. Юдина // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 174–178.
54. Юдина Л. Н., Косарева Е. С. Нейронные сети как инструмент объективизации оценок трудового потенциала / Л. Н. Юдина, Е. С. Косарева // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 110–113.

ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ

(адреса разделов сайта журнала «Бизнес. Образование. Право»)

- ◆ научная публикация: <http://vestnik.volbi.ru/nauchnaja-publikacija.html>
- ◆ учебные пособия по использованию научных статей, опубликованных в журнале: <http://vestnik.volbi.ru/uchebnye-posobija-po-ispolzovaniju-nauch.html>
- ◆ электронная версия номеров журнала: <http://vestnik.volbi.ru/webarchive/numbers>
- ◆ поиск публикаций в журнале: <http://vestnik.volbi.ru/webarchive>
- ◆ условия публикации статей в журнале: <http://vestnik.volbi.ru/uslovija-publikacii-statei.html>
- ◆ требования к оформлению авторских материалов, присылаемых в научный рецензируемый журнал ВАК «Бизнес. Образование. Право»: <http://vestnik.volbi.ru/trebovanija-k-publikacii-statei.html>

УДК 330.47

ББК 65.386.8-64

Машихина Татьяна Петровна,

*канд. пед. наук, доцент кафедры информатики и методики преподавания информатики
Волгоградского государственного социально-педагогического университета,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: mtkpn@front.ru*

Говорова Виктория Дмитриевна,

*студентка 4-го курса факультета математики, информатики и физики
направления подготовки «44.03.01 Педагогическое образование» профиля «Информатика»
Волгоградского государственного социально-педагогического университета,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: govorova_1096@mail.ru*

РАЗРАБОТКА И АВТОМАТИЗАЦИЯ МОТИВАЦИОННОГО ПАКЕТА В ЧАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: в статье рассматриваются проблемы оплаты труда работников в сфере экономики, управления и образования. Рассмотрено и раскрыто понятие «система мотивации и оплаты труда». Проанализированы и выявлены основные мотивационные факторы, привлекающие внимание соискателей рабочих мест.

Ключевые слова: система оплаты труда, мотивационный пакет, уровень заработной платы, премирование, автоматизация, социальные программы, график работы, корпоративная культура, кадровый резерв.

Путь к действенному управлению человеком лежит через понимание его мотивации. Только понимая то, что движет человеком и побуждает его к деятельности, можно подойти к разработке продуктивной системы форм и методов управления человеком. Совершенно очевидно, что заработная плата представляет собой один из ведущих факторов социально-экономической жизни страны, коллектива и каждого человека, так как заработная плата в России составляет основную статью доходов трудоспособного населения. Высокий уровень заработной платы способен не только улучшить благосостояние одного человека, но и оказать огромное влияние на экономику страны в целом, обеспечивая высокий спрос на товары и услуги. И, наконец, высокая оплата труда, оказывает большое влияние не только на работников, но и стимулирует руководителей предприятий и организаций рачительно использовать рабочую силу, модернизировать производство.

От системы оплаты труда зависят как повышение рентабельности производства, так и повышение благосостояния людей, что ведёт к благоприятному социально-психологическому климату в нашем обществе. Новые системы организации труда, мотивации и заработной платы должны обеспечить сотрудникам стимулы, которые наилучшим образом могут быть задействованы при жесткой индивидуализации заработной платы каждого работника.

Новизна работы заключается в выявлении основных мотивационных факторов и воздействия каждого из них на потребности потенциальных соискателей рабочих мест.

В ходе работы решались следующие **задачи**:

- раскрыть сущность понятия системы мотивации и оплаты труда;
- выявить и описать основные мотивационные факторы.

Система мотивации и оплаты труда — комплексная система вознаграждений, применяемая для побуждения персонала к эффективной работе, то есть повышению производительности труда; повышению уровня качества продукции или сервиса; снижению затрат на производство и т. д. [1].

Мотивационный пакет в части оплаты труда является наиболее действенным инструментом управления в связи с тем, что в условиях рыночной экономики в целях повышения производительности труда и улучшения качества производимой продукции, оказываемых услуг, выполняемых работ возникает необходимость максимально заинтересовать работников в долгосрочном, взаимовыгодном и эффективном сотрудничестве.

Основными мотивационными факторами, привлекающими внимание даже самых требовательных соискателей рабочих мест, на наш взгляд, являются следующие:

- уровень заработной платы, система премирования и поощрения;
- график работы;
- социальные программы и наличие льгот;
- статус компании, современная оснащенность рабочих мест, применение инновационных технологий;
- наличие кадрового резерва, возможность карьерного роста;
- корпоративная культура.

Предлагаю рассмотреть каждый фактор более подробно.

На основании ст. 135 Трудового кодекса РФ работодатель устанавливает работнику заработную плату, которая прописывается в трудовом договоре в соответствии с принятой в организации системой оплаты труда [2].

Оплата труда работника может состоять только из оклада, но чаще всего, помимо окладной части, работнику выплачивается премия. Премирование относится к стимулирующим выплатам и представляет собой очень эффективный инструмент мотивации, который побуждает работника на добросовестное выполнение своих должностных обязанностей, на повышение эффективности и качества труда, на повышение профессионального уровня.

Порядок выплаты премии может быть прописан в трудовом или в коллективном договоре, либо в положении о премировании.

В качестве дополнительного поощрения работнику может быть объявлена благодарность, присвоено звание лучшего сотрудника или вручена почетная грамота [3].

График работы имеет немаловажное значение в рабочем процессе. Каждый работодатель должен понимать, что для того, чтобы хорошо работать работник должен отдыхать в установленное для этого время. Зачастую сверхурочная работа не только не может принести положительный результат, а может нанести вред, который обычно выражается в снижении производительности труда и ухудшении качества работы.

При оценке привлекательности того или иного рабочего места соискатели ориентируются на такие параметры, как наличие полного социального пакета, медицинского обслуживания на рабочем месте или страховки, возможности отдыха, дополнительных льгот и т. д.

Среди наиболее распространенных направлений социальных программ можно выделить следующие:

- оплата больничных листов (листов нетрудоспособности);

- предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска;
- предоставление дополнительных оплачиваемых дней к отпуску;
- доплаты за стаж работы в компании;
- охрана здоровья и безопасные условия труда;
- создание условий для отдыха и досуга, в том числе семейного.

Таким образом, при реализации вышеобозначенных социальных программ, отмечается усиление мотивации, что влечет за собой повышение конкурентоспособности и улучшение показателей деятельности организации в целом [4].

Но работодатель может пойти и более легким путем и приобрести для своей компании уже готовый соц. пакет для своих сотрудников в интернет-магазине. Данная услуга в РФ появилась сравнительно недавно — с 2012 года. Для отечественных компаний стоимость соц. пакета, как правило, составляет 8–10 % от суммы совокупного дохода сотрудника, в то время как в западных фирмах она может достигать 20 %. Наиболее популярные пункты социального пакета — ДМС и оплата мобильной связи (входят в состав более 80–85 % соц. пакетов). Следующей опцией по популярности является оплата ГСМ или проезда (около 60 %). Примерно равную долю по числу включений в социальный пакет имеют три пункта — бесплатное (или фиксированная сумма) питание, фитнес (или занятия спортом), скидки на продукцию/услуги компании. Как правило, эти элементы встречаются в каждом третьем соц. пакете (около 30–35 %). Реже в мотивационном пакете присутствуют опции льготных путевок, страхования жизни, оплаты (или аренды) жилья (от 15 до 30 %) [5].

Совершенно очевидно, что большое значение имеет статус компании, и мы можем рассматривать как мотивирующий фактор работу в крупной, известной и стабильной компании. Чем выше статус компании, тем больше гарантий, что для работы используется самое современное, надежное оборудование и самые инновационные технологии, облегчающие повседневный труд человека.

Каждый руководитель хочет, чтобы в его компании работали как минимум хорошие, а как максимум — самые лучшие сотрудники. Возникает вопрос, как и где искать только лучших сотрудников? Сложно, но есть альтернативный метод — находить среди своих сотрудников работников с высоким потенциалом и обучать их до нужного уровня. Именно с этой целью и создается кадровый резерв компании.

Основными целями создания кадрового резерва являются:

- обеспечение потребности в квалифицированном персонале;
- снижение текучести кадров;
- создание возможности карьерного роста для работников;
- повышение мотивации профессиональной деятельности.

Некоторые руководители с помощью кадрового резерва хотят добиться преемственности в коллективе, то есть сохранения опыта, стиля руководства, ценностей и т. д. [6].

Еще одним немаловажным фактором в качестве мотивации работников можно использовать такое понятие, как корпоративная культура. Корпоративная культура — это модель поведения внутри организации, сформированная в процессе жизнедеятельности компании и принимаемая всеми работниками. Это общепринятая система ценностей, нормы, правила и принципы, по которым живут сотрудники. Мотивационная функция корпоративной культуры заключается в том, что она вдохновляет и направляет работников на достижение поставленных целей и качественное выполнение рабочих задач [7].

В заключение статьи можно сделать **вывод**, что работодателю для повышения производительности труда и улучшения качества производимой продукции, оказываемых

услуг, выполняемых работ, необходимо не только привлечь наиболее квалифицированных и опытных сотрудников, но и заинтересовать их на долгосрочное и эффективное сотрудничество. Для достижения данной цели необходимо разработать целый мотивационный пакет, состоящий из основных факторов, наиболее привлекательных для работников, таких как уровень заработной платы, система премирования и поощрения, график работы, социальные программы и наличие льгот, статус компании, современная оснащенность рабочих мест, применение инновационных технологий, наличие кадрового резерва, возможность карьерного роста и корпоративная культура.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Система мотивации труда [Электронный ресурс] // БЭКМОЛОГИЯ [веб-сайт]. URL: http://becmology.ru/services/salary_method.htm (дата обращения: 23.09.2017).
2. Трудовой Кодекс Федерации (часть третья) (статьи 56–250) (с изменениями на 29 июля 2017 года) (редакция, действующая с 1 октября 2017 года) [Электронный ресурс] // СПС «Кодекс». Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/9027690> (дата обращения: 01.10.2017).
3. Премирование работников [Электронный ресурс] // Группа компаний ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА. URL: <https://otrude.ru/база-знаний/статьи/премирование-работников> (дата обращения: 01.10.2017).
4. Социальные программы организации как фактор мотивации персонала [Электронный ресурс] // Учебники [веб-сайт]. URL: <http://textb.net/117/15.html> (дата обращения: 01.10.2017).
5. Компания: Букет мотиваций [Электронный ресурс] // Morgan Hunt Executive Search (международных организаций по поиску руководителей высшего звена) [веб-сайт]. URL: [http://www.morganhunt.ru/ru/news-\(1\)/morgan-hunt-in-media/motivational_package](http://www.morganhunt.ru/ru/news-(1)/morgan-hunt-in-media/motivational_package) (дата обращения: 01.10.2017).
6. Ищем золото, или повесть о кадровом резерве [Электронный ресурс] // Центр кадровых решений СИЯНИЕ. URL: http://www.ckrs.ru/statyi_podbor_ishem_zoloto.php (дата обращения: 01.10.2017).
7. Корпоративная культура в современном бизнесе: типы, уровни и лучшие примеры [Электронный ресурс] // Блог KIRULANOV (основатель «MarketingGamers»). URL: <http://kirulanov.com/korporativnaya-kultura-v-sovremennom-biznese/> (дата обращения: 01.10.2017).

© Машихина Т. П., Говорова В. Д., 2017

УДК 330.47

ББК 65.386.8-64

Машихина Татьяна Петровна,

канд. пед. наук, доцент кафедры математических методов в экономике,
информационных и сервисных технологий
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: mtkpn@front.ru

Кислова Дарья Александровна,

студентка 4-го курса экономического факультета
направления подготовки «Экономика»
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: das34ha@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Аннотация: бюджетные организации являются важными субъектами финансово-экономических отношений при любой модели государственного устройства. Они призваны обеспечивать удовлетворение целого ряда потребностей общества, например таких, как образование, культура, социальная защита, государственное управление и т. д. Поэтому в статье рассматриваются особенности, связанные с оплатой труда работников в бюджетной сфере. Представлена динамика заработной платы работников бюджетной сферы за 2014–2016 годы. Особый акцент сделан на анализе заработных плат работников сферы здравоохранения. Проводится анализ уровня заработных плат работников здравоохранения России и некоторых западных стран с учетом прожиточного минимума.

Ключевые слова: заработная плата, работники бюджетной сферы, динамика среднемесячной заработной платы, доходы работников здравоохранения и образования, анализ уровня заработных плат в разных странах.

За долгое время реформирования экономики в России падение реального содержания заработной платы во многих сферах стало **актуальным** вопросом. Низкий уровень заработной платы и связанная с этим неудовлетворительная структура расходов населения тормозит проведение реформ в различных сферах.

В ходе работы были поставлены следующие задачи:

- 1) раскрыть сущность понятия заработной платы;
- 2) рассмотреть динамику заработной платы работников бюджетной сферы;
- 3) проанализировать соотношение уровня заработных плат и прожиточного минимума в бюджетной сфере в разных странах.

Заработная плата — это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [1].



Фото 3. Дарья Александровна Кислова рассказывает о своей работе

В конце 2016 года был проведен опрос Всероссийским центром изучения общественного мнения, который показал, что одной из основных проблем страны являются низкие зарплаты работников бюджетной сферы [2].

По мнению большинства опрошенных, парадокс заключается в том, что уровню квалификации работников не соответствует размер получаемой ими заработной платы. Такая ситуация приводит к оттоку кадров из тех отраслей, которые призваны содействовать научно-техническому и культурному прогрессу страны.

Таким образом, заработная плата работников бюджетной сферы — вопрос открытый и актуальный в настоящее время. И если рассматривать динамику зарплаты учителей, то здесь все может быть ясно, поскольку она стабильно возрастает по заявлению главы Минобрнауки, О. Васильевой [3]. Однако картина заработной платы преподавателей вуза выглядит очень пессимистично. Относительно обычного вуза штат от ассистента до не имеющего ученой степени старшего преподавателя довольствуются примерно 12 000 руб. в месяц. Зарплата доцента, вдобавок имеющего значительный опыт преподавания, выглядит чуть привлекательней, однако все еще крайне тоскливо — чуть больше 17 000 руб. Профессора же довольствуются минимальным жалованием охранников и продавцов, то есть оклад их составляет примерно 30 000 российских рублей, лишь иногда немного больше.

А если говорить про реальную заработную плату врачей, то, по некоторым данным, она до 60 % ниже официального уровня.

Рассмотрим динамику заработной платы работников бюджетной сферы на примере здравоохранения и образования.

Если полагаться на официальную статистику, то с уверенностью можно сказать о том, что за последние три года заработная плата работников здравоохранения значительно увеличивается (см. рисунок).

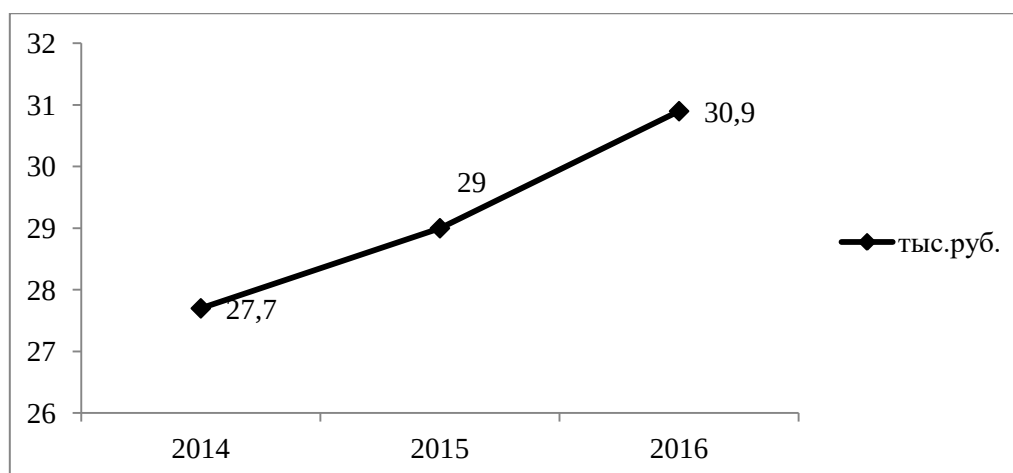


Рис. 1. Динамика среднемесячной заработной платы работников здравоохранения за 2014–2016 годы.
Источник: [4]

Но если смотреть правде в глаза, то по-настоящему статистика выглядит печально — у всех сотрудников больниц и поликлиник крайне маленькие зарплаты, особенно, если разговор затрагивает сотрудников государственных сфер, где заработная плата почти никогда не превышает планку в 15 тысяч рублей. А если говорить о частных больницах и клиниках, то зарплата в 35 тысяч рублей и выше является реальной.

Чтобы выяснить, на сколько хорошо на самом деле живут российские работники сферы здравоохранения, портал «Врачи.рф» провел опрос среди топовых регионов нашей страны (см. табл. 1) [5].

Таблица 1

Средняя зарплата в государственных учреждениях сферы здравоохранения

Регион	Средняя зарплата в государственных учреждениях сферы здравоохранения		
	Опрос среди врачей	Официальные данные	Отличие в %
Москва	38 473	63 867,7	66,0
Московская область	27 509	45 441,7	65,2
Санкт-Петербург	33 314	49 630,8	48,9
Ленинградская область	27 485	31 084,8	13,1
Камчатский край	42 648	60 593,6	42,1

Самый низкий доход фиксируется у медиков в Карачаево-Черкесии (14,1 тыс. руб.) и Ульяновской области (14,8 тыс. руб.), а самый высокий — в Камчатском крае (42,6 тыс. руб.) и в Москве (38,5 тыс. руб.). В ряде регионов официальные данные отличаются от данных опроса более чем на 50 %. Так, в Карачаево-Черкесии эта разница составляет 83 %, в Москве — 66 %, в Ленинградской области — 65,2 %, в Камчатском крае — 42,1 %,

Исходя из полученных данных, можно сделать вывод о том, что цифры официальной статистики значительно отличаются от реальных.

По официальным данным средняя заработная плата работников образования в России за 2016 год составила 36,8 тыс. руб. Но согласно проведенному опросу Общественного

телевидения России, средняя зарплата учителей в стране составляет 15,7 тыс. руб. [6]. Это практически в два раза меньше цифр, которые предоставляет Росстат. Так, например, в Амурской области по информации Росстата средняя зарплата учителей составляет 28,5 тыс. руб., а, согласно опросу, максимальная сумма, которую в регионе получают педагоги — 13 тысяч. Минимальное значение оказалось на уровне восьми тысяч рублей.

Многие российские медики и учителя предпочитают уезжать работать за границу из-за более привлекательных и комфортных условий труда. Основным стимулом, мотивирующим перебраться работать в другую страну, является более достойная оплата.

Рассматривая данные Росстата и Евростата за июнь 2017 года, был проведен анализ уровня заработных плат по отраслям в разных странах (см. табл. 2) [7; 8].

Таблица 2

Соотношение уровня заработных плат и прожиточного минимума по некоторым отраслям в разных странах (в перерасчете на рубли в месяц)

Минимальная почасовая оплата труда	Учитель школьный	Врач-терапевт	Медсестра	Размер прожиточного минимума
Россия	21 тыс. руб.	25 тыс. руб.	16 тыс. руб.	9,78 тыс. руб.
Германия	150 тыс. руб.	224 тыс. руб.	96 тыс. руб.	22,66 тыс. руб.
Франция	110 тыс. руб.	190 тыс. руб.	80 тыс. руб.	97,88 тыс. руб.
США	93 тыс. руб.	416 тыс. руб.	144 тыс. руб.	50,46 тыс. руб.

Анализируя полученные данные, можно сделать вывод о том, что Россия отстает не от всех стран Европы. Рассматривая данные таблицы видно, что категории «учитель школьный» и «медсестра» по России отстает от соответствующих категорий Германии. Однако по некоторым позициям, исходя из соотношения прожиточного минимума и заработной платы, Россия обогнала Францию по всем позициям и США по заработной плате учителя школьного соответственно. Рассматривая показатели заработной платы врачей, отметим, что в США на 100 тыс. человек приходится 273 врача, в то время как в России на 100 тыс. человек приходится 512 врачей.

Недостаточная оплата ведет к тому, что работники теряют мотивацию к труду. Например, если говорить о здравоохранении, именно недостаточное качество оказываемых услуг может оказаться более чем неблагоприятным. Именно поэтому все большее количество людей обращаются в частные клиники, а не бесплатные медицинские учреждения.

С каждым годом заработную плату бюджетников стараются повысить. Однако, если верить проведенному исследованию, данные официальной статистики о заработных платах бюджетников значительно завышены. Таким образом, правительство не получает достоверных данных, на основании которых смогло бы построить дальнейшую политику.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017) [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683 (дата обращения: 19.09.2017).

2. Наука и образование [Электронный ресурс] // Всероссийский центр изучения общественного мнения. Официальный сайт. URL: <https://wciom.ru/> (дата обращения: 19.09.2017).
3. Базовая часть зарплаты учителей закрепят на уровне 70 % [Электронный ресурс] / Интерфакс. Официальный сайт. URL: <http://www.interfax.ru/russia/527942> (дата обращения: 19.09.2017).
4. Официальная статистика. Рынок труда, занятость и заработная плата. Заработная плата отдельных категорий работников социальной сферы и науки [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (дата обращения: 19.09.2017).
5. Сколько получают российские врачи. [Электронный ресурс] // VADEMECUM [веб-сайт]. URL: https://vademec.ru/article/skolko_poluchayut_rossiyskie_vrachi-/ (дата обращения: 19.09.2017)
6. Опрос ОТР: средняя зарплата учителей в России составляет 15 тысяч рублей [Электронный ресурс] // МЕЛ [веб-сайт]. URL: <https://mel.fm/novosti/5178406-otr> (дата обращения: 19.09.2017).
7. Eurostat [Электронный ресурс] / Your key to European statistics URL: <http://ec.europa.eu/eurostat> (дата обращения: 19.09.2017)
8. Официальная статистика. Рынок труда, занятость и заработная плата. Заработная плата отдельных категорий работников социальной сферы и науки [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/ (дата обращения: 19.09.2017)

© Машихина Т. П., Кислова Д. А., 2017

УДК 330.47
ББК 65.386.8-64

Машихина Татьяна Петровна,

канд. пед. наук, доцент кафедры математических методов в экономике,
информационных и сервисных технологий
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: mtkpn@front.ru

Крылова Татьяна Алексеевна,

студентка 4-го курса экономического факультета направления подготовки «Экономика»,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: tatayna.crylowa2012@mail.ru

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Аннотация: в статье рассматриваются проблемы оплаты труда работников в сфере экономики в целом и проблема недооцененности труда в сфере сельского хозяйства. А также приведены статистические данные, подтверждающие наличие негативных тенденций в ключевых выявленных проблем.

Ключевые слова: оплата труда, сельское хозяйство, минимальный размер оплаты труда, среднемесячная номинальная заработная плата.



Фото 4. Татьяна Алексеевна Крылова с рассказом о своем исследовании

На протяжении многих лет предприятия стремятся повысить свою эффективность для получения максимальной прибыли от вложенных ресурсов. Эффективную работу предприятия может обеспечить продуктивная деятельность его сотрудников, поэтому целью руководства является осуществление мероприятий по мотивации работников к труду. Под мотивацией труда понимается ряд побудительных действий в отношении повышения производительной силы труда работников. К основным формам стимулирования труда работников относятся материальное или моральное поощрение. Основным источником стимулирования и дохода работающих на предприятии сотрудников является такое материальное поощрение, как заработная плата сотрудников. Но в разных отраслях экономики на сегодняшний момент возникают различные проблемы, которые связаны с оплатой труда.

Целью данной работы является выявление проблем оплаты труда работников в сельском хозяйстве. Цель работы обусловила постановку следующих **задач**:

- 1) определить проблемы, связанные с оплатой труда;
- 2) проанализировать меры, предпринятые государством по решению выявленных проблем.

Оплата труда является одной из ключевых в российской экономике. От ее успешного решения во многом зависят как повышение эффективности производства, рост благосостояния людей, так и благоприятный социально-психологический климат в обществе. Одним из основных принципов организации заработной платы в современной экономике является принцип материальной заинтересованности работника в результатах своей трудовой деятельности. Чем больше будет заинтересованность, тем больше будет производительность предприятия и качество предоставляемых товаров и услуг.

На современном этапе развития экономики существует ряд проблем, связанных с оплатой труда. Затронем некоторые общие проблемы и более детально остановимся на проблемах оплаты труда в сельском хозяйстве, так как данная отрасль является одной из основных отраслей экономики Российской Федерации.

Одной из первых и явных проблем оплаты труда является чрезмерно завышенная разница в заработной плате между отраслями, предприятиями и разными категориями работников. Межотраслевые различия в заработной плате обусловлены разницей в стоимости рабочей силы высшей квалификации, степенью сложности, тяжести и условий труда, низкой конкурентоспособностью отечественных товаров.

Различия в заработной плате по видам экономической деятельности можно проследить благодаря статистическим данным, приведенным в таблице.

Таблица

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников по видам экономической деятельности в РФ, руб.

Виды экономической деятельности	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Всего по экономике	20 952	23 369	26 629	29 792	32 495	34 030	36 709
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	10 668	12 464	14 129	15 724	17 724	19 721	21 755
Рыболовство, рыбоводство	23 782	25 940	29 201	32 437	37 062	46 676	54 927
Добыча полезных ископаемых	39 895	45 132	50 401	54 161	58 959	63 695	69 936
Обрабатывающие производства	19 078	21 781	24 512	27 045	29 511	31 910	34 592
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	24 156	26 966	29 437	32 231	34 808	36 865	39 629
Строительство	21 172	23 682	25 951	27 701	29 354	29 960	32 332
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	18 406	19 613	21 634	23 168	25 601	26 947	30 030
Гостиницы и рестораны	13 466	14 693	16 631	18 304	19 759	20 626	22 041
Транспорт и связь	25 590	28 609	31 444	34 576	37 011	38 982	41 510
Финансовая деятельность	50 120	55 789	58 999	63 333	68 565	70 088	80 289
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	25 623	28 239	30 926	33 846	37 559	39 815	43 737
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	25 121	27 756	35 701	40 449	42 659	41 916	43 611
Образование	14 075	15 809	18 995	23 458	25 862	26 928	28 088
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	15 724	17 545	20 641	24 439	27 068	28 179	29 742
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	16 371	18 200	20 985	24 740	27 876	30 072	32 197

Источник: [1].

Исходя из приведенных данных таблицы, можно сделать вывод, что среднемесячная номинальная начисленная заработная плата на порядок выше среднего значения по стране у работников, занимающихся финансовой деятельностью, добычей полезных ископаемых и занятых в рыбном хозяйстве. Самой низкой оплатой труда отличаются работники сельского

хозяйства, лесного хозяйства, сотрудники гостиничного и ресторанного бизнеса. Но не стоит забывать, что элемент «теневой» зарплаты присутствует в любой отрасли экономики. В 2016 году эксперты оценили долю «теневой» заработной платы по России. Так, по итогам исследования было выявлено, что «теневая» доля составила 44 %. Таким образом, реальные доходы занятых сельском хозяйстве страны могут быть выше, нежели приведенные в официальной статистике.

Стоит отметить, что ни одна из перечисленных отраслей экономики с низким уровнем оплаты труда не поддерживается так активно, как сельское хозяйство. Государственная поддержка агропромышленного комплекса осуществляется в рамках реализации Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 годы в форме предоставления субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации по таким направлениям, как:

- 1) развитие отраслей агропромышленного комплекса;
- 2) стимулирование инвестиционной деятельности в агропромышленном комплексе;
- 3) техническая и технологическая модернизация, инновационное развитие;
- 4) ФЦП «Развитие мелиорации земель сельскохозяйственного назначения России на 2014–2020 годы»;
- 5) ФЦП «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 годы и на период до 2020 года».

По всем пяти направлениям государственной поддержки в 2017 году предусмотрено 168 200 527 тыс. руб., из которых за счет Федерального бюджета финансируется 83 %, оставшиеся 17 % ложатся на бюджеты субъектов РФ (см. рис. 1).

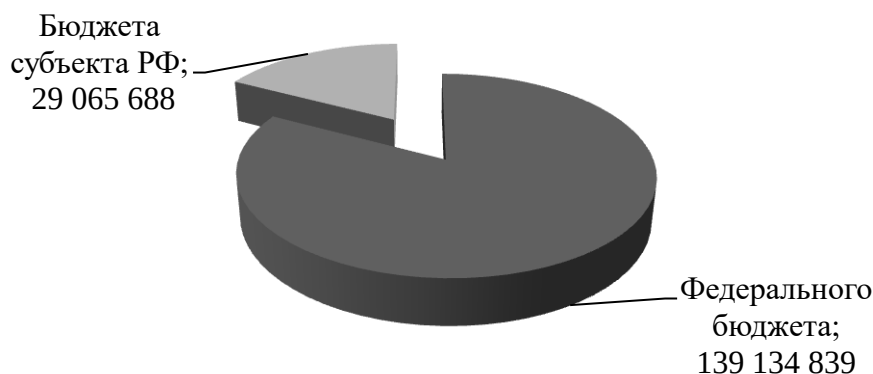


Рис. 1. Состав государственной поддержки, предусмотренной в 2017 году, тыс. руб.

Источник: [2]

Из всех выделенных отраслей значительной поддержкой пользуется развитие отраслей и стимулирование инвестиционной деятельности в агропромышленном комплексе. Согласно данным, приведенным на рис. 2, на стимулирование инвестиционной деятельности в 2017 году было выделено 77 718,3 млн руб.

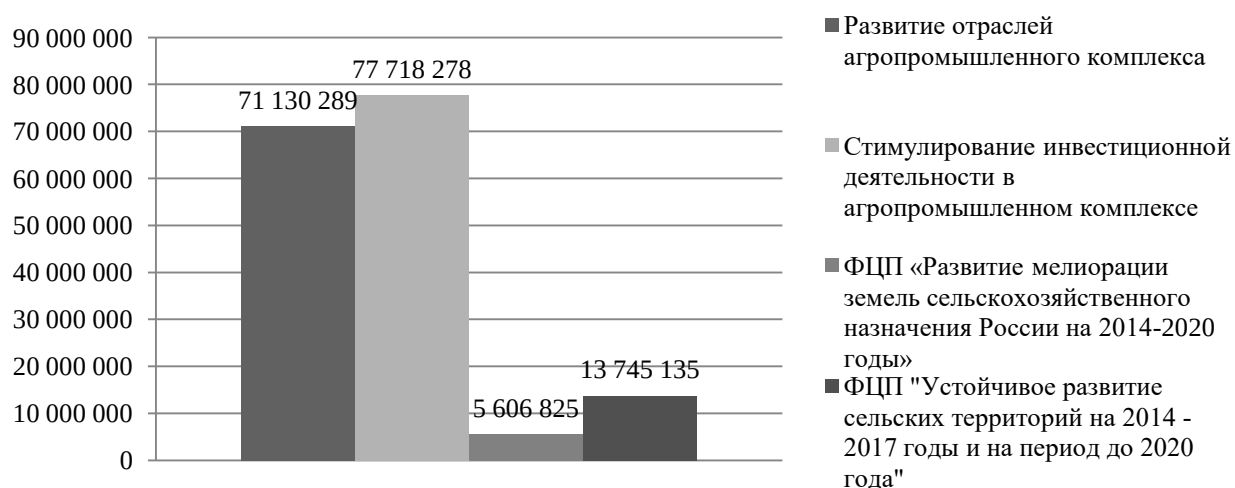


Рис. 2. Государственная поддержка в цифрах — 2017 год, тыс. руб. Источник: [2]

Из этого следует, что сельское хозяйство поддерживается, и государство тратит достаточно средств на развитие и поддержание агропромышленного комплекса. Следовательно, заниженные официальные показатели заработной платы в этой отрасли связаны с большой долей «теневой» части заработной платы работников.

«Теневой» эффект оплаты труда не выгоден для бюджета страны. Так, перекос в официальной статистике не позволит трезво оценить состояние отрасли и людей, занятых в ней. Потому в век автоматизации экономических процессов точность данных, на основе которых принимаются важные экономические решения, делаются прогнозы развития той или иной сферы, крайне важна. Поэтому занижение или завышение показателей приводит к ошибочным выводам и неверным управленческим решениям, следствием чего является снижение эффективности экономики страны.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Рынок труда, занятость, заработная плата [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения: 20.09.2017).
2. Информационный справочник о мерах и направлениях государственной поддержки агропромышленного комплекса Российской Федерации [Электронный ресурс] // Министерство сельского хозяйства Российской Федерации. Официальный сайт. URL: <http://www.gp.specagro.ru/region/rf/21/9/2017> (дата обращения: 20.09.2017).

© Машихина Т. П., Крылова Т. А., 2017

УДК 330.47

ББК 65.386.8-64

Машихина Татьяна Петровна,

канд. пед. наук, доцент кафедры математических методов в экономике,
информационных и сервисных технологий
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: mtkpn@front.ru

Левшакова Анна Александровна,

студентка 4-го курса экономического факультета
направления подготовки 38.03.01 Экономика
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: nutka14-96@ya.ru

Прохорова Алина Владимировна,

студентка 4-го курса экономического факультета
направления подготовки 38.03.01 Экономика
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ
e-mail: alina_141096@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В НЕФОРМАЛЬНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Аннотация: в данной статье был рассмотрен один из самых актуальных на сегодняшний день вопросов — это неформальная занятость населения. Также были приведены количественные данные о неформально занятых гражданах. Рассмотрены методы снижения неформальной занятости в стране. В статье подробно описаны риски, которые возникают при отсутствии договорных отношений, дается оценка последствиям, а также перечислены пути решения данной проблемы, определены явления, которые могут привести к росту неформально сектора.

Ключевые слова: оплата труда, неформальная занятость, трудовые отношения, риски неформальной занятости.

На современном этапе развития Российской Федерации проблема оплаты труда, а в частности, проблема неформальной занятости и выплаты «серых зарплат» остаётся одной из ключевых в экономике. От решения данного вопроса зависят: повышение эффективности производства, рост благосостояния людей, благоприятный социально-психологический климат в обществе.

Новизна данной проблемы заключается в том, что в современной экономике одним из основных принципов организации заработной платы является принцип материальной заинтересованности работников в результатах их труда. Также необходимо учесть, что формирование и величина прибыли зависят от выбранной системы оплаты труда.

В ходе работы решались следующие **задачи**:

- раскрытие сущности понятия неформального сектора экономики и оплаты труда;
- выявление и описание основных методов снижения неформальной занятости населения.

Можно заметить, что за последние годы Россия взяла курс на социально ориентированную экономику, где важную роль играет государство. Целью данного направления действий является социальная защищённость граждан, обеспечение их благосостояния, определяющегося размером заработной платы.

«С одной стороны, то, как российский рынок труда реагирует на кризис, для экономики в целом благоприятно. Это очень гибкая модель, уверены ученые, она смягчает спад производства, экономика быстрее и легче адаптируется к новым условиям. Так как люди не теряют работу, они не теряют и время, квалификацию, не выпадают из социальной жизни.

Однако эта система приводит к тому, что среди работающего населения растет бедность, а также растет неравенство в доходах, пишут эксперты.

Распространению бедности способствует и довольно низкий минимальный размер оплаты труда (МРОТ). С 2010 года его отношение к средней зарплате колеблется на уровне 12–20 %, хотя в странах Европы оно в среднем составляет 50–70 %» [1].

Помимо этого, в кризисы компании часто предпочитают не увольнять работника, а сокращать ему рабочее время. Если работник все же лишился работы, то обычно он пытается ее найти как можно быстрее, соглашаясь на невысокую заработанную плату и не самые хорошие условия. Причиной этого является низкий размер пособий по безработице.

В России в 2008–2015 годах средние, а также крупные предприятия сократили количество рабочих мест, а люди, которые занимали эти места, просто-напросто уходили работать в неформальный сектор.

Неформальную занятость можно рассмотреть как любые виды трудовых отношений, которые основываются на устной договорённости. Из-за отсутствия письменного трудового договора или контракта, что увеличивает риски ущемления работодателями трудовых прав и социальных гарантий трудящихся, неформальную занятость можно ещё рассматривать как занятость, которая не зарегистрирована в формальном секторе экономики.

В 2016 году всего 29 % россиян говорят о готовности работать только по прозрачной системе оплаты, говорится в результатах опроса исследовательской службы «Superjob». Аналитики отмечают, что число граждан, которые согласны на «серую» зарплату выросло на 6 %, до 47 % [2].

Старые рабочие места очень медленно замещаются новыми. Так, можно заметить, что в 2016 году самый медленный процесс замещения рабочих мест идёт в обрабатывающем производстве — 14,4, розничной и оптовой торговле — 18,5 [3].

«Неформальный сектор экономики в РФ побил рекорд по объемам, по меньшей мере, за последние 11 лет, пишет РБК. По данным Росстата, в прошлом году в неформальном секторе экономики были заняты 15,4 млн человек, это 21,2 % от общего количества работающих граждан. В более широком смысле в теневой рынок труда включены 30 млн россиян (более 40 % экономически активного населения), из которых 21,7 млн человек имеют дополнительные к основному месту работы неоформленные заработки либо получают часть зарплаты неофициально, в «конвертах».

Если сравнивать показатели с 2015 годом, то в текущем году неформальный сектор пополнился 0,5 млн человек. Начиная с 2011 года сегмент вырос на 4 млн работников. Кроме того, по итогам 2016 года занятость населения в неформальном секторе экономики достигла рекордного масштаба с 2006 года (данные за более ранние годы не доступны)» [4].

Рассматривая сельское хозяйство и финансовую отрасль, очевидно, что в последнем доля неформального сектора меньше. В данном секторе существует неформальная занятость,

чаще всего это фрилансеры, которые предоставляют деловые и финансовые услуги, причём они являются довольно-таки эффективной рабочей силой.

Неформальный сектор до настоящего времени остаётся совершенно неисследованным, в том числе и с количественной точки зрения. Его сложно определить однозначно и ещё сложнее статистически корректно измерить, потому что большая часть неформальной экономической деятельности происходит непосредственно внутри домашних хозяйств и не зарегистрированных малых предприятиях.

На первый взгляд, работники неформального сектора получают финансовое преимущество в виде неуплаченных налогов, но при этом сталкиваются со следующими рисками:

- получать заниженную оплату труда или не получить ее в случае любого конфликта с работодателем;
- не получить отпускные или вовсе не пойти в отпуск;
- полностью лишиться социальных гарантий, предусмотренных трудовым договором;
- не получить расчет при увольнении;
- получить отказ в выдаче необходимого ему кредита.

Мы согласимся с методами снижения неформальной занятости населения, которые выделили в статье газеты «Северный луч» [5]:

- утверждение планов мероприятий, которые направлены на снижение неформальной занятости;
- создание межведомственных рабочих групп по проведению рейдовых мероприятий;
- проведение проверок контрольно-надзорных органов;
- проведение информационно-разъяснительных работ с работодателями и работниками;
- проведение департаментом труда и занятости населения ежедекадного сбора информации о достигнутых результатах.

У населения должно быть понимание, что неформальная занятость — это, по сути, воровство социальных прав, будущих пенсий. Так, подводя итоги к вышесказанному, можно сказать, что, если вы не платите налоги, значит, не имеете права на какие-либо блага.

Чтобы решить данную проблему сокращения неформальной занятости, необходимо предоставить благоприятные условия для открытия и развития малого и среднего бизнеса, также оптимизировать его налогообложение, повысить уровень оплаты труда, улучшить правовые нормы и повысить ответственность предпринимателей за осуществление неформальной деятельности.

Во многом тенденции развития неформального сектора будут зависеть от социально-экономической и политической ситуации. К росту неформального сектора могут привести следующие явления: рост безработицы, малый спрос на рабочую силу в формальном секторе, нестабильность формальной занятости, маленькая заработная плата и в целом низкий уровень жизни населения.

В заключение статьи можно сделать **вывод**, что большинство до сих пор не задумывалось о рисках и последствиях, с которыми они столкнутся, работая неофициально. Самое главное — помнить, что данная информация необходима для всех категорий трудоспособного населения, но особенно для нас, для молодежи, у которых еще есть возможность изменить ситуацию на современном рынке труда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Почему такие зарплаты: семь главных проблем рынка труда в России [Электронный ресурс] / BBC: Русская служба. Официальный сайт. URL: <http://www.bbc.com/russian/features-39345512> (дата обращения: 30.09.2017).
2. Россияне согласны на зарплату в конверте [Электронный ресурс] / BankDirect.pro [веб-сайт]. URL: <https://bankdirect.pro/stoimost-zhizni/zarplaty-ukhodyat-v-ten-681212.html> (дата обращения: 30.09.2017).
3. Экономическая активность населения России. Распределение занятого населения по видам экономической деятельности на основной работе, в среднем за год (в процентах). Данные за 2016 год [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1139918584312 (дата обращения: 01.10.2017).
4. В России зафиксирован новый рекорд неформальной экономики [Электронный ресурс] // NUWS.ru.com [веб-сайт]. URL: <http://www.newsru.com/finance/18apr2017/veryinformal.html> (дата обращения: 01.10.2017).
5. Выйди из тени [Электронный ресурс] // Северный луч [веб-сайт]. URL: <http://mysl.info/vyydi-iz-teni.html> (дата обращения: 01.10.2017).

© Машихина Т. П., Левшакова А. А., Прохорова А. В., 2017

УДК 331.225

ББК 65.245

Редько Владимир Николаевич,

канд. экон. наук, доцент, зав. кафедрой маркетинга
Белорусской государственной сельскохозяйственной академии,
г. Горки, Республика Беларусь,
e-mail: diadel1959@gmail.com

Дубровина Мария Сергеевна,

студентка 3-го курса факультета бизнеса и права специальности «Маркетинг»
Белорусской государственной сельскохозяйственной академии,
г. Горки, Республика Беларусь,
e-mail: mariamaria2211@gmail.com

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ СЛУЖБЫ МАРКЕТИНГА ЗАО «МИНСКИЙ ЗАВОД БЕЗАЛКОГОЛЬНЫХ НАПИТКОВ»

Аннотация: в статье рассматривается проблема мотивации и стимулирования труда сотрудников отдела маркетинга на примере ЗАО «Минский завод безалкогольных напитков».

Ключевые слова: маркетинг, оплата труда, материальное стимулирование, надбавки, премии.

Введение

Одним из путей увеличения объемов реализации продукции является совершенствование мотивации труда работников маркетинговой службы на предприятии. На внутреннем

рынке доля продукции предприятия составляет около 20 %. При этом 9 % выпускаемой продукции поставляется на экспорт (в основном в Россию).

Цель работы — разработка предложений по совершенствованию механизма материального стимулирования работников службы маркетинга ЗАО «Минский завод безалкогольных напитков».

Задачи: проанализировать действующую на предприятии систему мотивации и стимулирования труда работников службы маркетинга и разработать предложения по её совершенствованию в соответствии с целями деятельности предприятия.

Методы исследования: монографический, аналитический, абстрактно-логический.

Основная часть

ЗАО «Минский завод безалкогольных напитков» расположен в городе Минске и является одним из крупнейших в Беларуси производителей безалкогольных напитков.

Одной из основных задач администрации предприятия является сохранение трудового коллектива, обеспечение максимальной занятости работающих в соответствии с их квалификацией.

Действующая на предприятии окладная система материального стимулирования работников службы маркетинга не заинтересовывает работников в увеличении объемов продаж, наращивании экспорта, выходе на новые рынки сбыта и нуждается в совершенствовании.

По нашему мнению, оплата труда работников отдела маркетинга на ЗАО «Минский завод безалкогольных напитков» должна состоять из двух частей: постоянной (гарантированной) и переменной.

Переменная часть оплаты труда должна варьироваться в зависимости от достигнутых результатов деятельности. В целях установления непосредственной связи премии с эффективностью хозяйствования и повышения ее стимулирующей роли на предприятии должны быть установлены следующие показатели премирования, влияющие на конечный результат производственно-финансовой деятельности ЗАО «Минский завод безалкогольных напитков»:

- рост объемов реализации продукции;
- увеличение прибыли от реализации продукции;
- повышение рентабельности реализации продукции;
- увеличение доли экспортируемой продукции в общем объеме реализации;
- выход на новые рынки сбыта (диверсификация экспорта);
- снижение складских запасов.

Для создания гибкой системы премирования, а также для стимулирования перевыполнения установленных показателей, размеры премии должны быть установлены за каждый процент (пункт) улучшения показателя по сравнению с уровнем, достигнутым в предыдущем периоде.

В качестве постоянной (гарантированной) доли оплаты труда предлагается использовать должностные оклады работников, скорректированные за счет повышающего коэффициента, учитывающего профессионализм, стаж работы, уровень образования, знание иностранного языка и ответственность работника. Исходя из этих показателей, существует две категории маркетологов. Маркетологи I категории должны иметь высшее маркетинговое образование, продвинутый уровень владения иностранным языком, а также стаж работы в должности маркетолога II категории не менее трех лет. Маркетолог II категории должен иметь высшее образование в области маркетинга, знать иностранный язык и иметь стаж работы в должности специалиста по маркетингу не менее трех лет [1].

Заключение

Предложенная система мотивации и стимулирования труда сотрудников отдела маркетинга учитывает стратегические цели и задачи предприятия, что позволит поддерживать высокую эффективность труда и увеличить производительность и качество управленческого труда.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Мельников И. В. Профессия маркетолог. План маркетинга. Служба маркетинга. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 225 с.

© Редько В. Н., Дубровина М. С., 2017

УДК 336.77.067.21

ББК 65.262

Рубинштейн Екатерина Юрьевна,

канд. пед. наук, доцент кафедры математических методов в экономике,
информационных и сервисных технологий
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: rubinkat@yandex.ru

Плужникова Полина Андреевна,

студентка 2-го курса экономического факультета
направления подготовки «Экономка»
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: rubinkat@yandex.ru

ОСОБЕННОСТИ ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ КРЕДИТОВ ДЛЯ ДЕРЖАТЕЛЕЙ ЗАРПЛАТНЫХ КАРТ

Аннотация: в работе представлены результаты сравнительного анализа условий потребительского кредитования для клиентов, являющихся держателями зарплатных карт, и клиентов, которые не входят в число зарплатных клиентов ведущих банков России, по трем основным характеристикам кредита: процентной ставке, сумме кредита, сроку предоставления кредита.

Ключевые слова: потребительский кредит, зарплатный клиент, зарплатная карта, процентная ставка.

Кредитование прочно вошло в жизнь современного человека. Это возможность быстро получить денежные средства на определенные нужды. Данная услуга избавляет человека от того, чтобы брать деньги у кого-то в займы или накапливать их на протяжении многих лет, чтобы приобрести желаемое. В наше время достаточно просто оформить кредит, а затем ежемесячно отдавать его небольшими частями. Конечно, есть и отрицательные стороны такого выбора. Например, переплаты или стресс при потере работы или трудоспособности. В нашей стране наибольшей популярностью пользуются потребительские кредиты.



Фото 5. Полина Андреевна Плужникова представляет доклад совместно с научным руководителем Рубинштейн Екатериной Юрьевной

Потребительский кредит (заем) — денежные средства, предоставленные кредитором заемщику на основании кредитного договора, договора займа, в том числе с использованием электронных средств платежа, в целях, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности [1]. Потребительский кредит представляет собой продажу торговыми предприятиями потребительских товаров с отсрочкой платежа или предоставление банками ссуд на покупку потребительских товаров, а также на оплату различного рода расходов личного характера [2].

Некоторые исследователи отмечают заметное снижение объемов кредитования физических лиц в Российской Федерации. Они рассматривают сокращение сектора потребительского кредитования как устойчивый в среднесрочной перспективе тренд, обусловленный совокупным влиянием ряда факторов: снижение реальных располагаемых денежных доходов населения; рост процентных ставок; увеличение доли просроченной задолженности [3].

Актуальность исследования заключается в том, что в России растет число держателей зарплатных карт, что способствует появлению новых потенциальных заемщиков крупных банков. Начисление заработной платы осуществляется на банковскую карту работника, которая чаще всего «привязана» к его личному счету. Большинство крупных банков предлагают особые условия для кредитования своих, так называемых зарплатных клиентов.

Цель данного исследования — собрать данные об условиях потребительского кредитования в крупных банках России и сделать сравнительный анализ этих условий для двух типов клиентов.

Для сравнения были взяты пять банков, которые входят в первую десятку банков России по финансовому рейтингу [4]. Анализ проводился по трем основным характеристикам потребительского кредита: процентная ставка, сумма кредита, срок предоставления кредита (см. таблицу).

Таблица

Сравнительный анализ стандартных условий потребительского кредитования и условий для держателей зарплатных карт, предоставляемых в крупных банках России

Вид потребительского кредита	Основные характеристики кредита	Стандартные условия	Условия для держателей зарплатных карт
Сбербанк			
Потребительский кредит без обеспечения	Процентная ставка	14,9–19,9 %	13,9–18,9 %
	Сумма кредита	3 млн руб.	3 млн руб.
	Срок кредита	3–24 мес.	3–24 мес.
	Процентная ставка	15,9–20,9 %	14,9–19,9 %
	Сумма кредита	3 млн руб.	3 млн руб.
	Срок кредита	25–60 мес.	25–60 мес.
Потребительский кредит под поручительство физических лиц	Процентная ставка	13,9–18,9 %	12,9–17,9 %
	Сумма кредита	30 тыс. руб. – 5 млн руб.	до 3 млн руб.
	Срок кредита	3–24 мес.	3–24 мес.
	Процентная ставка	14,9–19,9 %	13,9–18,9 %
	Сумма кредита	30 тыс. руб. — 5 млн руб.	до 3 млн руб.
	Срок кредита	25–60 мес.	25–60 мес.
Газпромбанк			
Потребительский кредит без обеспечения	Процентная ставка	13,25–15,25 %	12,25–16,25 % (в зависимости от срока)
	Сумма кредита	50 тыс. руб. — 2 млн руб.	50 тыс. руб. — 3,5 млн руб.
	Срок кредита	6 мес. — 7 лет	до 7 лет
ВТБ 24			
«Крупный»	Процентная ставка	15,50 %	15 %
	Сумма кредита	400 тыс. руб. — 3 млн руб.	до 5 млн руб.
	Срок кредита	6–60 мес.	6–60 мес.
«Удобный»	Процентная ставка	до 22 %	от 16 %
	Сумма кредита	100 тыс. руб. — 399,999 тыс. руб.	до 5 млн руб.
	Срок кредита	6–60 мес.	6–60 мес.
«Ипотечный бонус»	Процентная ставка	13,50 %	13,50 %
	Сумма кредита	400 тыс. руб. — 3 млн руб.	до 5 млн руб.
	Срок кредита	6–60 мес.	6–60 мес.
Россельхозбанк			
Потребительский кредит без обеспечения	Процентная ставка	16,5–19,5 %	от 14,5 %
	Сумма кредита	10–750 тыс. руб.	больше 200 тыс. руб.
	Срок кредита	1–60 мес.	до 60 мес.
Потребительский кредит без обеспечения (менее 50 тыс. руб.)	Процентная ставка	16,5–19,5 %	от 11,5 %
	Сумма кредита	10–750 тыс. руб.	меньше 50 тыс. руб.
	Срок кредита	1–60 мес.	от 1 до 12 мес.

Окончание таблицы

Вид потребительского кредита	Основные характеристики кредита	Стандартные условия	Условия для держателей зарплатных карт
Альфа-Банк			
Кредит наличными	Процентная ставка	от 15,99 %	от 11,99 %
	Сумма кредита	до 1 млн руб.	до 3 млн руб.
	Срок кредита	от 1 до 5 лет	от 1 до 5 лет

Так, например, в Сбербанке для держателей зарплатных карт более выгодные процентные ставки так как разница составляет 1 %. Однако для потребительского кредита под поручительство физических лиц максимальная сумма кредита для обычных клиентов банка увеличивается до 5 миллионов рублей. В Газпромбанке выгоднее брать потребительский кредит на стандартных условиях, с учетом максимальной процентной ставки. Но для зарплатных клиентов максимальная сумма кредита больше на 1,5 млн рублей. В банке ВТБ 24 для «Крупного» кредита разница между процентной ставкой на стандартных условиях и процентной ставкой для держателей зарплатных карт составляет 0,5 %; для «Удобного» — 6 %; для «Ипотечного бонуса» — 0 %. Держатели зарплатных карт этого банка имеют потенциальную возможность оформить кредит на 5 млн рублей. Это на 2 млн рублей больше, чем максимальная сумма кредита на стандартных условиях. В Россельхозбанке также выгоднее процентные ставки для держателей зарплатных карт — 5 и 8 %, если сумма кредита менее 50 тыс. руб. В Альфа-Банке разница между процентными ставками — 4 % в пользу зарплатных клиентов. Кроме того, максимальная сумма кредита для зарплатных клиентов на 2 млн рублей больше, чем для клиентов, оформляющих кредит на стандартных условиях.

Заключение

В результате сравнительного анализа были выявлены преимущества, которые получают держатели зарплатных карт ведущих банков России при оформлении потребительского кредита: сниженная процентная ставка, увеличение срока кредитования, сокращенный перечень необходимых документов, удобный способ погашения кредита (автоматическое списание со счета зарплатной карты). В дальнейших исследованиях особенностей потребительских кредитов авторы планируют проанализировать статистику невозвратов средств кредиторам и выявить причины этого явления.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон «О потребительском кредите (займе)» № 353-ФЗ от 21 декабря 2013 (с изменениями и дополнениями от 03.07.2016). [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=200778&fld=134&dst=1000000001,0&rnd=0.9369162083378506#0> (дата обращения: 01.10.2017).
2. Орлова Н. В., Новикова Н. А. Потребительский кредит [Электронный ресурс]. Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2007. 144 с. URL: <http://www.iprbookshop.ru/1708.html> (дата обращения 03.10.2017). ЭБС «IPRbooks».
3. Голозубова Н. В. Оценка современного состояния рынка потребительского кредитования в России // Молодой ученый. 2016. № 11 (115). С. 670–674.

4. Рейтинги банков [Электронный ресурс] / Banki.ru. Информационный портал. URL: <http://www.banki.ru/banks/ratings/> (дата обращения: 08.10.2017).

© Рубинштейн Е. Ю., Плужникова П. А., 2017

УДК 330.47

ББК 65.386.8-64

Филиппов Михаил Владимирович,

канд. тех. наук, доцент кафедры математических методов в экономике,
информационных и сервисных технологий
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: m_filippov@rambler.ru

Ларкина Анастасия Евгеньевна,

студентка направления подготовки «Экономика»
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: larkina1998@list.ru

АНАЛИЗ ЗАВИСИМОСТИ РАЗМЕРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ ОТ РАЗЛИЧНЫХ ФАКТОРОВ

Аннотация: в статье рассматривается проблема адекватной оплаты труда сотрудников организации. Проводится анализ зависимости заработной платы от различных внешних факторов (средней заработной платы в регионе, условий труда и пр.).

Ключевые слова: заработная плата, размер заработной платы, оценка заработной платы.

В настоящее время одним из актуальных вопросов, который стоит перед каждым руководителем предприятия и организации, является вопрос о заработной плате сотрудников. И его решение не является однозначным. В нашем исследовании мы постараемся определить основные факторы, которые влияют на решение руководителя в современных условиях.

Цель исследования — определить оптимальный подход к назначению заработной платы сотрудникам компании.

Задачи исследования:

- проанализировать современные подходы к оплате труда сотрудников коммерческих компаний;
- дать рекомендации по назначению зарплаты сотрудникам компаний.

Как же определить, сколько нужно платить работникам организации? С муниципальными, государственными и национальными службами вопрос решается достаточно просто. Государство само определяет, сколько и за что платить сотрудникам. Здесь, конечно, тоже возникают вопросы, как и почему назначаются оклады сотрудникам ведомственных организаций. Но влиять на эти расчеты практически невозможно.

Поэтому рассмотрим данную проблему с позиции руководителя коммерческого предприятия. Так как же современный бизнесмен определяет, кому и сколько платить в его компании? Постараемся ответить на этот вопрос.



Фото 6. Анастасия Евгеньевна Ларкина с презентацией доклада

Каждый директор постоянно задумывается об адекватной зарплате своих подчиненных. Очевидно, высокая заработная плата будет способствовать привлечению квалифицированных кадров, а низкая зарплата будет способствовать текучке сотрудников. Но как определить грань и понять, какая зарплата высокая, а какая низкая. Проводимые соцопросы показывают, что для многих 30 000 руб. является высокой заработной платой,

к которой стремятся и готовы работать по 12 часов в сутки. Но для многих и 50 000 руб. является достаточно средним уровнем заработной платы.

Помимо руководителей предприятий, данный вопрос является актуальным и для самих работников. Любой человек, который устраивается на работу и заполняет резюме, стоит перед выбором — какую зарплату указать в качестве желаемой. Укажешь высокую — тебя не возьмут, так как найдут того, кто согласен за более низкую зарплату работать. Укажешь низкую, будешь потом жалеть, что приходится много работать, а зарплата явно не соответствует объему работ.

Начнем наше исследование с того, что определим, что же такое оклад. Под окладом или тарифной ставкой принято понимать в соответствии со ст. 129 ТК РФ фиксированный размер оплаты труда работника за выполненные нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за единицу времени [1]. Стоит отметить, что размер оклада или тарифной ставки в соответствии со ст. 133 ТК РФ не может быть ниже законодательно установленного минимального размера оплаты труда (далее — МРОТ). При этом стоит учитывать, что размер минимальной оплаты труда не включает доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты. К примеру, размер МРОТ в 2017 году составляет 7 800 руб. [2]. Следовательно, минимальную грань заработной платы мы определили. Платить меньше чем, 7 800 руб. работнику нельзя.

Далее, при установлении должностных окладов или тарифных ставок необходимо помнить, что в штатном расписании можно отразить лишь размер оклада или тарифной ставки, а отсюда следует, что учесть фонд оплаты труда полностью невозможно. Это вызвано тем, что на предприятиях с изменяемым графиком работы оплата труда работников, получающих должностной оклад, увеличивается на размер доплат за проделанную работу и ночное время. Значит, максимальная заработная плата зависит от фонда оплаты труда (далее — ФОТ). Чем выше ФОТ, тем выше заработную плату может платить директор сотрудникам. По существу, зная ФОТ и число работников организации, можно спрогнозировать, какую среднюю заработную плату в состоянии платить руководитель.

Но какие условия еще нужно учитывать? Выбирая, какой оклад должны получать сотрудники, директор в первую очередь должен оперировать тем, что если он будет платить им низкую заработную плату, то к нему никто не пойдет работать, а те, кто уже работает, при первой возможности перейдут в другую компанию. Конечно, могут найтись и те, кто будет работать за минимальную заработную плату, но таких людей мало. Скорее всего, это будут те, кто не имеет стажа или большого опыта работы. Или по личным обстоятельствам должны работать в данной организации (например, дети ходят в детский сад, который финансирует предприятие).

Очевидно, что опираться только на ФОТ директор не может. Руководитель предприятия не может сделать всем одинаковый оклад исходя из размера ФОТ. Это будет неправильно по отношению к тем, у кого работа сложнее или к тем, у кого она намного легче. Естественно директор не сможет сделать всем и слишком высокую заработную плату, так как это может просто обанкротить компанию.

В настоящее время руководители компаний поступают следующим образом. Когда руководителю выбирает, какой оклад должен быть у сотрудника, он в первую очередь обращает внимание на то, сколько платят конкуренты своим сотрудникам. Очевидно, если он сделает заработную плату ниже, чем у конкурентов, то сотрудники перейдут работать туда, где зарплата больше. Поэтому руководители следят, какая ситуация по выплате заработной платы складывается у конкурентов. Но здесь не все так просто. Официальная зарплата в виде оклада, которая известна, может быть невысокой. Но за счет бонусов, премий и прочего реальная зарплата может быть значительно выше, и так как это является коммерческой тайной, то информация об этом отсутствует в свободном доступе. Таким образом, ориентируясь на официально известные оклады конкурентов, можно допустить серьезную ошибку в оценке заработной платы для нанимаемых сотрудников.

В итоге исследования мы пришли к следующим **выводам**. Как правило, руководители коммерческих предприятий назначают заработную плату сотрудникам исходя из следующих факторов.

Первое, производится анализ заработной платы сотрудников в фирмах-конкурентах.

Второе, нужно оценивать размер ФОТ. Если имеется возможность назначить заработную плату выше, чем у конкурентов за счет размера ФОТ, то руководитель обычно это делает, так как реально выплачиваемая зарплата в фирмах-конкурентах будет выше, чем та, которая указывается в вакансиях.

Третье, руководитель оценивает заработную плату в столичном регионе. Сформировалась уже тенденция, что в столичном регионе размер средней заработной платы на аналогичных должностях выше в 2,5 раза. Этот вывод можно сделать на основе сравнения средней заработной платы в Москве и Волгограде. В Москве средняя заработная плата составляет в 2017 году 67 899 руб. [3]. В Волгограде средняя заработная плата составляет приблизительно 26 000 руб. [4]. Таким образом, разница составляет 2,5 раза. Поэтому, если офис-менеджер компании по продаже канцелярских принадлежностей в Москве в среднем получает 40 000 руб., то в Волгограде он может рассчитывать на 16 000 руб. Понятно, это не значит, что больше он не может зарабатывать. Если он будет выполнять план, добросовестно работать, то его заработная плата может быть и выше. Но претендовать на 30 000 руб. при поиске работы явно не стоит.

В заключение подведем **итог**. Мы определили основные факторы, которые влияют на принятие решения при определении размера заработной платы сотрудникам компании. Опираясь на эти данные, руководители предприятий смогут принимать взвешенные решения по заработной плате сотрудников. А сами сотрудники смогут более трезво оценить уровень заработной платы, на которую они могут претендовать при устройстве на работу.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Новая редакция Трудового Кодекса РФ с изменениями на 2017 год [Электронный ресурс] // Новая редакция Трудового Кодекса Российской Федерации с Комментариями к статьям. Последние изменения, новости и поправки в ТК России на 2017 год. URL: <http://tkodeksrf.ru/> (дата обращения: 30.10.2017).
2. МРОТ с 1 июля 2017 года [Электронный ресурс] // «Главбух» – Журнал для бухгалтеров № 1 [веб-сайт]. URL: <https://www.glavbukh.ru/art/83620-qqqm8y16-mrot-yanvaryu-2017> (дата обращения: 30.10.2017). Загл. с экрана.
3. Иванов Д. Средняя зарплата в Москве в 2017 году. Сколько реально платят в столице? [Электронный ресурс] // RECONOMICA [веб-сайт]. URL: <http://reconomica.ru/экономика/статистика/средняя-зарплата-москва-2017> (дата обращения: 30.10.2017). Загл. с экрана.
4. Средняя зарплата в Волгограде в 2017 году [Электронный ресурс] // Bankiros.ru [веб-сайт]. URL: <https://bankiros.ru/wiki/term/srednaa-zarplata-v-volgograd> (дата обращения 30.10.2017). Загл. с экрана.

© Филиппов М. В., Ларкина А. Е., 2017

УДК 330.47
ББК 65.386.8-64

Шамрай-Курбатова Лидия Викторовна,
канд. экон. наук, доцент, зав. кафедрой экономики и управления
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ
e-mail: shamraylv@yandex.ru

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ С УЧЁТОМ СТОИМОСТИ ЭЛЕКТРОННОЙ ИНФОРМАЦИИ

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) и Правительства Волгоградской области в рамках проекта проведения научных исследований («Исследование механизма оплаты труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой в организации: проблемы, перспективы (на уровне Волгоградской области)»), проект № 16-12-34005

Аннотация: в статье рассматриваются возможности применения алгоритма расчета стоимости электронной информации, создаваемой в процессе реализации проекта. Неопределенность в отношении времени и стоимости осуществления проекта уменьшается по мере его развития. Предлагаемая автором методика позволяет оперативно произвести перерасчет расходов на оплату труда как имеющихся, так и вновь привлекаемых сотрудников на любой стадии реализации проекта.

Ключевые слова: управление проектом, жизненный цикл проекта, сотрудники, оплата труда, алгоритм расчета стоимости электронной информации, стоимость проекта.

Под управлением проектами понимается планирование и выполнение некоторого комплекса действий, называемого проектом. Проект — комплекс действий (обычно длительностью менее трех лет), состоящий из взаимосвязанных задач, выполняемых различными организациями, с четко определенными целями, календарным планом и бюджетом [1].



Фото 7. Лидия Викторовна Шамрай-Курбатова с презентацией доклада

Наиболее важные характеристики с точки зрения управления проектами:

- а) проекты — комплексные действия, имеющие начало и конечный результат. Проекты предназначены для достижения определенного результата в определенный момент времени и в соответствии с установленным бюджетом проекта;
- б) каждый проект имеет жизненный цикл (см. рис. 1). Движение от одной фазы проекта к другой происходит достаточно плавно, за исключением ситуаций, когда проекты формальны, когда каждый этап проекта требует получения разрешения на продолжение работы;
- в) проект представляет собой процесс достижения определенных результатов.

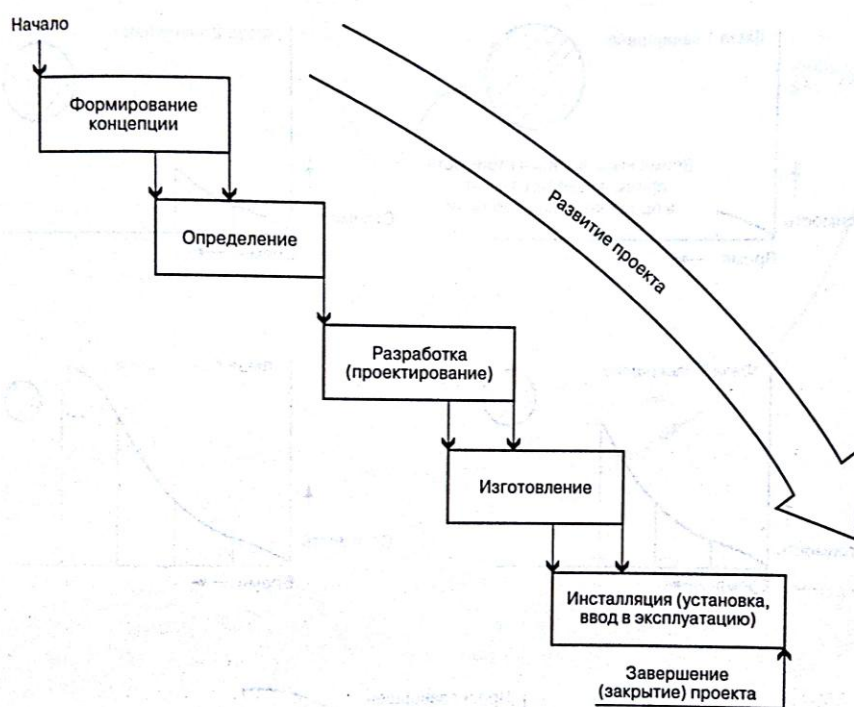


Рис. 1. Фазы жизненного цикла проекта. Источник: [2, с. 61]

Таким образом, проект можно рассматривать как целостный процесс, нацеленный на создание нового продукта, услуги, иного результата.

Результатом каждой фазы проекта является создание нового промежуточного продукта (результата); при этом результат одной фазы не обязательно является исходным материалом для следующей.

Неопределенность в отношении времени и стоимости осуществления проекта уменьшается по мере его развития. На рис. 2 показано снижение неопределенности времени завершения и стоимости проекта к концу каждой фазы.

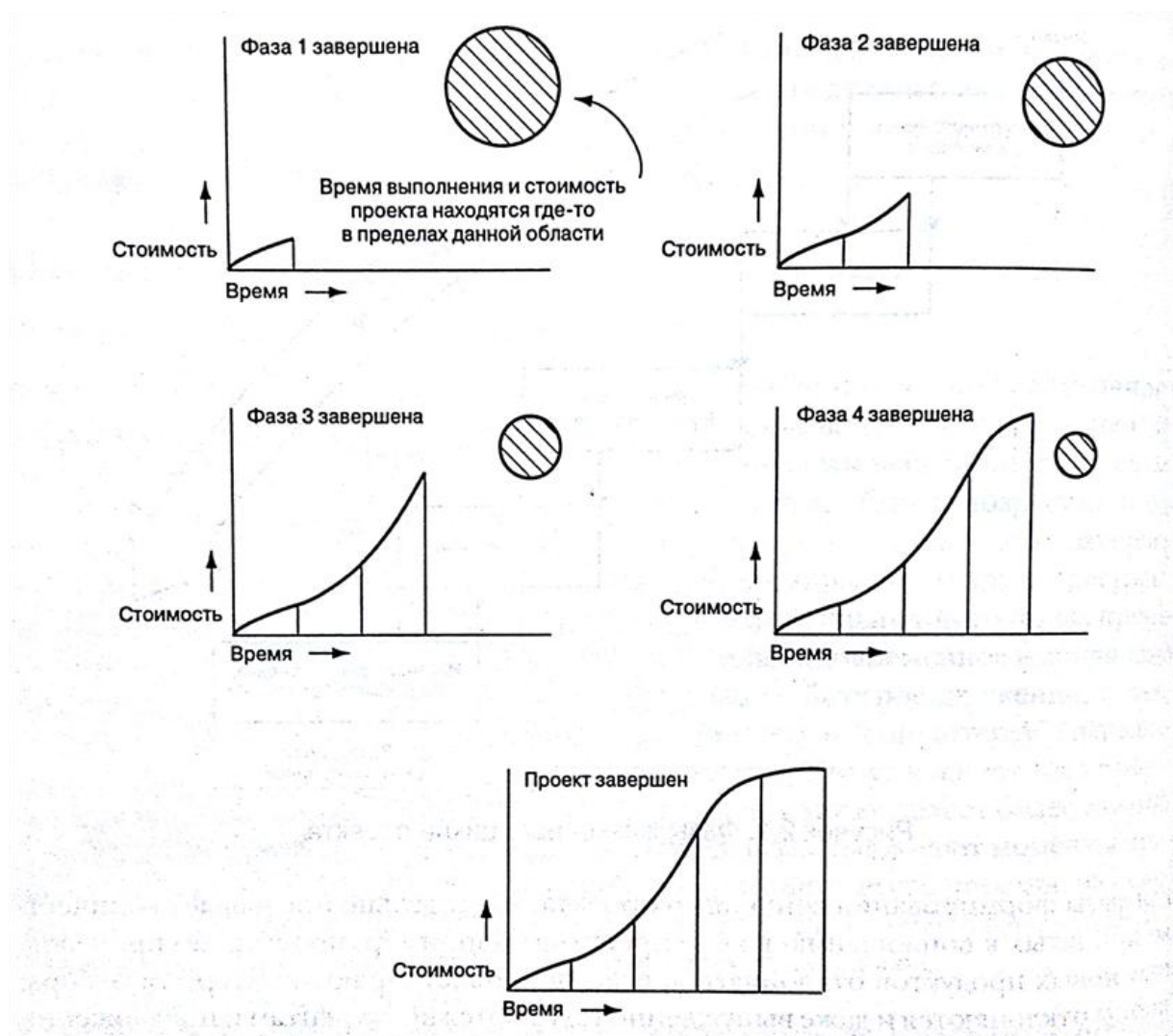


Рис. 2. Неопределенность в отношении времени и стоимости осуществления всего проекта на разных фазах. Источник: [2, с. 62]

Стоимость оптимизации времени проекта возрастает по экспоненте по мере приближения времени завершения. Компенсация упущенного времени зачастую возрастает с каждой последующей фазой проекта, причем «стоимость» упущенного времени выше планового. Эта характеристика подчеркивает необходимость комплексного контроля за исполнением проекта на всех его фазах.

Авторами предлагается следующий алгоритм расчета стоимости электронной информации, создаваемой в организации в процессе реализации проекта (см. рис. 3).

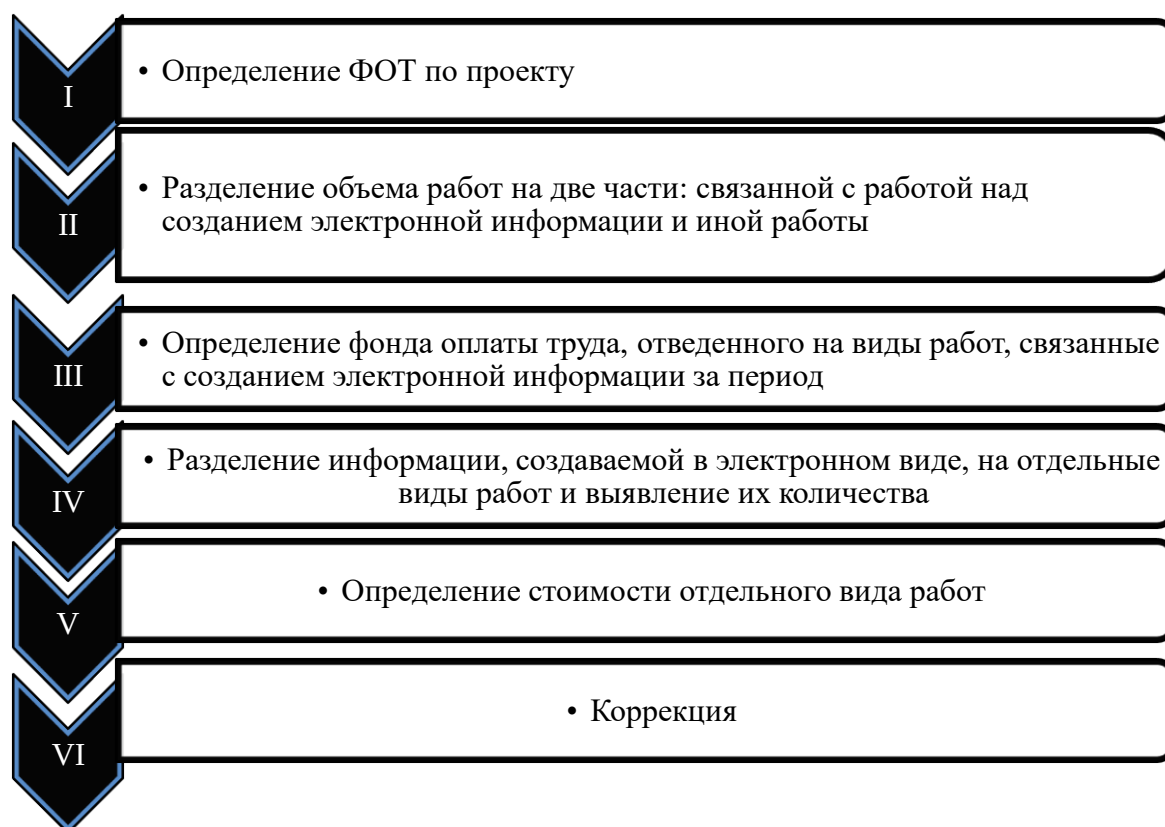


Рис. 3. Алгоритм расчета стоимости электронной информации, создаваемой в организации.

Источник: [3]

I этап: Определение ФОТ по проекту в разрезе должностей.

II этап. Разделение объема работ на две части: связанной с работой над созданием электронной информации (создание документа, обработка документа, проверка документа, согласование документа, аналитический учет, синтетический учет) и иной работы. Разделенная информация должна быть представлена в виде удельного веса, например: 30 % и 70 %.

$$e_i + n_i = 100 \%, \quad (1)$$

где e_i — объем работ, связанный с созданием электронной информации для i -й должности, %;

n_i — объем работ, не связанный с созданием электронной информации для i -й должности, %;

i — объем работ по отдельной должности.

III этап. Определение фонда оплаты труда, отведенного на виды работ, связанные с созданием электронной информации, %:

$$\text{ФОТ}_{ei} = \text{ФОТ} \times e_i, \quad (2)$$

где ФОТ_{ei} — фонд оплаты труда, отведенный на виды работ, связанные с созданием электронной информации, руб.;

ФОТ — общий фонд оплаты труда работника для i -й должности, руб.

IV этап. Разделение информации, создаваемой в электронном виде, на отдельные виды работ и выявление их количества. Этот этап является наиболее трудоемким, может осуществляться с применением метода наблюдения, фотографии рабочего дня.

$$(\sum_{i>0}^{n=1} e_{i1} + e_{i2} + e_{i3} + e_{i4} + \dots e_{in}), \quad (3)$$

где n — верхняя граница суммирования. Она равна 100 % в случае, если сотрудник занимается исключительно работой с электронной информацией;

$i > 0$ — означает, что виды работ, выполняемые сотрудником, находящимся на i -й должности должны быть не меньше 0;

$e_{i1} + \dots e_{in}$ — совокупность видов работ, связанных с созданием электронной информации для i -й должности.

V этап. Определение стоимости отдельного вида работ.

$$\text{ФОТ}_{ein} = \text{ФОТ}_{ei} \div e_{in}, \quad (4)$$

где ФОТ_{ein} — стоимости отдельного вида работ, исходя из ФОТ отведенного на виды работ, связанные с созданием электронной информации, руб.;

e_{in} — количество операций по виду работ, связанному с созданием электронной информации.

VI этап. Коррекция. Последний этап в расчетах; необходимость коррекции определяется руководителями подразделений, экспертами в данной области и составляет в среднем от 0,01 до 0,2.

Коррекция может быть применена по причине наличия следующих операций:

- сбор и обработку информации для создания ее электронного вида;
- текущие ошибки в работе («человеческий фактор»);
- непроизводительные затраты труда (подготовка рабочего места, техническое сопровождение орг. техники);
- иные субъективные факторы.

$$\text{ФОТ}_{eink} = \text{ФОТ}_{ein} \times k \quad (5)$$

где k — коэффициент коррекции [4].

Таким образом, предлагаемая методика может найти применение в процессе управления проектами, принятия управленческих решений об изменении функционала работников или его синтезировании. Решения, принятые на ранних фазах проекта, имеют большее влияние на время завершения и общую стоимость проекта, чем решения, принятые на более поздних фазах. При определенных условиях, предлагаемая методика может использоваться как инструмент для нивелирования разницы стоимости проекта на начальной стадии и стадии завершения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Проект [Электронный ресурс] // Электронная библиотека Sci.House URL: <https://sci.house/management-scibook/proekt-19479.html> (дата обращения: 17.10.2017). Загл. с экрана.

2. Арчибальд Р. Управление высокотехнологичными программами и проектами : пер. с англ. М. : ДМК Пресс, 2002. 464 с.
3. Шамрай-Курбатова Л. В., Филиппов М. В. Основные положения механизма оплаты труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой в организации // Бизнес. Образование. Право. 2017. №4 (41). С. 207–212.
4. Шамрай-Курбатова Л. В., Филиппов М. В. Исследование метода учета трудовых затрат сотрудников организации, создающих информацию в электронном виде // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник / РАН. ИНИОН. Отд. науч. сотрудничества ; отв. ред. В. И. Герасимов. М., 2017. Вып. 12. Ч. 3. С. 285–286.

© Шамрай-Курбатова Л. В., 2017

УДК 331.2
ББК 65.245

Шамрай-Курбатова Лидия Викторовна,
канд. экон. наук, доцент, зав. кафедрой экономики и управления
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: shamraylv@yandex.ru

Гузенко Александр Алексеевич,
студент 2-го курса Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: guzenko031998@mail.ru

ЭФФЕКТИВНОСТЬ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ КОНСУЛЬТАЦИОННЫХ ОТДЕЛОВ ЧЕРЕЗ ПОКАЗАТЕЛЬ КРІ (НА ПРИМЕРЕ БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ)

Аннотация: в данной статье автором была рассмотрена система ключевых показателей эффективности (КРІ) для сотрудников консультационных отделов банковской сфере на примере ПАО «Сбербанк России», а также предложен новый показатель с обоснованием его эффективности.

Ключевые слова: мотивация, ключевые показатели эффективности, КРІ, колл-центр.

В последнее время происходит поиск новых систем мотивации и вознаграждения персонала, которые позволят привлечь и удержать ценных сотрудников, а также повысить их результативность [1]. Одной из таких систем является система вознаграждения КРІ, она может стать основной частью совокупного дохода сотрудников, влияющей на производительность труда и достижение целей.

Ключевые показатели эффективности (Key Performance Indicators — КРІ) — это показатели деятельности, по которым определяется степень достижения цели. Основная сущность построения системы вознаграждения с использованием КРІ в том, что в начале отчетного периода руководителям и сотрудникам устанавливаются цели и задачи, за достижение которых к основной части заработной платы (окладу) начисляется премия. При этом результативные сотрудники получают более высокое вознаграждение по сравнению с нерезультативными. Если результативность сотрудника падает, то премиальная часть снижается.



Фото 8. Александр Алексеевич Гузенко с рассказом о своем исследовании

Сотрудники, выполнившие задачи на уровне ниже минимального порога, получают только фиксированный оклад.

Система КРП начала широко применяться в банковской сфере РФ с 2009 [2] года в ряде крупнейших банков и постепенно расширяла свою область действия с управленцев высшего звена до управленцев среднего звена. В настоящее время на систему КРП переводятся менеджеры низшего звена и различные отделы банков [3].

Данная система в Сбербанке России опирается не только на денежное стимулирование посредством дости-

жений в КРП, отличившиеся сотрудники также получают льготы, предоставление свободного графика, награды, предоставление скидок, туристические путёвки и так далее [4].

В настоящий момент Сбербанк России распространяет систему КРП и на консультационные отделы [5]. Операторы контактного центра имеют высокие возможности мобильности как по горизонтальной, так и по вертикальной карьерной лестнице, и каждая должность в этой карьерной лестнице обладает едиными показателями эффективности для всей ветки должностей оператора контактного центра.

К ключевым показателям эффективности оператора контактного центра Сбербанка России можно отнести следующие показатели:

- 1) количество входящих/исходящих вызовов за месяц;
- 2) среднее время обслуживания вызова в течение месяца;
- 3) количество и «качество» проданных продуктов банка за месяц;
- 4) средняя оценка клиентов оператору за месяц.

Эти показатели остаются неизменными для всей карьерной лестницы. С повышением в должности меняются только некоторые составляющие данных показателей эффективности, а именно: оплата за входящий/исходящий вызов; количество продуктов, доступных для продажи; контингент клиентов (иностранцы, VIP и т. д.).

Рассмотрим подробнее каждый показатели эффективности оператора call-центра и проанализируем его эффективность:

1) количество входящих/исходящих вызовов за месяц. Данный показатель исключает возможность «просиживать штаны» в рабочее время. С нашей точки зрения, этот показатель является крайне эффективным, поскольку мотивирует сотрудника обслуживать большее количество клиентов за месяц, что повышает его результативность;

2) среднее время обслуживания вызова в течение месяца. Данный показатель позволяет увеличить продуктивность сотрудника в течение вызова. С нашей точки зрения, этот показатель является крайне эффективным, поскольку мотивирует сотрудника повысить скорость

обслуживания клиента, что сильно увеличивает количество вызовов, которые он может обслужить. Следовательно, также повышает результативность работы;

3) количество и «качество» проданных продуктов банка за месяц. Данный показатель позволяет делегировать часть полномочий с отдела продаж на всех операторов call-центра. С нашей точки зрения, данный показатель является эффективным, поскольку позволяет увеличить общий объем продаж банка без увеличения отдела продаж. Однако «чрезмерно активные» операторы могут «отпугнуть» позвонившего, если будут усердно пытаться предложить клиенту ненужную ему услугу с целью увеличения своей премии.

4) средняя оценка клиентов оператору за месяц. Данный показатель внедряет систему поощрения операторов клиентами. На наш взгляд, этот показатель является сомнительным, поскольку обладает крайней субъективностью и весьма низкой результативностью (клиент, позвонивший в службу поддержки банка по обычному вопросу, вряд ли станет заходить на сайт и оставлять отзыв про своего оператора, поскольку это занимает достаточно много времени). Тем более оператор может сам писать отзывы о своей работе с целью увеличения своей премии.

На практике данная система построения заработной платы выглядит следующим образом: у работника определяется оклад, и премия не должна превышать величину 100 % от оклада. Оклад специально устанавливается на таком уровне, который не соответствует выполняемым функциям, то есть является слишком низким. Однако премия призвана решить проблему нехватки денежных средств. То есть путем занижения оклада Сбербанк стимулирует работников более качественно выполнять свою работу, чтобы получить премию.

Автором предлагается ввести коэффициент сложности входящего вызова для оператора call-центра для более объективной оценки его работы. Суть этого коэффициента заключается в том, чтобы присвоить каждому вызову шкалу сложности от 1 до 5, где 1 — это самый простой входящий вызов (например, когда клиент звонит с целью узнать свой баланс), а 5 — сложный входящий вызов, обслуживание которого может сильно затянуться (например, выяснение причины необоснованного списания денег). Для его внедрения необходимо написать внутренний акт, который четко регламентирует процесс присваивания коэффициента сложности вызова и определяет, за какое решение проблемы клиента какой коэффициент должен присваиваться. В конце месяца должна происходить выборочная проверка некоторых вызовов, которым был присвоен высокий коэффициент, с целью контроля системы их выставления.

В данной статье автором выявлены и описаны ключевые показатели эффективности оператора call-центра, обозначены их преимущества и недостатки, а также предложено ввести новый ключевой показатель эффективности для более объективной оценки работы оператора.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Анохин Е. В., Анохин В. А. О мотивации персонала в банковской сфере // Деньги и кредит. 2016. № 5. С. 57–62.
2. Сбербанк распространит программу KPI на менеджеров до уровня начальника управления [Электронный ресурс] / Banki.ru. Финансовый портал. URL: <http://www.banki.ru/news/lenta/?id=1826320> (дата обращения: 08.09.2017)/
3. Долженко Р. А. Опыт использования системы управления эффективностью деятельности руководителей в коммерческом банке (на материалах ОАО «Сбербанк России») // Мотивация и оплата труда. 2014. № 3. С. 178–186.

4. Яковлева С. Показатели эффективности КРІ — залог успеха компании [Электронный ресурс] // IPSHNIK.COM. Индивидуальный предприниматель [веб-сайт]. URL: <http://ipshnik.com/rabota-s-kadrami/pokazateli-effektivnosti-kpi-zalog-uspeha-kompanii.html#i-2> (дата обращения: 08.09.2017).
5. Греф Г. О. Сбербанк эпохи перемен // Прямые инвестиции. 2011. № 1(105). С. 66–71.

© Шамрай-Курбатова Л. В., Гузенко А. А., 2017

УДК 657.471.12
ББК 65.052.2

Диулина Ирина Евгеньевна,

*студентка 4-го курса факультета «Экономика и управление»
направления подготовки «Бухгалтерский учет, анализ и аудит»
Волгоградского государственного технического университета,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: diulina.irina@mail.ru*

Васильев Максим Петрович,

*старший преподаватель кафедры «Информационные системы и технологии»
Волгоградского государственного аграрного университета»,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: realmax11@mail.ru*

АНАЛИЗ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА РАСЧЕТОВ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА СОГЛАСНО ОТЕЧЕСТВЕННЫМ И МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ

Аннотация: одной из важнейших задач бухгалтерского учета является формирование достоверной информации об обязательствах организации. В настоящей работе рассматриваются проблемы сопоставления отчетности обязательств по оплате труда, сформированной по российским и международным стандартам.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, финансовая отчетность, РСБУ, МСФО.

В настоящее время по мере внедрения в отечественную практику международных стандартов учета и отчетности все большее количество организаций переходят на ведение управленческого учета согласно принципам МСФО. Данная тенденция вызвана объективным фактором, а именно преимуществом международных форм отчетности, которое проявляется в их соответствии общепринятому в мировой практике образцу, что позволяет анализировать результаты деятельности организации, сопоставляя имеющиеся данные с результатами отчетов аналогичных фирм, в частности в вопросе об оплате труда.

Таким образом, **цель** данного исследования заключается в сопоставлении международных и отечественных стандартов и положений в вопросе бухгалтерского учета расчетов по оплате труда. Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**: изучить нормативно-правовые акты, регулирующие бухгалтерский учет расчетов по оплате труда в международной и отечественной практике; выявить особенности терминологии

МСФО и РСБУ; рассмотреть классификации выплат работникам в соответствии с МСФО и РСБУ; проанализировать сходства и различия отражения в бухгалтерском учете обязательств по оплате труда согласно международным и российским стандартам финансовой отчетности.

Международные стандарты регламентируют исследуемую область стандартами: 19 «Вознаграждения работникам» и 26 «Учет и отчетность по программам пенсионного обеспечения (пенсионным планам)» [1].

В России единый свод правил по бухгалтерскому учету обязательств по оплате труда и социальному обеспечению на данный момент не разработан. Регулируют рассматриваемый вопрос законодательные акты смежных областей, например, Трудовой кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, Налоговый кодекс РФ и др.

В международной практике бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда используется термин «вознаграждения работникам» — все формы выплат в обмен на оказанные услуги (см. рис. 1) [2].

Классификация вознаграждений работникам	Краткосрочные вознаграждения
	Вознаграждения по окончании трудовой деятельности
	Прочие долгосрочные вознаграждения
	Выходные пособия
	Компенсационные выплаты долевыми инструментами

Рис. 1. Классификация вознаграждений работникам (МСФО 19).

Источник: [3]

Компенсационные выплаты долевыми инструментами включают акции, опционы, долевыми финансовыми инструментами, которые были выпущены для работников ниже цены реализации третьим лицам [3, с. 63].

В Российской Федерации выплаты классифицируются Инструкцией Госкомстата России (см. рис. 2).

Классификация выплат согласно РСБУ	Фонд заработной платы
	Социальные выплаты
	Прочие выплаты

Рис. 2. Классификация выплат работникам согласно РСБУ.

Источник: [2]

Фонд заработной платы включает суммы оплаты за отработанное и неотработанное время, компенсационные выплаты, связанные с условиями труда, доплаты, надбавки, премии. Выплаты социального характера отражают затраты, связанные с социальными льготами, за исключением пособий из государственных внебюджетных фондов [2].

Таблица

Сравнительная характеристика бухгалтерского учета вознаграждений работникам по международным и российским стандартам

Признак	МСФО	РСБУ
Классификация вознаграждений работникам	Пять групп выплат, отличающихся правилами признания, оценки и отражения в отчетности	Три группы выплат, ориентированные на источники их погашения
Разграничение по длительности вознаграждений	Вознаграждения работникам подразделяются на краткосрочные и долгосрочные	Отсутствует подразделение вознаграждений работникам на краткосрочные и долгосрочные
Учет выплат долевыми инструментами	МСФО 2: выплаты оцениваются по справедливой стоимости	Отсутствуют стандарты
Оценка	Краткосрочные — по недисконтированной стоимости, долгосрочные — по дисконтированной	Все вознаграждения отражаются по недисконтированной стоимости
Определение дисконтированной стоимости	Метод актуарной оценки для обязательств по пенсионным планам	Не практикуется
Определение стоимости выплат долевыми инструментами	Применяются методы, основанные на моделях оценки опционов	Не практикуется
Отражение в отчетности	Требования к раскрытию информации разработаны по каждой группе выплат	Нет специальных требований

В практике российского учета разовые вознаграждения начисляются по мере необходимости выплаты, следствием чего может являться колебание объема затрат на оплату труда персонала. Группировка выплат в России ориентирована на источники их погашения и отношение к производственной деятельности. В МСФО главной задачей учета расходов на труд является равномерное распределение финансовых результатов по периодам.

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы: в российских стандартах по бухгалтерскому учету не рассматриваются вопросы оценки, признания и классификации обязательств по оплате труда; нет деления выплат на относимые в себестоимость и расходы периода. РСБУ необходимо совершенствовать методологию учета затрат по оплате труда персонала, для улучшения качества отчетности, управления, квалификации персонала и инвестиционной привлекательности предприятий.

В заключение важно отметить, что ведение организацией бухгалтерского учета расчетов по оплате труда в соответствии с МСФО дает значительное преимущество фирме как в процессе организации системы внутреннего контроля, так и в вопросе стратегического развития бизнеса.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 19 «Вознаграждения работникам» [Электронный ресурс]. СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_133865/ (дата обращения: 04.10.2017).
2. Азиева З. И., Челохсаева С. А. Сравнительный анализ нормативно - правовых актов в области регулирования заработной платы (вознаграждений работников) российской и

международной практики [Электронный ресурс] // Политематический сетевой электронный научный журнал КубГАУ. 2014. № 97. С. 1–11. URL: <https://socionet.ru/publication.xml?h=spz:cyberleninka:11110:15640794&l=en> (дата обращения: 04.10.2017).

3. Савинова С. С., Юрина В. С. Различия российских и международных стандартов финансовой отчетности в области расчетов с персоналом по оплате труда [Электронный ресурс] // Молодой ученый. 2014. № 4.2. С. 63–65. URL: <https://moluch.ru/archive/63/10192/> (дата обращения: 06.10.2017).

© Диулина И. Е., Васильев М. П., 2017

УДК 347.736
ББК 65.245-933.1

*Пархомчук Евгений Валентинович,
студент факультета бизнеса и права
Белорусской государственной сельскохозяйственной академии,
г. Горки, Республика Беларусь,
e-mail: schenja-10.02@tut.by*

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЯЮЩЕГО ПО ДЕЛУ ОБ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВЕ)

Аннотация: в статье рассматривается проблема формирования структуры вознаграждения антикризисного управляющего по делу об экономической несостоятельности (банкротстве).

Ключевые слова: банкротство, вознаграждение, экономическая несостоятельность, управляющий.

Антикризисное управление заключается в комплексе методов, форм и процедур для социально-экономического оздоровления финансово-хозяйственной деятельности предприятий, предпринимателей, отраслей и включает создание и развитие условий, позволяющих выйти из состояния кризиса.

В процедурах экономической несостоятельности (банкротства) временный (антикризисный) управляющий является ключевой фигурой, наделенной Законом Республики Беларусь от 13.07.2012 № 415-З «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» (далее — Закон) определенными полномочиями [1].

Цель исследования заключается в том, чтобы рассмотреть проблему формирования структуры вознаграждения антикризисного управляющего. Поставленная цель определила следующую **задачу**: рассмотреть нормативно правовые акты, которые регулируют деятельность управляющего. Деятельность временного (антикризисного) управляющего является предпринимательской, которая в силу части второй п. 1 ст. 1 Гражданского кодекса Республики Беларусь является самостоятельной деятельностью, осуществляемой им в гражданском обороте от своего имени, на свой риск и под свою имущественную ответственность и направленной на систематическое получение прибыли [1].

В соответствии со ст. 68 Закона управляющему выплачивается вознаграждение, размер и порядок выплаты которого устанавливаются Советом Министров Республики Беларусь по согласованию с Президентом Республики Беларусь. Контроль за правильностью расчета вознаграждения управляющему осуществляет орган государственного управления по делам об экономической несостоятельности (банкротстве) [1].

Согласно Положению о порядке назначения и выплаты вознаграждения временному (антикризисному) управляющему в производстве по делу об экономической несостоятельности (банкротстве), утвержденному постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.02.2007 г. № 260 (далее — Положение), вознаграждение управляющего состоит:

- из минимального вознаграждения;
- дополнительного ежеквартального вознаграждения;
- дополнительного вознаграждения по итогам дела [2].

Пунктом 3 Положения установлено, что минимальное вознаграждение выплачивается управляющему за каждый месяц выполнения обязанностей в размере одной базовой величины за каждый календарный день соответствующего месяца. Контроль за правильностью определения и выплаты минимального вознаграждения осуществляется территориальным органом по вопросам санации и банкротства Министерства экономики Республики Беларусь или Департаментом по санации и банкротству Министерства экономики Республики Беларусь.

Дополнительное ежеквартальное вознаграждение может быть назначено и выплачено по следующим основаниям в размерах (в процентах от суммы минимального вознаграждения, исчисленного за квартал):

- при среднесписочной численности работающих у должника на конец квартала более 50 человек — до 80;
- при балансовой стоимости имущества (активов) должника на конец квартала более 10 000 базовых величин — до 60;
- при возврате управляющим имущества должника, в том числе взыскании дебиторской задолженности, — до 100;
- при возврате управляющим имущества его собственникам — до 50;
- по иным основаниям, усложняющим выполнение управляющим обязанностей, — до 50 [2].

Дополнительное ежеквартальное вознаграждение в ликвидационном производстве может быть назначено и выплачено не более чем за 12 месяцев выполнения управляющим обязанностей со дня принятия судом решения об открытии ликвидационного производства [3]. Дополнительное вознаграждение по итогам дела рассчитывается путем умножения размера денежных средств, направленных на удовлетворение требований кредиторов, и (или) размера требований кредиторов, удовлетворенных путем передачи имущества должника (далее — суммарный размер средств), на ставку процентов. При определении размера дополнительного вознаграждения по итогам дела не учитываются суммы погашенных требований по обязательным платежам в случае их удовлетворения путем реструктуризации задолженности.

Ставка процентов для определения дополнительного вознаграждения по итогам дела устанавливается в следующих размерах:

- 1) 30 % от суммарного размера средств, не превышающего 10 млн руб.;
- 2) 3 млн руб. и 20 % от суммарного размера средств, превышающего 10 млн руб., но не превышающего 50 млн руб.;

3) 11 млн руб. и 10 % от суммарного размера средств, превышающего 50 млн руб., но не превышающего 100 млн руб.;

4) 16 млн руб. и 5 % от суммарного размера средств, превышающего 100 млн руб. [2].

В целях дальнейшего совершенствования законодательства в рассматриваемой сфере общественных отношений, как представляется, необходимо закрепить норму, предоставляющую антикризисному управляющему право занимать должность руководителя предприятия и после завершения процедуры экономической несостоятельности (банкротства), если она привела к положительному результату (например, восстановлению платежеспособности должника).

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Об экономической несостоятельности (банкротстве): Закон Республики Беларусь от 13 июля 2012 г. № 423–З, в ред. Закона от 6 января 2014 г. № 415–З [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс: Республика Беларусь» свободный.

2. Об утверждении положения о порядке назначения и выплаты вознаграждения временно (антикризисному) управляющему в производстве по делу об экономической несостоятельности (банкротстве): постановление Совета Министров Республики Беларусь 28 февраля 2007 г. № 260 в ред. постановлений Совмина от 30.06.2014 № 630 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс: Республика Беларусь» свободный.

3. Драбудько А. И. Вознаграждение управляющему как самостоятельное требование в порядке приказного производства [Электронный ресурс] // Юридический мир. 2013. № 05.

4. Постатейный научно-практический комментарий к закону Республики Беларусь «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» [Электронный ресурс] / Каменков В. С. [и др.] // Refdb.ru. Документы [веб-сайт]. URL: <http://refdb.ru/look/1962525-pall.html> (дата обращения: 22.10.2017).

РАЗДЕЛ 2

НАПРАВЛЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ: «ПРОБЛЕМЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ АВТОРОВ РЕЦЕНЗИРУЕМОГО НАУЧНОГО ЖУРНАЛА ВАК «БИЗНЕС. ОБРАЗОВАНИЕ. ПРАВО» ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

1. Абдулаева З. З., Курченков В. В., Матина Е. С., Фетисова О. В. Основные приоритеты формирования стратегии развития регионального туристского комплекса / З. З. Абдулаева, В. В. Курченков, Е. С. Матина, О. В. Фетисова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 37–42.
2. Абуева М. М. Информационная база для принятия управленческих решений в инновационной деятельности предприятия / М. М. Абуева // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 1 (30). – С. 215–219.
3. Акперов И. Г., Курьянов Н. А. Региональные межвузовские технологические платформы как инструмент реализации концепции импортозамещения / И. Г. Акперов, Н. А. Курьянов // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 14–19.
4. Алексеева О. С., Отставнова Л. А. Влияние инновационного развития сферы образования на формирование человеческого капитала / О. С. Алексеева, Л. А. Отставнова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 3 (32). – С. 41–46.
5. Ардашкина Н. С. Инновационная составляющая конкурентного потенциала промышленных предприятий / Н. С. Ардашкина // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 3 (28). – С. 35–37.
6. Астафурова О. А., Кулагина И. И. Использование инновационных методов в курсе обучения бизнес-планированию / О. А. Астафурова, И. И. Кулагина // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 1 (26). – С. 188–191.
7. Бадлуева М. П. Трансформация социально-культурной среды как фактор регионального развития / М. П. Бадлуева // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 128–132.
8. Бадмахалгаев Л. Ц. Организация «народного предприятия (корпорации)» — будущее России / Л. Ц. Бадмахалгаев // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 20–25.
9. Байрамкулова Л. А., Хафизов Р. Р. Механизмы государственной поддержки инновационных территориальных кластеров в России / Л. А. Байрамкулова, Р. Р. Хафизов // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 223–227.
10. Бат-Очир Б. Оценка эффективности сооружения гидроэлектростанции / Б. Бат-Очир // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 109–113.
11. Бездудная А. Г., Карпов А. А. Анализ влияния отраслевых и региональных факторов на развитие инновационно-активных предприятий / А. Г. Бездудная, А. А. Карпов // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 14–17.
12. Беликова Е. В., Полякова Т. В. Маркетинговые стратегии управления туристской дестинацией / Е. В. Беликова, Т. В. Полякова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 70–75.

13. Беляков А. В., Нехорошева В. И. Инновационные процессы — основа повышения экономической эффективности аграрного производства / А. В. Беляков, В. И. Нехорошева // Бизнес. Образование. Право. — 2015. — № 1 (30). — С. 47–51.
14. Бикметов Е. Ю., Касимова Э. Р., Кузнецова Е. В., Рувенный И. Я. Референтный маркетинг как инновационная коммуникационная технология взаимодействия с потребителями / Е. Ю. Бикметов, Э. Р. Касимова, Е. В. Кузнецова, И. Я. Рувенный // Бизнес. Образование. Право. — 2015. — № 2 (31). — С. 25–31.
15. Богаченко Е. Д., Колколова Е. В. Занятость в инновационной сфере российской экономики с позиции концепции достойного труда / Е. Д. Богаченко, Е. В. Колколова // Бизнес. Образование. Право. — 2014. — № 2 (27). — С. 217–222.
16. Боджаева В. В., Слободчикова И. В. Государственно-частное партнерство как фундаментальный элемент инновационной сферы региона / В. В. Боджаева, И. В. Слободчикова // Бизнес. Образование. Право. — 2016. — № 4 (37). — С. 147–150.
17. Богатенкова Е. Ю. Формирование инновационного отношения к труду в период обучения в вузе / Е. Ю. Богатенкова // Бизнес. Образование. Право. — 2016. — № 2 (35). — С. 76–81.
18. Варулина А. С. Всеобщее управление качеством как инструмент управления инновационной деятельностью на предприятии (ретроспективный анализ) / А. С. Варулина // Бизнес. Образование. Право. — 2017. — № 4 (41). — С. 237–240.
19. Василенко Н. В., Вахитова Л. Р. Национальная инновационная система: препятствия для развития / Н. В. Василенко, Л. Р. Вахитова // Бизнес. Образование. Право. — 2015. — № 4 (33). — С. 26–30.
20. Василенко Н. В., Вахитова Л. Р. Роль кластеров в институциональной структуре инновационной экономики / Н. В. Василенко, Л. Р. Вахитова // Бизнес. Образование. Право. — 2015. — № 4 (33). — С. 31–34.
21. Васильев Е. С., Харькова Н. Н. Инновационная парадигма: современная философия или основа предпринимательства? / Е. С. Васильев, Н. Н. Харькова // Бизнес. Образование. Право. — 2014. — № 1 (26). — С. 138–142.
22. Гаврилов Д. А. Особенности и преимущества адаптивного управления инновационными производствами / Д. А. Гаврилов // Бизнес. Образование. Право. — 2015. — № 3 (32). — С. 132–137.
23. Гвоздкова И. Н., Бондарь И. А. Культурные ландшафты как природный и экономический ресурс региона / И. Н. Гвоздкова, И. А. Бондарь // Бизнес. Образование. Право. — 2016. — № 3 (36). — С. 25–29.
24. Герасименко О. А., Ломовцева О. А. Участие вузов в инновационном обновлении промышленности региона / О. А. Герасименко, О. А. Ломовцева // Бизнес. Образование. Право. — 2014. — № 1 (26). — С. 131–133.
25. Гузикова Л. А., Иващенко Л. И., Колесников А. М. Управление ценой инновационного продукта на основе модели диффузии инноваций / Л. А. Гузикова, Л. И. Иващенко, А. М. Колесников // Бизнес. Образование. Право. — 2015. — № 3 (32). — С. 208–212.
26. Даньшина В. В. Оценка компаний в области социальной ответственности бизнеса / В. В. Даньшина // Бизнес. Образование. Право. — 2016. — № 4 (37). — С. 44–50.
27. Дронова Ю. В. Оценка рисков инвестиционных проектов: практика применения финансовых оценок рисков в производственной сфере / Ю. В. Дронова // Бизнес. Образование. Право. — 2017. — № 3 (40). — С. 33–37.
28. Дубик Е. А. Развитие человеческого капитала промышленного сектора в инновационных условиях российской экономики: Концептуальные основы / Е. А. Дубик // Бизнес. Образование. Право. — 2017. — № 3 (40). — С. 41–45.

29. Жура С. Е., Смирнова И. Г. Анализ механизма управления инновационными процессами в малом бизнесе региона / С. Е. Жура, И. Г. Смирнова // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 1 (26). – С. 155–158.
30. Заборовская О. В., Ковязина М. Г. Бизнес-модели учреждений высшего образования в условиях инновационного развития региональной экономики / О. В. Заборовская, М. Г. Ковязина // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 1 (30). – С. 132–137.
31. Иванова М. А. Проблемные вопросы инновационного развития экономики / М. А. Иванова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 3 (32). – С. 62–65.
32. Иващенко Л. И. Микроэкономическое стимулирование инновационной деятельности / Л. И. Иващенко // Бизнес. Образование. – 2015. – № 3 (32). – С. 142–147.
33. Исаева С. С. Стимулирование развития агропромышленного комплекса в Краснодарском крае / С. С. Исаева // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 205–209.
34. Калачева О. С., Золина Ю. А. Налоговое стимулирование инновационной деятельности в РФ на современном этапе / О. С. Калачева, Ю. А. Золина // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 157–159.
35. Калугин Н. Н. Энергосервисный рынок в России: состояние, проблемы и модели / Н. Н. Калугин // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 138–142.
36. Краюхин Г. А., Смирнов Р. В. Проблемы функционирования малых инновационных предприятий в регионах Российской Федерации / Г. А. Краюхин, Р. В. Смирнов // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 42–47.
37. Кипервар Е. А., Трункина Л. В. Развитие инновационного потенциала работников как условие повышения эффективности труда / Е. А. Кипервар, Л. В. Трункина // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 119–122.
38. Копылов А. В., Молодженова В. Н., Цыганкова В. Н. Перспективы использования инновационной активности в кластерных структурах как средство адаптации к кризису / А. В. Копылов, В. Н. Молодженова, В. Н. Цыганкова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 71–76.
39. Кормишкина Л. А., Юленкова И. Б. Развитие финансового обеспечения малого инновационного предпринимательства как национальный приоритет / Л. А. Кормишкина, И. Б. Юленкова // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 2 (27). – С. 104–107.
40. Кудрявцева С. С., Водолажская Е. Л., Жандарова Л. Ф., Останин Л. М. Оценка научно-технического потенциала России / С. С. Кудрявцева, Е. Л. Водолажская, Л. Ф. Жандарова, Л. М. Останин // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 92–96.
41. Куликова Н. Н., Солодова С. В. Инвестиционно-инновационный вектор развития агролизинга в условиях экономических санкций и турбулентности экономики / Н. Н. Куликова, С. В. Солодова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 1 (30). – С. 189–193.
42. Кычанов В. А., Таржманова Р. Ш. Предложения по привлечению финансово-кредитных организаций, межгосударственных фондов к финансированию проектов межгосударственной программы инновационного сотрудничества государств-участников СНГ на период до 2020 года / В. А. Кычанов, Р. Ш. Таржманова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 113–118.
43. Леденёва М. В. Внедрение инновационных ваучеров в Волгоградской области / М. В. Леденёва // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 36–42.
44. Леденёва М. В., Парфенова М. В., Минаков В. А. Инновационные ваучеры как перспективное направление повышения эффективности государственного стимулирования инновационной деятельности в России / М. В. Леденёва, М. В. Парфенова, В. А. Минаков // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 35–39.

45. Лубнина А. А., Останина С. Ш., Шарафутдинова М. М., Лущик И. В. Специфика потенциала инновационных форм сотрудничества промышленных предприятий / А. А. Лубнина, С. Ш. Останина, М. М. Шарафутдинова, И. В. Лущик // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 51–55.
46. Лукашенин З. В. Роль консалтинговой функции в инновационном развитии современного вуза / З. В. Лукашенин // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 316–321.
47. Марусинина Е. Ю. Комплексная оценка долгосрочной привлекательности строительной отрасли Волгоградской области как предпосылка формирования стратегии ее развития / Е. Ю. Марусинина // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 127–132.
48. Марусинина Е. Ю., Гутарёва А. А. Анализ динамики и структуры ВВП как основа развития национальной экономики / Е. Ю. Марусинина, А. А. Гутарёва // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 176–179.
49. Марусинина Е. Ю., Таранова М. В. Анализ среды хозяйствования сельскохозяйственных предприятий региона как основа разработки стратегии их развития / Е. Ю. Марусинина, М. В. Таранова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 180–186.
50. Марусинина Е. Ю., Таранова М. В. Перспективы развития агропромышленного комплекса Волгоградской области как необходимое условие обеспечения продовольственной безопасности / Е. Ю. Марусинина, М. В. Таранова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 79–84.
51. Матвеев А. С., Филиппов М. В., Попов С. Е. Разработка инновационного сервиса туристического онлайн-гида / А. С. Матвеев, М. В. Филиппов, С. Е. Попов // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 154–161.
52. Миронов Д. С., Благинин В. А., Худякова Т. С. Концептуальная модель формирования институциональной среды индустриальных парков / Д. С. Миронов, В. А. Благинин, Т. С. Худякова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 225–230.
53. Михайлова Е. В., Зубова О. Г. Методологический подход к повышению эффективности территориального развития сельских поселений / Е. В. Михайлова, О. Г. Зубова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 91–97.
54. Мищенко Ю. В. Влияние государства на инновационное развитие сферы услуг / Ю. В. Мищенко // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 2 (27). – С. 43–46.
55. Набиев Р. А., Султанов М. Р. Актуальные направления государственного воздействия на инновационно-инвестиционную деятельность в агропромышленном / Р. А. Набиев, М. Р. Султанов // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 62–66.
56. Нианга О. Ж. Энергетическая политика и стратегия Республики Конго / О. Ж. Нианга // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 155–159.
57. Осипова Е. Ю., Данилов А. И. Развитие сетевых институциональных форм обеспечения эффективности взаимодействия вузовской науки и промышленных компаний в процессе создания и коммерциализации высокотехнологичных инноваций / Е. Ю. Осипова, А. И. Данилов // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 173–177.
58. Пармузин П. Н. Определение дополнительных экономических и внеэкономических эффектов в проектах освоения ресурсов угольного метана / П. Н. Пармузин // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 97–102.
59. Пастушенко И. Л. Управление энергосберегающими инновациями в нефтяной и газовой промышленности / И. Л. Пастушенко // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 240–245.

60. Патлис В. В. Некоторые вопросы финансового обеспечения стартапа / В. В. Патлис // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 216–223.
61. Попова И. В. Проблемы инновационного развития инфраструктурной составляющей рынка банковских услуг стран СНГ / И. В. Попова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 102–107.
62. Празднов Г. С. Инновации как фактор ускорения и повышения эффективности функционирования промышленных предприятий / Г. С. Празднов // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 60–64.
63. Резник А. А. Принципы и методология организации инновационной деятельности в регионе / А. А. Резник // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 164–169.
64. Романишина Т. С. Современные методы и принципы регулирования развития инновационных предприятий с учетом опыта Калужской области / Т. С. Романишина // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 173–180.
65. Рудакова Е. М. Развитие жилищного строительства на территориях опережающего развития / Е. М. Рудакова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 139–143.
66. Садыкова Э. Ц., Очирова Г. Ю. Роль экологических инноваций в устойчивом развитии Байкальского региона / Э. Ц. Садыкова, Г. Ю. Очирова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 65–68.
67. Секерин В. Д., Бурлаков В. В. Подходы к классификации латентности инноваций / В. Д. Секерин, В. В. Бурлаков // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 29–33.
68. Сметанина Т. В., Жикина О. В., Соболева М. Г. Взаимосвязь понятий инновации, цикличности и стандартизации / Т. В. Сметанина, О. В. Жикина, М. Г. Соболева // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 75–81.
69. Сметанина Т. В., Соболева М. Г. Элементы инновационного развития организации по стадиям ее жизненного цикла / Т. В. Сметанина, М. Г. Соболева // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 187–191.
70. Согачева О. В., Руппель А. С. Оценка социально-экономического развития региона посредством формирования региональных кластеров / О. В. Согачева, А. С. Руппель // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 107–113.
71. Спиридонова Е. В., Трофимова К. В. Источники финансирования инноваций: концептуальная модель для принятия управленческих решений / Е. В. Спиридонова, К. В. Трофимова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 180–185.
72. Стародубцева В. К. Стартап-проект как вид предпринимательской деятельности / В. К. Стародубцева // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 90–92.
73. Тимигова Л. А. Приоритетные направления формирования инновационной экономики Чеченской Республики на современном этапе / Л. А. Тимигова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 177–182.
74. Тихонов С. В., Яшин С. Н. Современный подход к определению структуры инновационного потенциала предприятия / С. В. Тихонов, С. Н. Яшин // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 1 (30). – С. 14–19.
75. Тупикина А. А. Энергосервисный контракт как инвестиционный проект: построение модели оценки экономической эффективности / А. А. Тупикина // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 103–105.
76. Тютюшева А. Г. Оценка реализации кластерного подхода в программе «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2011–2018)» / А. Г. Тютюшева // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 3 (32). – С. 161–166.

77. Федорченко М. А. Экономическое содержание понятия «инновация» и его специфика в дорожно-строительной отрасли / М. А. Федорченко // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 1 (30). – С. 75–80.
78. Царьков А. Ю., Чернов С. С. Инновационный потенциал предприятия как определяющий фактор его развития / А. Ю. Царьков, С. С. Чернов // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 194–197.
79. Чернявская Е. Ю., Перфильева И. В. Международные спортивные состязания как фактор социального и экономического развития / Е. Ю. Чернявская, И. В. Перфильева // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 131–137.
80. Чиркова И. Г., Болгов А. Д., Зайонутдинов В. Р., Логунов Д. Ю. Современные тенденции электроснабжения потребителей сельской территории / И. Г. Чиркова, А. Д. Болгов, В. Р. Зайонутдинов, Д. Ю. Логунов // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 31–34.
81. Чистякова О. В. Тенденции развития инновационного предпринимательства в Байкальском регионе / О. В. Чистякова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 3 (32). – С. 100–104.
82. Шамрай Л. В., Кривченкова Е. В. Развитие жилищного строительства как условие экономического роста региона / Л. В. Шамрай, Е. В. Кривченкова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 140–144.
83. Шамрай Л. В., Ушаков А. М. Производство – современные пути инновационного развития / Л. В. Шамрай, А. М. Ушаков // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 145–148.
84. Шульгина А. В. Проблемы развития инвестиционно-инновационной деятельности в условиях экономического кризиса / А. В. Шульгина // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 148–153.
85. Шутаева Е. А., Побирченко В. В. Влияние глобализации на социально-экономическое неравенство регионов в условиях устойчивого развития / Е. А. Шутаева, В. В. Побирченко // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 153–157.
86. Юленкова И. Б. Теоретические подходы к проблеме взаимосвязи экономического роста и инновационного предпринимательства / И. Б. Юленкова // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 3 (28). – С. 192–195.
87. Яцко В. А., Кочарли Х. Э. Сравнительный анализ инвестиционных проектов различной продолжительности / В. А. Яцко, Х. Э. Кочарли // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 191–194.

ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ

(адреса разделов сайта журнала «Бизнес. Образование. Право»)

- ◆ **научная публикация:** <http://vestnik.volbi.ru/nauchnaja-publikacija.html>
- ◆ **учебные пособия по использованию научных статей, опубликованных в журнале:** <http://vestnik.volbi.ru/uchebnye-posobija-po-ispolzovaniyu-nauch.html>
- ◆ **электронная версия номеров журнала:** <http://vestnik.volbi.ru/webarchive/numbers>
- ◆ **поиск публикаций в журнале:** <http://vestnik.volbi.ru/webarchive>
- ◆ **условия публикации статей в журнале:** <http://vestnik.volbi.ru/uslovija-publikacii-statei.html>
- ◆ **требования к оформлению авторских материалов, присылаемых в научный рецензируемый журнал ВАК «Бизнес. Образование. Право»:** <http://vestnik.volbi.ru/trebovanija-k-publikacii-statei.html>

УДК 332.025
ББК 65.011.151

Леденёва Марина Викторовна,

*д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры экономической теории и управления
Волжского филиала Волгоградского государственного университета,
г. Волжский, РФ,
e-mail: mledenjova@yandex.ru*

Парфенова Мария Викторовна,

*канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры финансов и кредита
Волжского филиала Волгоградского государственного университета,
г. Волжский, РФ,
e-mail: pvv_65@mail.ru*

ИННОВАЦИОННЫЙ ВАУЧЕР И АЛЬТЕРНАТИВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ МСП В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

*Исследование выполнено при финансовой поддержке Отделения гуманитарных и общественных наук
РФФИ в рамках научно-исследовательского проекта «Инновационный ваучер как инструмент
развития инновационного предпринимательства в Волгоградской области» (проект № 16-12-34007)*

Аннотация: в статье рассматривается инновационный ваучер как инструмент стимулирования инновационной активности МСП в сравнении с альтернативными инструментами: консультационными и экспертными услугами Центра инжиниринга Волгоградской области, государственными научными грантами Волгоградской области, грантами Фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере. Делается вывод о целесообразности внедрения в Волгоградской области инновационных ваучеров.

Ключевые слова: МСП, инновационный ваучер, гранты, инновационная деятельность, стимулирование инновационной деятельности, Волгоградская область.



Фото 9. Леденёва Марина Викторовна с докладом

В конце 90-х годов арсенал инструментов стимулирования инновационной активности МСП пополнился новым инструментом — инновационным ваучером, внедренным в Нидерландах в 1997 году. Инновационный ваучер — это сертификат, дающий право его держателю, как правилу МСП, получить услуги от научной или консалтинговой организации (обычно государственной) при реализации

своего инновационного проекта, эквивалентные определенной, заранее установленной, сумме. Выбор организации осуществляется держателем ваучера, как правило, из перечня исполнителей услуг. Цель инновационного ваучера — стимулировать инновационную активность МСП и активизировать сотрудничество между МСП и научно-исследовательскими организациями (вузами, НИИ и др.), которое может выступить основой для дальнейших инноваций, а также формирования кластеров и инновационных сетей.

Доказав свою эффективность, инновационные ваучеры получили распространение в странах Европы, США, Австралии, Израиле, Сингапуре. Недостаточность законодательной базы затрудняет внедрение инновационного ваучера в РФ на федеральном уровне. Однако действующее законодательство, в частности п. 3 ст. 16 Федерального закона № 209-ФЗ от 24.07.2007 г. (ред. от 29.12.2015 г.) «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», разрешающая субъектам РФ самостоятельно выбирать формы поддержки МСП, позволяет начать применение данного инструмента на уровне субъектов РФ.

Чтобы определить место инновационного ваучера в арсенале уже используемых инструментов поддержки инновационного малого и среднего предпринимательства и границы его применения, рассмотрим уже имеющиеся инструменты, по своим функциям частично пересекающиеся с инновационным ваучером, их преимущества и недостатки.

Прежде всего, определенную альтернативу инновационному ваучеру могут представлять услуги, оказываемые МСП Центром инжиниринга Волгоградской области. Центр инжиниринга Волгоградской области предоставляет консультационную и экспертную поддержку субъектам МСП, осуществляющим деятельность в сфере производства товаров, работ, услуг. Услуги оказываются по результатам конкурсного отбора. В перечень услуг входят: проведение экспресс-оценки индекса технологической готовности, антикризисный консалтинг, проведение технологического аудита на предприятиях (включая энергетический, энерготехнологический, экологический), проведение финансового или управленческого аудита, разработка инвестиционных проектов развития МСП, оказание маркетинговых услуг, консультационных услуг по защите прав на результаты интеллектуальной деятельности. К прочим профильным услугам относятся проектно-конструкторские, расчетно-аналитические услуги, проектно-конструкторские разработки по модернизации производственных предприятий, инженерно-консультационные услуги, разработка технических заданий и конструкторской документации на продукт и др. При этом отсутствуют услуги по прототипированию, не выделены в отдельный вид услуги по разработке новых продуктов и технологий.

Большинство услуг, оказываемых МСП Центром инжиниринга Волгоградской области, являются стандартными, напрямую не связаны с инновациями и оказываются не только научно-исследовательскими организациями, но и широко представленными на рынке частными компаниями-исполнителями (ИП, ООО). Между тем инновационные ваучеры, как правило, используют узкое определение технологических инноваций. Так, согласно опыту Ирландии, инновационным ваучером не могут финансироваться маркетинговые услуги, брендинг, бизнес-планы, бизнес-стратегии, общее бизнес-консультирование, обзоры рынка, которые готовы выполнить частные компании, обеспечение соблюдения нормативных положений и требований законодательства, консультирование в области патентов, налогообложения, права, коммерческого права. В Великобритании инновационный ваучер не может быть использован на цели разработки элементов маркетинга или брендинга, получения стандартных советов по развитию бизнеса [1, с. 201–202].

Тем не менее в состав прочих услуг Центра инжиниринга Волгоградской области входят проектно-конструкторские и инженерно-консультационные услуги, которые могли бы

финансироваться также инновационным ваучером. Однако предельная стоимость прочих услуг составляет 100 тыс. руб. [2, с. 38], что едва ли позволяет покрыть расходы на разработку нового продукта или производственной технологии. Другим недостатком оказания подобных услуг через Центр инжиниринга Волгоградской области, а не путем выпуска инновационных ваучеров, является то, что инновационный ваучер дает его держателю право самостоятельно-го выбора исполнителей услуг (как правило, из заранее определенного перечня, включающего преимущественно государственные или полугосударственные вузы или исследовательские организации), в то время как при оказании услуг через Центр инжиниринга Волгоградской области отбор исполнителей осуществляется организатором на конкурсной основе через механизм госзаказа, причем если в конкурсе исполнителей услуг участвовал только один участник конкурсного отбора по данному лоту, то организатор конкурса вправе выбрать в качестве исполнителя по предоставлению услуг этого единственного участника. Причем, как показывает практика, такая ситуация является довольно распространенной. Следует отметить, что ст. 8 ФЗ № 44-ФЗ не позволяет ограничить состав исполнителей услуг определенной сферой деятельности, организационно-правовой формой или формой собственности (например, государственными вузами, ссузами и НИИ или вузами, ссузами и НИИ любой формы собственности).

Отсутствие права выбора поставщика услуг может ограничить варианты сотрудничества МСП, получивших инновационный ваучер, и их способность найти эффективное решение своих технологических проблем. Кроме того, возможна ситуация, когда МСП не доверяет выбранному организатором конкурса исполнителю, сомневается в его квалификации, в особенности, если в конкурсе исполнителей услуг участвовал только один участник конкурсного отбора. Следует отметить, что в базе компаний — исполнителей услуг Центра инжиниринга Волгоградской области присутствуют 26 ООО, 11 ИП, три некоммерческих предприятия, одно ФГБУ и один частный фонд [3]. Такая ситуация не способствует установлению отношений сотрудничества между вузами и НИИ Волгоградской области и субъектами МСП посредством оказания услуг через Центр инжиниринга Волгоградской области. Тем не менее инновационный ваучер мог бы решить эту проблему.

Кроме того, методика Центра инжиниринга Волгоградской области оценки и сопоставления заявок на участие в конкурсах не предполагает учета планируемого экономического эффекта в результате получения запрашиваемой услуги в виде роста выручки, прибыли, занятости, налоговых отчислений в бюджет и внебюджетные фонды и т. д., а лишь учитывает фактические показатели деятельности предприятия за прошедший период времени.

Другим инструментом, который также может явиться частичной альтернативой инновационному ваучеру, являются государственные научные гранты Волгоградской области. Гранты предоставляются для финансового обеспечения затрат на проведение прикладных научных исследований и (или) опытно-конструкторских работ в целях реализации научных, научно-технических и инновационных проектов, направленных на социально-экономическое развитие Волгоградской области. Ежегодно выделяются 10 грантов по 500 тыс. руб. каждый. Гранты предоставляются юридическим лицам и ИП, причем не только субъектам МСП. Грант может быть направлен на оплату труда, приобретение материалов и комплектующих, оборудования, увеличение стоимости нематериальных активов, оплату услуг сторонних организаций. Такие направления расходования средств гранта позволяют профинансировать за его счет услуги научно-исследовательской организации по разработке нового продукта, усовершенствовании технологии производственного процесса, причем выбор исполнителей услуг может осуществляться грантодержателем.

С другой стороны, заявка на получение гранта рассчитана скорее на научных сотрудников и составлена таким образом, что вызывает затруднения при ее заполнении у субъектов МСП (например, п. 1.5 заявки «Современное состояние исследований по проблематике проекта, основные направления исследований в мировой науке», п. 2. «Научный и практический задел по теме исследования проекта», включающий информацию о публикациях, патентах, грантах, участии в НИОКР, дипломах, грамотах, медалях и др. [4]), а также снижает их шансы выиграть грант. При небольшом количестве грантов и сильной конкуренции со стороны вузов Волгоградской области данный инструмент едва ли сможет оказать большое влияние на инновационную активность МСП.

Наконец, еще одной альтернативой инновационному ваучеру могут явиться гранты ФГБУ «Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере» по программам «Старт», «Бизнес-старт» и «Коммерциализация». Программа «Старт» направлена на создание новых и поддержку существующих малых инновационных предприятий, стремящихся разработать и освоить производство нового товара, изделия, технологии или услуги с использованием результатов собственных научно-технических и технологических исследований, находящихся на начальной стадии развития и имеющих значительный потенциал коммерциализации. Участниками программы могут быть юридические лица — субъекты МСП и физические лица. Размер гранта на первом этапе — до 2 млн руб. (без требований о софинансировании), на втором и третьем этапах — до 3 и 4 млн руб. соответственно при софинансировании в размере 100 % от суммы гранта, по программе «Бизнес-старт», которая является альтернативой «Старт-3» — не более 5 млн руб. при софинансировании в размере 100 % от суммы гранта. Требованием для программы «Старт-2» является необходимость начать производство продукции, созданной за счет средств гранта, а для грантополучателей по конкурсу «Старт-3» и программы «Бизнес-Старт» — выручка предприятия от реализации продукции должна составить не менее суммы полученных средств Фонда за все этапы реализации проекта.

Программа «Коммерциализация» направлена на поддержку компаний, завершивших стадию НИОКР и планирующих создание или расширение производства инновационной продукции. Принимать участие в ней могут субъекты МСП. Размер гранта — не более 15 млн руб. при софинансировании в размере 100 % от суммы гранта. Требованием для программы «Коммерциализация» является создание/расширение собственного производства наукоемкой продукции, прирост объема реализации инновационной продукции, созданной в результате выполнения проекта, и прирост количества вновь созданных и (или) модернизируемых высокопроизводительных рабочих мест.

Безусловно, положительной стороной данных программ является значительный максимальный размер грантов. Недостатком данной программы с точки зрения МСП Волгоградской области является то, что она реализуется на всей территории РФ. Поэтому волгоградский бизнес вынужден конкурировать с заявителями из более экономически развитых субъектов РФ, лидирующих в сфере инноваций. Этим объясняется тот факт, что лишь небольшое количество предприятий Волгоградской области выигрывают данные гранты. Так, на первом, «посевном» этапе в 2015 году лишь пять субъектов малого бизнеса Волгоградской области стали победителями конкурса «Старт – 1», в 2014 году — семь субъектов малого бизнеса. До третьего этапа — коммерциализации, дошли еще меньшее количество участников. Участниками программы «Коммерциализация» стали шесть субъектов малого бизнеса Волгоградской области в 2015 году и два — в 2014 году (информация предоставлена НП ВЦТТ). Кроме того, в случае если субъекту МСП требуется внести изменения

в технологию производства, решить конкретную техническую проблему (к примеру, материал, из которого изготовлены теплицы, трескается при их эксплуатации), малый инновационный ваучер стал бы, возможно, лучшей альтернативой конкурсам Фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере, нацеленным на разработку и выпуск новых видов продуктов.

Таким образом, анализ рассмотренных инструментов позволяет сделать вывод о целесообразности внедрения инновационного ваучера в Волгоградской области. Консультационные и экспертные услуги инжинирингового центра, государственные научные гранты Волгоградской области и гранты Фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере будут гармонично дополнять инновационные ваучеры. Инновационный ваучер должен финансировать услуги по разработке технологических инноваций. Его номинал должен составлять не более 500 тыс. руб. (без условий софинансирования со стороны заявителя) для малого инновационного ваучера и не более 2 млн руб. для большого инновационного ваучера (с условием софинансирования не менее 20 % от стоимости услуги со стороны заявителя). В качестве критериев при оценке и отборе получателей инновационного ваучера целесообразно использовать новизну конечного продукта, техническую реализуемость проекта и перспективы его коммерциализации в виде увеличения количества рабочих мест, выручки, отчислений в бюджет и внебюджетные фонды, прибыли, стоимости экспорта предприятия в случае реализации проекта.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Леденёва М. В., Парфенова М. В. Зарубежные модели инновационных ваучеров: общее и особенное // Финансовое право и управление. 2016. № 3. С. 193–207.
2. Леденёва М. В. Внедрение инновационных ваучеров в Волгоградской области // Бизнес. Образование. Право. 2017. № 1 (38). С. 36–42.
3. База компаний, оказывающих услуги / Центр инжиниринга Волгоградской области [веб-сайт]. URL: http://civo34.ru/participants/base-of-companies-providing-services/?PAGEN_1=3 (дата обращения: 30.09.2017)
4. В Волгоградской области проводится конкурс на предоставление государственных научных грантов // Комитет экономической политики и развития Волгоградской области. Официальный сайт. URL: <http://economics.volgograd.ru/current-activity/cooperation/news/152555/> (дата обращения: 30.09.2017). Загл. с экрана.

© Леденёва М.В., Парфенова М. В., 2017

УДК 330.47

ББК 65.386.8-64

Машихина Татьяна Петровна,

канд. пед. наук, доцент кафедры математических методов в экономике,
информационных и сервисных технологий
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: mtkpn@front.ru

Бубнова Юлия Сергеевна,

студентка 3-го курса экономического факультета
направления подготовки «Менеджмент»
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: julia.bu96@mail.ru

СОВРЕМЕННЫЙ ЭТАП РАЗВИТИЯ РЫНКА ПЛАСТИКОВЫХ КАРТ

Аннотация: в статье рассматривается современный этап развития российского рынка пластиковых карт. Рассмотрены проблемы российского рынка пластиковых карт и причины их возникновения. Также рассмотрены причины внедрения национальной платежной системы и перспективы ее развития.

Ключевые слова: пластиковые карты, рынок пластиковых карт, международные платежные системы, национальная платежная система.

Развитие рынка пластиковых карт в России — один из важнейших факторов совершенствования сферы безналичных расчетов, поскольку банковские карты занимают лидирующую позицию среди инструментов, используемых для осуществления розничных платежей.



Фото 10. С рассказом о своей работе Юлия Сергеевна Бубнова

Научная новизна работы заключается в определении доли платежных карт «Мир» на рынке пластиковых карт в России, а также в выявлении их преимуществ и недостатков перед международными пластиковыми картами Visa и MasterCard.

Задача работы — выявление основных проблем и перспектив развития российского рынка пластиковых карт в современных условиях.

В последнее время все меньше организаций выдают своим сотрудникам заработную плату из кассы предприятия, предпочитая перечислять ее на банковские карты [1], тем самым экономя средства на оплату труда кассира и время, необходимое на снятие денежных средств в банке, выдачу и оформление этой операции первичными документами. Сегодня рынок пластиковых карт делят между собой в основном Visa и MasterCard. Острая проблема заключается в зависимости российского пластикового рынка от международных платежных систем [2]. Причиной тому явились события 2014 года, которые обострили отношения России со странами Запада после вхождения Крыма в состав России. Тогда, после введения санкций со стороны США, были заблокированы карты Visa и MasterCard, эмитированные банками «Россия» и СМП-банк, а также связанных с ним и Собинбанк, и ИнвестКапитал-Банк. Это продемонстрировало уязвимость российской банковской системы. 21 апреля 2017 года был принят Федеральный закон «О национальной платежной системе», требующий официального перехода на использование системы национальной платежной карты [3] «Мир» для всех работников бюджетных предприятий. Крайний срок начала использования карты государственными организациями — 1 июля 2018 года. Работа с картой доступна во всех банкоматах России, делая её полноценным платёжным элементом. Оператором системы МИР является НСПК (Национальная система платежных карт), стопроцентным владельцем которой является Центробанк Российской Федерации.

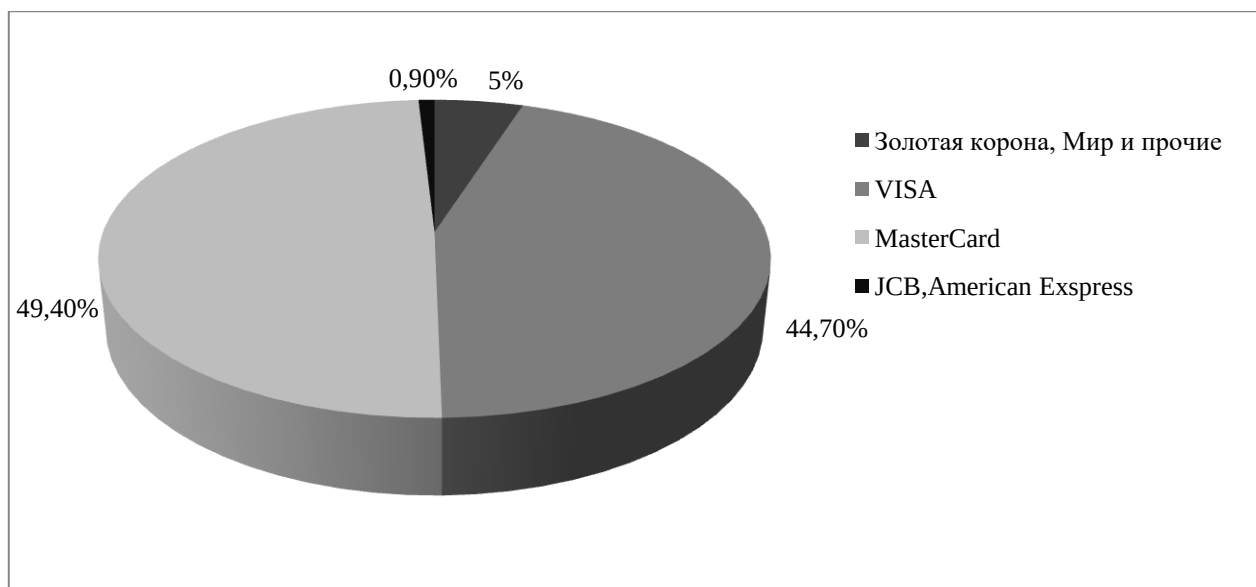


Рисунок. Рынок платежных систем по эмиссии карт в Российской Федерации за 2016 год.
Источник: [4; 5].

Сегодня доля платежных карт «Мир» составляет менее 3 % [5], так как существенных преимуществ у российской платежной системы перед международными нет. Но есть существенное преимущество в области экономической безопасности, то есть национальная платежная система защищена от санкций. Обеспечить всех бюджетников картами «Мир» реально, если к эмиссии данных карт оперативно подключатся крупнейшие российские банки —

Сбербанк и ВТБ. На данный момент Сбербанк предоставляет клиентам возможность оформлять зарплатную карту «МИР» по всем зарплатным проектам [5]. В 2017 году Сбербанк обеспечил приём карт «МИР» во всех POS-терминалах Сбербанка, что позволяет расплачиваться картой в большинстве торговых точек на всей территории России. Кроме того, к выпуску карт национальной платёжной системы «Мир» приступили уже и крупнейшие банки России, такие как Промсвязьбанк и Россельхозбанк. Если на сегодняшний день перед АО «НСПК» стоит задача по максимальному распространению банковской карты «Мир» по России, то в задачу на ближайшее будущее входит выход на международную арену. Так, соглашение о сотрудничестве между национальными платёжными системами России и Армении подписано в июне 2016 года, а в августе 2017 года уже завершился пилотный проект по интеграции национальных платёжных систем [5].

В июле 2017 года успешно прошли первые транзакции по картам «Мир» в инфраструктуре платёжной системы ArCa. Расчетным банком национальной платёжной системы «Мир» при проведении операций между двумя платёжными системами является банк ВТБ. Все расчеты осуществляются в национальных валютах Российской Федерации и Республики Армения [5].

В данной ситуации следует правильно воспринимать российскую действительность [6], где население неохотно переходит от использования наличных денежных средств и хранения денежных средств в наличной форме к расчетным операциям с использованием платёжных карт. Во многом такая доля дебетовых карт на российском рынке обусловлена продвижением кредитными организациями банковских карт по зарплатным проектам. Таким образом, получение банковской карты является не добровольным волеизъявлением гражданина, а навязыванием работодателя в целях более удобного взаимодействия с наемным работником по оплате труда [6].

Таким образом, несмотря на существующие проблемы на российском рынке платёжных карт, происходит развитие этого рынка. Основной проблемой рынка платёжных карт в России является неравномерность развития данного рынка. Существует некая зависимость российского пластикового рынка от международных платёжных систем. Но, несмотря на существующие проблемы, российский рынок платёжных карт является достаточно перспективным. Российская Федерация стремится к достижению мировых стандартов в сфере банковского обслуживания, в частности в работе с платёжными картами. Уже реализован ряд мер различной направленности для его развития, а именно создание национальной платёжной системы и ее выход на международную арену.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Дубровина Н. С. Российский рынок платёжных карт: проблемы и перспективы [Электронный ресурс] // Молодой ученый. Электрон. журн. 2016. № 12 (2). URL: <https://moluch.ru/archive/103/23757/> (дата обращения: 27.11.2017).
2. Коваленко Е. Г., Якимова О. Ю. Создание национальной платёжной системы в России // Фундаментальные исследования. 2016. № 12 (2). С. 432–437.
3. Постановление от 21 апреля 2017 г. № 1468-7 ГД о Федеральном законе «О внесении изменений в статью 16.1 закона Российской федерации «О защите прав потребителей» и Федеральный закон «О национальной платёжной системе» (проект № 61700-7) [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online> (дата обращения: 17.09.2017).

4. Сбербанк и ЦБ РФ заменят Visa и MasterCard [Электронный ресурс] // Объединение интернет-порталов АКДИ и «Экономика и жизнь» [веб-сайт]. URL: <https://www.eg-online.ru/article/243010/> (дата обращения: 27.11.2017).

5. Фролов А. Л. Российский рынок платежных карт: проблемы и перспективы // Фундаментальные исследования. 2016. № 12 (2). С. 464–469.

6. Дубровина Н. С. Анализ проблем российского рынка пластиковых карт на современном этапе его развития [Электронный ресурс] // Молодой ученый. Электрон. журн. 2015. № 23. URL: <https://moluch.ru/archive/103/23757/> (дата обращения: 27.11.2017).

© Машихина Т. П., Бубнова Ю. С., 2017

УДК 332.1

ББК 65.050.2

*Бергер Юлия Александровна,
аспирант, преподаватель кафедры экономики и управления
Волгоградского института бизнеса,
Г. Волгоград, РФ,
e-mail:berger1981@list.ru*

ИНВЕСТИЦИОННАЯ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА РЕГИОНА

***Аннотация:** высокоэффективное развитие любого государства, в том числе и России, осуществимо только при постоянном наполнении его инвестициями. Четко организованная инвестиционная деятельность экономики страны имеет решающее значение в ее социально-экономическом развитии, являясь при этом одним из критериев эффективности управления.*

***Ключевые слова:** инвестиции, экономический рост, социально-экономическое развитие региона, инвестиционная привлекательность, потенциал.*

В современном мире важным аспектом социально-экономического развития региона является его инвестиционная привлекательность. Поэтому немаловажную роль для каждого субъекта играет исследование инвестиционного потенциала и обеспечение выгодного инвестиционного климата для привлечения инвесторов. От объемов инвестиций зависит создание новых производств, разработка новых видов продукции, что положительно влияет не только на потребителей инвестиций и инвесторов, но и приносит определенные поступления в бюджеты регионов в виде налогов.

Целью данной работы является выявление влияния инвестиционной привлекательности региона на его социально-экономическое развитие.

В связи с поставленной целью были определены следующие **задачи**:

- проанализировать рейтинги регионов по инвестиционной привлекательности;
- рассмотреть инвестиционный потенциал регионов;
- оценить инвестиционную привлекательность регионов.

При выборе региона для вложения своих средств инвестору, прежде всего, необходимо руководствоваться следующими характеристиками: инвестиционным потенциалом и уровнем инвестиционного риска, взаимосвязь которых и определяет инвестиционную привлекательность региона.



Фото 11. Юлия Александровна Бергер знакомит участников конференции со своим исследованием

Национальное рейтинговое агентство ежегодно составляет рейтинги практически всех субъектов РФ. Статусы регионов РФ по подтверждению их инвестиционной привлекательности за периоды строятся по определенной схеме:

- общий уровень инвестиционной активности за период;
- наличие разрыва между успешными и отстающими регионами;
- природный потенциал, статус и условия для ведения бизнеса;
- сложившиеся условия для роста объемов инвестиций [2].

Согласно рейтинговому агентству в целом инвестиционная активность России за период 2016 и начала 2017 годов снижалась. Объем инвестиций в основной капитал составил 97 % от уровня 2015 года [2].

Наличие разрыва между успешными и отстающими регионами усиливается. «Лучшие продолжают повышать свою инвестиционную привлекательность, а аутсайдеры — «проваливаются» сильнее» [2].

На прежнем месте остаются регионы с «высоким уровнем инвестиционной привлекательности». Это Московская, Ленинградская области, Республика Татарстан, Калужская и Белгородская области. На высоком уровне регионы с высоким природным потенциалом — Тюменская, Томская, Сахалинская области.

Многим регионам за исследуемый период удалось улучшить инвестиционную привлекательность за счет изменения отраслевой структуры экономики, создания систем поддержки инвесторов, снижения административных барьеров и других инструментов [2].

Агентство РИА «Рейтинг» представило свои результаты анализа топ-5 регионов России по уровню жизни, по привлекательности для инвесторов и пять беднейших городов России [3].

Таблица

Рейтинг регионов России по уровню жизни на 2017 год

№	Название	Население, чел	Средний заработок, руб.
1	Москва	12 197 596	45 000
2	Санкт-Петербург	5 222 347	35 000
3	Московская область	7 312 439	40 000
4	Республика Татарстан	3 868 537	30 000
5	Краснодарский край	5 514 250	31 000

Источник: составлено автором на основе [3].

По привлекательности для инвесторов, согласно данным агентства, места регионов разделились следующим образом:

1-е место в топ-5 занимает Республика Татарстан, 2-е место — Калужская область, 3-е место — Белгородская область, и завершают этот список Тамбовская и Ульяновская области.

Кроме того, рейтинговым агентством были определены города с низким уровнем жизни и низкой инвестиционной привлекательностью. В этот список попали Астрахань, Тольятти, Пенза, Волгоград, Саратов. В этих городах наблюдается неравномерное развитие инфраструктуры, безработица, низкий уровень жизни большей части населения.

Таким образом, работа рейтинговых агентств направлена на представление реальной ситуации инвестиционной привлекательности регионов России. Желание федеральных центров сгладить инвестиционный климат в регионах пока не принесло желаемых результатов, дифференциация по-прежнему наблюдается во многих регионах. По данным тех же рейтинговых агентств, позитивный эффект, возможно, будет достигнут через 2–3 года. Объяснять причины различной инвестиционной привлекательности регионов только устоявшимися причинами, связанными с географическим местоположением, численностью населения, наличием природных ресурсов, как показывает практика, не совсем актуально. Многие регионы, находящиеся в аналогичных условиях, имеют разную привлекательность для инвесторов. Например, Калужская и Ивановская области, имея примерно одинаковые первоначальные условия для привлекательности, находятся в разных ранговых позициях по уровню инвестиций.

Национальное рейтинговое агентство оценивает регионы по 54 показателям и семи факторам влияния на инвестиционную активность. Они представлены в следующей схеме [2].



Рисунок. Факторы влияния на инвестиционную активность. Источник: составлено автором по данным [2]

«Инвестиционная привлекательность региона определяется в рейтинге НРА как совокупность факторов, влияющих на целесообразность, эффективность и уровень рисков инвестиционных вложений на территории данного региона. Эти факторы являются активным фоном для всех инвестиционных проектов, реализуемых на территории региона, влияют на риск и доходность данных проектов». [2]

Инвестиционная привлекательность Южного федерального округа (далее — ЮФО) становится все более очевидной. Необходимо отметить, что южный регион обладает существенными преимуществами для развития экономики. ЮФО принадлежит около 2,4 % территории страны, на его долю приходится 9,7 % населения России. Оценить инвестиционную привлекательность рассматриваемого региона возможно через призму факторов, влияющих на его инвестиционный потенциал.

Факторы, обеспечивающие инвестиционную привлекательность ЮФО:

- 1) выгодное экономико-географическое положение и богатый природно-ресурсный потенциал;
- 2) благоприятная демографическая ситуация и наличие квалифицированных трудовых ресурсов;
- 3) развитая транспортная инфраструктура;
- 4) значительный промышленный потенциал;
- 5) наличие законодательства, поддерживающего инвестиционную деятельность [4].

В процессе анализа инвестиционного потенциала ЮФО было проведено сравнение структуры инвестиций в основной капитал по видам экономической деятельности за 2013–2015 годы.

В процессе анализа инвестиционной привлекательности субъектов РФ, входящих в ЮФО, были получены следующие выводы.

1. За анализируемый период времени произошло увеличение объема инвестиций в Ростовскую и Волгоградскую области, а инвестиции в Краснодарский край, республику Адыгею и Астраханскую область, наоборот, сократились. Однако лидирующую позицию в 2016 году по объему инвестирования занимает Краснодарский край, на его долю приходится более 50 % инвестирования, далее идет Ростовская область, ее показатель меньше на 355 341 млн руб. Третье место занимает Волгоград, далее идет Астраханская область, Республика Адыгея и Калмыкия.

2. Если говорить о наиболее привлекательных видах экономической деятельности в регионах ЮФО, то в Волгоградской области — это обрабатывающее производство, на его долю приходится 35 % инвестиций, в Ростовской области и Краснодарском крае это категория — «Транспорт и Связь», занимающая 33 % инвестирования, в республике Адыгея — это обрабатывающая промышленность (20 % инвестирования), а в Астраханской области — это добыча полезных ископаемых, на этот вид деятельности приходится свыше 56 % инвестирования.

3. Существенно возросло инвестирование в сельское хозяйство в таких регионах, как Краснодарский край, Ростовская и Астраханская области, Республика Адыгея, но в то же время почти на 700 млн руб. сократился данный вид инвестирования в Волгоградской области. Ранжирование этого показателя между Краснодарским краем и Волгоградской областью составляет 17 461,5 млн руб.

4. Самый высокий показатель добычи полезных ископаемых принадлежит Астраханской области, Волгоградская область находится на 3-м месте.

5. Инвестиции в обрабатывающие производства максимальны в Краснодарском крае, Волгоградская область идет следом, обладая почти в 1,7 раза меньшим объемом инвестиций.

6. Высокую долю в размере 20–30 % от общего объема инвестиций во всех регионах занимает категория «Транспорт и связь», а единую тенденцию к понижению имеет категория

«Здравоохранение и предоставление социальных услуг», а также «Строительство», на их доли приходится менее 10 % инвестиций (за исключением строительства в Астраханской области). «Рыболовство» и «Гостиницы и Рестораны» инвестируются только в трех регионах из шести, при этом объем финансирования очень мал.

Как уже отмечалось ранее, объем вливаний в Волгоградскую область увеличился почти на 34 % за три года. Согласно рейтингу инвестиционной активности, проводимой рейтинговым агентством «Эксперт РА» Волгоградская область находится на 23-м месте ранга экономического потенциала. Другие города ЮФО занимают следующие позиции: Краснодарский край — ранг 2, Ростовская область — ранг 9, Астраханская область — ранг 58, республика Адыгея — ранг 74, республика Калмыкия — ранг 84. Это говорит о том, что Волгоградская область обладает средним уровнем инвестиционной привлекательности среди городов ЮФО.

В Волгоградской области обеспечение благоприятного инвестиционного климата и наличие положительных тенденций для успешной реализации инвестиционной политики в целом обусловлены следующими факторами [5].

1. Волгоградская область обладает высоким промышленным потенциалом. На территории Волгоградской области расположены крупные промышленные предприятия топливно-энергетического и оборонного комплекса, металлургии, химического и нефтехимического производства, строительной индустрии, автопрома, легкой и пищевой промышленности. В регионе более 4 000 промышленных предприятий, из них крупных и средних — около 500. Здесь создается около 35 % ВРП. Волгоградская область занимает 1-е место в ЮФО по объемам промышленного производства на душу населения.

2. Обладает развитой транспортной инфраструктурой. Область занимает наиболее выгодное географическое положение в Южном федеральном округе России.

3. Обладает развитой инженерной инфраструктурой и наличием свободных энергетических мощностей.

4. Волгоградская область выгодно отличается от многих регионов России наличием значительных запасов природных ресурсов.

5. Обладает выгодными природно-климатическими условиями для развития сельского хозяйства.

6. Регион обладает высоким научно-техническим потенциалом [6].

7. Волгоградская область — один из крупнейших регионов России.

Однако сложившиеся проблемы в экономике региона отталкивают инвесторов от вложений капитала, так как недостаточно сформированные хозяйственные механизмы и нередко неправильно расставленные приоритеты в финансировании региона могут приводить к экономическому эффекту ниже ожидаемого.

В соответствии с принятой в конце 2015 года Инвестиционной стратегией Волгоградской области на период до 2020 года к приоритетным отраслям и сегментам развития Волгоградской области относятся [7]:

- сельское хозяйство и пищевая промышленность;
- нефтепереработка и нефтяная промышленность;
- металлургическое производство;
- производство строительных материалов;
- транспорт и логистика;
- добыча и переработка полезных ископаемых.

Таким образом, Волгоградская область обладает большим потенциалом в отношении привлечения инвестиций. Выбор инвестиционной стратегии и разработка правовых инструментов для следования этой стратегии, несомненно, является прогрессом для экономики и инвестиционной привлекательности Волгоградской области. Региональная политика в отношении инвесторов уже приносит первые плоды, что подтверждают статистические данные по притоку инвестиций в Волгоградскую область. Однако одной правильной инвестиционной политики мало для привлечения в Волгоградскую область средств, достаточных для развития и процветания региона. Необходимо в первую очередь решать экономические проблемы, которые нивелируют все инвестиционные достоинства региона для потенциальных инвесторов. Необходимо не просто привлекать инвесторов в регион, но и способствовать получению ими ожидаемого экономического эффекта, тем самым формировать положительную репутацию региона в глазах инвесторов [8].

Наличие благоприятного инвестиционного климата будет положительно воздействовать на формирование нового качества трудовых ресурсов, так как приток на территорию финансовых, интеллектуальных, производственных ресурсов позволит обеспечить не только экономический рост конкретной территории, но и улучшить как количественную, так и качественную динамику человеческих ресурсов. В результате чего обеспечит овладение новыми профессиональными навыками, получение информации о новых методах и формах производства, повышение качества жизни и роста благосостояния населения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Петерс И. А., Шмырева И. А. Теоретические аспекты инвестиционной привлекательности региона [Электронный ресурс] // Концепт. Научно-методический электрон. журн. 2014. Т. 26. С. 466–470. URL: <http://e-koncept.ru/2014/64394.htm> (дата обращения: 20.10.2017).
2. Данные официального сайта Национального рейтингового агентства [Электронный ресурс]. URL: www.ra-national.ru/ (дата обращения: 20.10.2017).
3. Данные официального сайта РИА Рейтинг [Электронный ресурс]. URL: <http://riarating.ru/> (дата обращения: 20.10.2017).
4. Шевченко И. В., Зеленский А. А. Перспективы привлечения инвестиций в южный федеральный округ: механизм государственно-частного партнерства // Финансы и кредит. 2009. № 47 (383). С. 12–17.
5. Покидова В. В. Анализ инвестиционного потенциала Волгоградской области // Экономическая наука и практика : материалы Междунар. науч. конф. (г. Чита, февраль 2012 г.). Чита : Молодой ученый, 2012. С. 77–79.
6. Данные официального сайта Инвестиционного портала Волгоградской области [Электронный ресурс]. URL: <https://investvlg.ru/about-region> (дата обращения: 20.10.2017).
7. Проект Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс] // Министерство экономического развития Российской Федерации. Официальный сайт. URL: economy.gov.ru/minrec/activity/sections/innovations/doc20101231_016 (дата обращения: 20.10.2017).
8. Соколова С. А., Маликова Д. С., Клишина А. С. Исследование инвестиционной привлекательности региона (на примере Волгоградской области) // Территория науки. 2016. № 3. С. 134–141.

УДК 336.76

ББК 65.32

*Шалдаева Лариса Ивановна,
старший преподаватель кафедры агробизнеса
Белорусской государственной сельскохозяйственной академии,
г. Горки, Республика Беларусь,
e-mail: shutova-s@mail.ru*

ХЕДЖИРОВАНИЕ: ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ, СУЩНОСТНЫЕ ПРИЗНАКИ

***Аннотация:** в статье рассмотрены и проанализированы подходы к определению понятия «хеджирование», изучена его специфика и выделены существенные признаки для выявления основных недостатков существующих определений. В результате исследования сформировано определение, позволяющее корректно формировать показатели финансовой отчетности организации.*

***Ключевые слова:** хеджирование, производные финансовые инструменты, форварды, фьючерсы, опционы, страхование, срочные сделки, спотовые сделки.*

В период нестабильности, невозможности прогнозирования будущего поведения рыночных показателей хеджирование является практически единственным инструментом управления рыночными рисками, поэтому в мировой практике применение различных инструментов хеджирования уже давно стало неотъемлемой частью хозяйственной деятельности большинства компаний. Чтобы иметь возможность успешно конкурировать на международном рынке, субъектам хозяйствования республики необходимо научиться работать с инструментами хеджирования. В экономической литературе нет единого четкого определения данного термина.

Обоснование определения, содержащего необходимые идентификационные признаки хеджирования, которое позволяло бы однозначно определять принадлежность операции к сделкам данного типа, является первостепенной задачей для ускорения процесса практического внедрения хеджирования и повышения его качества.

Все существующие определения хеджирования можно разделить на три большие группы, которые частично пересекаются. К первой группе отнесем слишком «широкие» определения, которые не отражают сущности хеджирования и его отличий от других методов управления рисками. Ко второй группе можно отнести определения, которые трактуют хеджирование через его инструменты, при этом разнообразие инструментов, используемых в целях хеджирования, приводит к обилию различных определений. Чаще всего хеджирование рассматривают как операции с производными финансовыми инструментами и сводят процесс хеджирования к заключению сделок на срочном рынке. Третью большую группу составляют определения, трактующие термин «хеджирование» через термин «страхование». В зависимости от сроков исполнения все сделки делятся на спотовые, исполняемые непосредственно после заключения сделки, и срочные, исполняемые в определенный момент в будущем. Хеджирование может осуществляться за счет как первых, так и вторых. Спотовые сделки позволяют исключить риск непредвиденных изменений в будущем за счет заблаговременного характера операции, но при этом требуют больших материальных затрат в связи с уплатой всей суммы в момент заключения сделки. Срочные же операции позволяют осуществить расчет в определенный момент в будущем и тем самым высвободить

на установленный период собственные средства или избежать привлечения заемных средств. Поэтому срочные сделки, представленные производными финансовыми инструментами, являются наиболее эффективными и наиболее популярными инструментами хеджирования.

Поскольку спотовые сделки и различные оговорки, вносимые в контракты, ограничивают возможность и размер колебания финансового потока в будущем (вплоть до полной фиксации его величины), то ограничение колебания будущего финансового потока можно считать отличительной чертой самого хеджирования, поскольку она присуща всем его инструментам. При этом сделка хеджирования должна делать финансовый поток более объективно предсказуемым, то есть она должна быть уже осуществлена (в случае спот-сделки) или иметь практически 100-процентную вероятность исполнения в будущем (не считая форс-мажорных обстоятельств).

Следующей отличительной особенностью хеджирования является связь хеджируемых рисков с основной коммерческой деятельностью субъекта хозяйствования, осуществляющего хеджирование.

Еще одной отличительной чертой хеджирования является принятие решений независимо от субъективных предположений относительно возможных изменений риск-фактора в будущем.

Разобравшись со спецификой хеджирования и выделив его сущностные признаки, можно оценить правомерность определения хеджирования через термин «страхование». Механизмы действия страхования и хеджирования кардинально отличаются. При страховании из формируемого за счет регулярных взносов страхового фонда с наступлением страхового случая выплачивается возмещение понесенных убытков. При страховании формируется централизованный фонд средств, оно всегда является платным, нивелирует только риски понести убытки, при этом практически не страхуются систематические риски (валютный, ценовой, процентный). При хеджировании два контрагента с противоположными рисками напрямую либо посредством биржи или дилера заключают контракт, фиксирующий стоимость базового актива на определенный момент в будущем, либо с этой же целью заключают спотовую сделку. Такие экономические отношения позволяют оптимизировать систематические риски. При этом никакой фонд не формируется. Кроме того, хеджирование одновременно ограничивает и риск понести убытки, и риск получить дополнительный доход. В связи с этим можно утверждать, что понятия «страхование» и «хеджирование» пересекаются, образуя класс опционов, но при этом каждый из них является самостоятельным видом экономических отношений.

В результате проведенного исследования выявлены следующие основные недостатки существующих определений:

1) возможность отнесения к хеджированию других методов управления рисками. Такой недостаток имеют слишком «широкие» определения, которые не отражают сущности хеджирования и его отличий от других методов управления рисками;

2) выделение ограниченного числа рисков, которые могут быть оптимизированы посредством хеджирования;

3) ограничение инструментария хеджирования:

а) посредством рассмотрения хеджирования как операции с производными финансовыми инструментами и сведения процесса хеджирования к заключению сделок на срочном рынке;

б) посредством указаний на необходимость заключения более чем одной сделки в процессе хеджирования, указание на их параллельность, противоположность или

компенсационный характер, поскольку эти характеристики присущи в полной мере только расчетным срочным сделкам;

в) посредством указания в определении на возможность устранить с помощью хеджирования исключительно неблагоприятные последствия, поскольку подобный результат обеспечивают только опционы, все остальные инструменты хеджирования минимизируют как неблагоприятные, так и благоприятные последствия;

4) определение термина «хеджирование» через термин «страхование», так как это самостоятельные виды экономических отношений, которые пересекаются, образуя класс опционов.

Поскольку ни одно из рассмотренных определений не отражает в полной мере сущности хеджирования, необходимо сформулировать новое определение, в соответствии с которым *хеджирование представляет собой экономические отношения, возникающие в процессе минимизации будущих рисков основной коммерческой деятельности посредством ограничения колебания будущего финансового потока и обеспечения его большей объективной предсказуемости.*

Данное определение содержит все необходимые идентификационные признаки хеджирования. Оно, в отличие от существующих определений, отражает механизм действия хеджирования, учитывающий специфику всех используемых им инструментов и отличающий его от других методов управления рисками, а также от спекулятивных и арбитражных операций.

© Шалдаева Л. И., 2017

УДК 338.1

ББК 65.05-131

Шеломенцева Марина Владимировна,

научный сотрудник Финансового университета при Правительстве РФ,

г. Смоленск, РФ,

e-mail: MVShelomentseva@fa.ru

МАЛЫЙ БИЗНЕС В УСЛОВИЯХ СТАНОВЛЕНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Работа подготовлена при финансовой поддержке гранта РФФИ № 17-22-01008 «Социально-экономическая модернизация, структурные трансформации и конкурентоспособность регионов российско-белорусского приграничья»

Аннотация: *в условиях становления цифровой экономики особое внимание уделяется развитию малого бизнеса как фактора, обеспечивающего модернизацию отечественного производства, достижение ресурсного и экологического эффектов, повышение качества жизни населения, содействие развитию молодежного предпринимательства.*

Целью *исследования является оценка результативности региональной политики по состоянию малого бизнеса. Методология исследования представлена анализом существующих практик оценки деятельности региональных органов управления по поддержке малого бизнеса.*

На основе проведенного исследования выявлены специфика и наиболее острые проблемы, стоящие перед каждым субъектом РФ российско-белорусского приграничья (областей Брянская, Псковская и Смоленская) по состоянию малого бизнеса, что позволило сформулировать адресные рекомендации по выделенным типам регионов по результативности политики развития малого бизнеса.

Ключевые слова: *малое и среднее предпринимательство, регион, результативность региональной политики, территориальная дифференциация, российско-белорусское приграничье, аналитический инструментарий, эффективность, стратегии*

Создание благоприятной деловой среды в каждом регионе и муниципалитете по всей России является ключевым условием для развития малого и среднего бизнеса.

В. В. Путин, Президент РФ

Приоритетные направления государственной политики в экономической сфере отражены в программе «Экономическое развитие и инновационная экономика», где отмечается, «...создание благоприятной конкурентной среды; повышение предпринимательской активности и развитие малого и среднего предпринимательства (МСП); повышение доступности и качества государственных и муниципальных услуг; формирование экономики знаний и высоких технологий».

В программе «Стратегия развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года» (распоряжение Правительства РФ от 2 июня 2016 г. № 1083-р) государством определены базовые индикаторы достижения цели стратегии, где, с одной стороны, развитие сферы МСП определено как один из факторов инновационного развития и улучшения отраслевой структуры экономики, а с другой стороны, такими индикаторами в 2030 году выступают:

- увеличение в 2,5 раза оборота малых и средних предприятий в постоянных ценах по отношению к 2014 году (в реальном выражении);
- увеличение в два раза производительности труда в секторе малого и среднего предпринимательства в постоянных ценах по отношению к 2014 году (в реальном выражении);
- увеличение доли обрабатывающей промышленности в обороте сектора малого и среднего предпринимательства (без учета индивидуальных предпринимателей) до 20 %;
- увеличение доли занятого населения в секторе малого и среднего предпринимательства в общей численности занятого населения до 35 %.

Необходимым условием достижения поставленных целей является развитие МСП как инновационной составляющей отечественной экономики, что закреплено в утвержденном Правительством РФ распоряжении «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» от 17 ноября 2008 г. № 1662-р и в проекте документа «Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации до 2035 года», разработанном по заданию Министерства образования и науки Российской Федерации в Фонде «Центр стратегических разработок».

Сравнительный анализ приграничных регионов, образующих российско-белорусское приграничье (области Брянская, Псковская и Смоленская), по состоянию МСП проведен на начало 2015 года. В результате исследования проведена классификация субъектов РФ с выделением качественных групп по таким показателям, как индекс качества условий для развития МСП, доля занятых на МСП [1; 2]. По количеству занятых в МСП лидирует Смоленская область, аутсайдер — Псковская область.

Малый бизнес присутствует во многих сферах экономики. По данным статистики преобладают такие сферы экономики, как торговля и ремонт, чья доля составляет более 50 %

от общего количества предприятий малого бизнеса региона по состоянию на начало 2015 года. Обработывающие производства (около 12 %) занимают второе место, строительство (около 10 %) — на третьем месте [3].

В разработанном методическом подходе, подробно описанном в [4], для оценки сложившейся степени результативности политики развития МСП должны быть проанализированы следующие показатели. Во-первых, результативность развития МСП (то есть конкретные значимые показатели деятельности МСП в регионе); во-вторых, активность политики развития МСП (то есть действия органов управления по обеспечению благоприятных условий для роста МСП региона)

В результате расчетов территории российско-белорусского приграничья в части политики развития МСП классифицированы следующим образом. Во всех трех регионах отмечается *положительная результативность* развития МСП. При этом *активность региональной политики по проблемам МСП* в Брянской области определена как *повышенная*, в областях Псковской и Смоленской — как *активная*. Заметим, что положительная результативность соответствует значениям больше нуля, но меньше общероссийского уровня; повышенная — значениям больше общероссийского уровня [5; 6].

Особенности развития МСП в регионах российско-белорусского пограничья позволили сформулировать следующие **выводы** исследования.

1. В целом данные эмпирического исследования субъектов МСП показывают экономическую эффективность и доходность последних, несмотря на высокие риски. Кроме того, поскольку примерно 76 % предприятий работают в сфере услуг и торговли, они подвержены влиянию потребительского спроса и растущей конкуренции, что обусловлено низкой стоимостью входа/выхода. Существующие условия ведения предпринимательской деятельности и отсутствие длинного заемного капитала не позволяют покрывать растущие издержки.

2. С точки зрения повышения качества оказания государственных услуг необходима реализация системных мер, нацеленных как на совершенствование процесса перевода услуг в электронную форму, так и на устранение ошибок, снижающих качество перевода в электронную форму конкретных услуг.

В результате исследования выявлены направления модернизации региональной политики, нацеленные на улучшение предпринимательского климата в субъектах РФ за счет применения разнообразного инструментария: информационного, организационного, институционального, финансового и др.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Приоритетные направления развития регионов: инновации и предпринимательство : коллективная монография / [Миронова Н. Н., Мысаченко В. И., Пирогов Н. Л. и др.] ; под ред. Н. Н. Мироновой ; Национальный институт бизнеса. М. : Научный консультант, 2017. 251 с.
2. Управление человеческими ресурсами / под ред. О. А. Лапшовой. М. : Юрайт, 2017. 457 с.
3. Киященко Л. Т. Качество трудовых ресурсов как фактора инвестиционного развития региона // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2017. № 2. С. 40–42.
4. Андреева Е. Л., Глухих П. Л., Франц О. Б., Алексина А. С. Оценка результативности региональной политики развития предпринимательства в России / под ред. Е. Л. Андреевой. Екатеринбург : Институт экономики, 2016. 152 с.

5. Человеческий капитал и социально-экономическое развитие регионов российско-белорусского приграничья / под ред. А. П. Катровского. Смоленск : Универсум, 2016. 336 с.

6. Земляк С. В., Науменков А. В., Шеломенцева М. В. Российское предпринимательство и региональное управление // Экономика. Бизнес. Банки. 2017. Т. 1. С. 45–59.

© Шеломенцева М. В., 2017

УДК 338.26

ББК 65.2/4

*Шутова Светлана Викторовна,
аспирант кафедры агробизнеса
Белорусской государственной сельскохозяйственной академии,
г. Горки, Республика Беларусь,
e-mail: shutova-s@mail.ru*

ИНОСТРАННЫЙ КАПИТАЛ В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

***Аннотация:** в статье рассматриваются возможности привлечения иностранного капитала для поддержания направления на инновационное устойчивое развитие национальной экономики.*

***Ключевые слова:** иностранный капитал, инновационное развитие, инновации, инвестиции, бизнес-инвестиции, бизнес-инновации.*

Иностранный капитал представляет собой инвестиции, капиталовложения других стран в экономику данной страны, осуществляемые в самых разных формах. Решение о капиталовложениях в ту или иную область принимается зарубежным инвестором в первую очередь с позиции тех экономических выгод, которые он собирается получить в соответствии с выбранной стратегией, что не всегда предполагает инновационную компоненту. Примером тому может служить деятельность ряда американских транснациональных корпораций (далее — ТНК) в странах Латинской Америки. Открытость их внутреннего рынка обусловлена технологической и потребительской неприхотливостью, что позволяет реализовывать такую продукцию, жизненный цикл которой в развитых странах находится на стадии упадка. Это актуально и для транзитивных экономик, где желание привлечь новые идеи с помощью ТНК вступает в противоречие с обеспечением экономической безопасности государства и приобретаемыми в действительности выгодами.

С другой стороны, даже при инвестировании в свои зарубежные филиалы иностранные компании учитывают фактор открытости своих прорывных технологий для национального производителя.

Определенные положения по поставленной проблеме позволяют сделать анализ чистых ПИИ в высокотехнологичные отрасли Республики Беларусь. Согласно перечню высокотехнологичных видов экономической деятельности, предложенному ОЭСР, и общегосударственному классификатору видов экономической деятельности ОКРБ 005-2011 и с учётом имеющейся статистической информации, к высокотехнологичным видам экономической деятельности могут быть отнесены следующие укрупненные подсекции обрабатывающей промышленности: химическое производство, производство электрооборудования, производство транспортных средств и оборудования, производство машин и оборудования.

Определенный интерес у иностранных инвесторов вызывают химическая отрасль и деятельность по производству транспортных средств и оборудования. Одним из наиболее перспективных секторов для иностранных инвестиций представляется фармацевтическая промышленность.

В инновационном процессе частично отражают НИОКР, финансируемые за счет иностранного капитала. Данный индикатор располагается в блоке, описывающем ресурсные возможности страны. Его оценка на предмет наличия связи с инновационным результатом показала на группу стран с высоким доходом. Российским исследователем П. Н. Павловым было показано, что капиталовложения в НИОКР на предприятиях, расположенных в странах с наихудшими условиями окружающей производственно-экономической среды, практически полностью неэффективны с точки зрения их инновационной активности. Чрезвычайно часто развивающиеся страны ориентируются на совершенствование научной составляющей, правительства ставят главной целью расходование средств на НИОКР, в то время как в экономиках, ориентирующихся на инновационную модель, более важной считается коммерциализация имеющихся научных результатов [1, с. 157].

В настоящее время одной из ключевых проблем Беларуси в области научной и научно-технической деятельности является низкий уровень финансирования научных исследований. Это затрудняет формирование инновационного задела, необходимого для развития национальной экономики, включая и ее высокотехнологический сектор, основанный на отечественной технологической базе.

Среди всех источников обеспечения НИОКР внешнее финансирование в ряде развитых и развивающихся государств занимает существенные позиции. В странах СНГ иностранные инвестиции в науку привлекаются слабо на фоне низкой наукоемкости ВВП (расходы на НИОКР составляют в основном менее 1 % от ВВП) [2]. Остро данная проблема стоит в России, за последние отчетные периоды в условиях санкций ситуация не изменилась. Для Украины хоть и характерны более высокие значения иностранного участия в сравнении с Беларусью и Россией, однако отчетливо прослеживается движение на убывание. Здесь необходимо уточнить, что в совокупности с другими показателями, характеризующими научную деятельность, в Украине присутствуют сильные негативные тенденции как следствие общего экономического и политического кризисов. В Беларуси же наблюдается постепенное увеличение удельного веса иностранного финансирования науки на фоне общего снижения внутренних затрат на НИОКР, обусловленного в первую очередь сокращением бюджетного финансирования.

В Польше иностранные капиталовложения в НИОКР не являются основным источником финансирования, однако их привлечение более активно, чем в странах СНГ.

Особого внимания заслуживает финансирование НИОКР, обеспечиваемое с привлечением иностранных источников. С усилением тенденций глобализации и интернационализации инновационной деятельности международное научное сотрудничество имеет существенное значение для развития науки, особенно для ее коммерческого сектора. Бизнес-инвестиции в НИОКР все больше интегрируются в стратегии интернационализации бизнес-инноваций. Ожидается, что этот процесс в ближайшей перспективе будет значительно расширяться. Тенденция интернационализации имеет отраслевой характер: на нее более ориентированы фармацевтический сектор, машиностроение, сектор электрического и оптического оборудования (в том числе компьютерного и коммуникационного оборудования) и сектор транспортных средств. Уровень интернационализации НИОКР с точки зрения объемов как притока, так и оттока инвестиций является самым высоким в небольших странах с интенсивным развитием НИОКР: Австрии, Бельгии, Ирландии, Швеции, Швейцарии и Нидерландах, Великобритании.

Международное движение капитала и новых технологий формирует предпосылки для создания эффективных форм хозяйствования и активного участия во внешнеэкономической деятельности. Существующая неравномерность в социально-экономическом развитии на национальном и региональном уровнях побуждает страны разрабатывать и применять новые механизмы привлечения иностранного капитала для стимулирования инновационно-ориентированного развития экономики. Таким образом, интернационализация инновационных ресурсов является естественным и закономерным процессом, определяемым сложившимся в стране инновационным климатом, спецификой межгосударственных, региональных и глобальных отношений.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Индикаторы науки: 2016: статистический сборник / Н. В. Городникова, Л. М. Гохберг, К. А. Дитковский и др. ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М. : НИУ ВШЭ, 2016. 304 с.
2. Наука и инновационная деятельность в Республике Беларусь: статистический сборник / Нац. стат. ком. Респ. Беларусь ; редкол.: И. В. Медведева [и др.] Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2016. 142 с.

© Шутова С. В., 2017

УДК 658.5

ББК 65.291.5

*Корнилова Виктория Александровна,
студентка 3-го курса экономико-математического факультета
направления подготовки «Экономика» Волжского филиала
Волгоградского государственного университета,
г. Волжский, РФ,
e-mail: vaviktoriya543@yandex.ru*

ИННОВАЦИОННАЯ ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛЫХ ФОРМ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Аннотация: в данной статье предпринята попытка выявить особенности деятельности малых предприятий и возможности их интернационализации, а также проанализирован зарубежный опыт и изучены теории, которые возможно бы было применять для российских компаний. Выявлены пути и перспективы инновационного развития российского малого бизнеса.

Ключевые слова: интернационализация; малый бизнес; формирование малых транснациональных компаний; прямые иностранные инвестиции; малые и средние транснациональные компании.

В современную эпоху интеграции особое значение имеют предприятия малых форм хозяйствования. Малый бизнес выступает двигателем прогресса, который на данный момент является одним из приоритетных направлений государственной политики, и вызывает

растущий интерес интернационализация таких фирм. Большинство современных предприятий строят свою стратегию, опираясь на принципы данной политики, таковыми являются «рожденные глобальными». Они изначально завоевывают свое конкурентное преимущество на международном рынке за счет сбыта продукции и ресурсов.

Научная новизна данной работы заключается в теоретическом обосновании положения малых форм инновационного предпринимательства как основных институтов экономики, которые на современном этапе ориентированы на знания и новые технологии, пути совершенствования организационно-экономических механизмов развития малого бизнеса.

Целью исследования является теоретическое обоснование и определение влияния национальной институциональной среды на управленческие решения об интернационализации малых и средних предприятий бизнеса в России.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи**:

- 1) выявить особенности интернационализации фирм малого и среднего бизнеса.
- 2) обосновать применение институционального подхода к изучению интернационализации российских фирм малого и среднего бизнеса.

В большинстве исследований на протяжении нескольких лет основным объектом изучения в сфере интернационализации являлись крупные компании, которые осуществляли свою деятельность в глобальных масштабах. Данные предприятия могли участвовать в развитии не только отечественной экономики, но и мировой, при условии, что малый и средний бизнес не вызывал такого большого интереса. Осуществление своей деятельности разномасштабными фирмами и компаниями за рубежом в XXI веке не дает возможности изолироваться компаниям от глобальных тенденций.

Интернационализация является значимым инструментом для малого и среднего бизнеса, позволяющего расширять свои сферы деятельности за пределами своего государства. Интернационализация — это довольно широкое понятие. Ее можно определить как развитие внешних международных операций [1] и как процесс, при помощи которого компании постепенно увеличивают свою вовлеченность в международную деятельность [2]. При этом более общее определение интернационализации указывает, что «это выход какого-либо явления за рамки нации, государства».

Превращение небольшой национальной фирмы в мультинациональную служит объектом пристального внимания исследователей. Одной из основных теорий в этой области является Уппсальская модель, разработанная Юхансоном и Валне. В ней интернационализация определяется как процесс накопления эмпирических знаний. Рассмотрение проблемы концентрируется на временной динамике, базовым объектом исследования в которой выступает поведение фирмы на разных этапах развития с точки зрения рынков и способов вхождения на них. Международные аспекты поведения фирмы описываются следующим образом: сначала регулярные экспортные операции отсутствуют, затем экспорт осуществляется через независимых посредников, далее через сбытовые подразделения и, наконец, создается производственный филиал. Эта модель подвергалась критике за несоответствие теоретических построений практике, а также за концепцию психической дистанции.

Согласно утверждению Даннинга [3], ни одна из существующих теорий интернационализации не в состоянии полностью объяснить все стороны международной экспансии фирмы и предсказать поведение фирм на глобальном рынке по причине отставания теоретических концепций от быстро изменяющейся реальности. Каждая отдельная теория объясняет только одну из сторон процесса, но даже при этом далеко не все из существующих теорий интернационализации могут быть применимы к малому инновационному предприятию (далее — МИП).

Рассмотрим только несколько основных теорий. Первая — стадийная модель Уппсала — одна из первых моделей, которая структурировано и интуитивно понятно объясняет поэтапный процесс выхода фирмы на внешний рынок.

Однако вышеуказанная модель часто критикуется за ее детерминированность, и ряд исследователей считает ее применение ограниченным для инновационных компаний. Это вызвано тем, что, во-первых, активное развитие коммуникационных каналов и снижение логистических издержек позволяет компаниям «перескакивать» через этапы, во-вторых, для МИП чрезвычайно важна быстрота коммерциализации инновации из-за их ускоренного морального устаревания, что не позволяет им ждать постепенного накопления знаний.

В модели эклектической парадигмы основное внимание сконцентрировано на прямом иностранном инвестировании как наилучшей стратегии выхода на внешние рынки, что для инновационных стартапов труднореализуемо. Это дает важное представление о том, на основе каких преимуществ фирме следует интернационализироваться, на чем основное внимание в ней сконцентрировано.

Теория транзакционных издержек не свойственна МИП в силу отсутствия у них филиальной сети и большого количества транзакций, издержки по проведению которых можно так снижать.

Сетевая модель и теория *born global* [4] — одни из самых передовых теорий интернационализации, но даже они не являются исчерпывающими.

Сетевая теория открывает для МИП важность связей и личных контактов с зарубежными партнерами, однако опыт показывает, что существенный процент МИП выходит на глобальный рынок и не имея зарубежных связей (хотя наличие таких связей сильно повышает шансы на успех).

Теория *born global* хоть и создана для объяснения феномена стартапов, становящихся менее чем за два года после начала деятельности международными игроками, она еще слишком фрагментирована, чтобы предоставить единую методологическую основу для исследования процессов интернационализации МИП [5].

Теория международного предпринимательства является очень полезной для МИП, потому что в ней особое внимание уделяется предпринимательским характеристикам руководителя (или команды), который осуществляет стратегический выбор.

Следует упомянуть еще один тип моделей, описывающих процесс постепенного вовлечения малых компаний в международную деятельность, по мере расширения их информационной осведомленности — это так называемые инновационные модели (И-модели) [2]. Данные модели объясняют истоки процесса интернационализации, роль предпринимателя и факторы, влияющие на принятие его решения.

Несмотря на ограничения в применении данных моделей к интернационализации МИП, каждая из этих теорий раскрывает отдельную важную сторону данного процесса, поэтому на практике руководство инновационных предприятий чаще всего применяет интегрированный подход на основе синтеза нескольких теоретических направлений.

Особенности интернационализации МИП связаны не только с применением теорий к этому процессу, но и с тем, какие факторы оказывают влияние на принятие решения о выходе на глобальный рынок и его успешность.

К этим факторам относятся:

- 1) уровень инновационности и уникальность продукта или технологии;
- 2) личные характеристики руководителя МИП, его опыт и лично-деловая сеть контактов;
- 3) уровень развития человеческого капитала компании;

- 4) расходы на R&D и усовершенствование продукции;
- 5) прочие внутренние факторы;
- 6) внешние отраслевые и макрофакторы.

При анализе данных групп факторов можно выявить преимущества МИП при интернационализации по сравнению с традиционным бизнесом (ориентация на внешние рынки, высокий уровень инновационности продукции и др.), а также те дополнительные барьеры, которые могут препятствовать успешной интернационализации МИП, к которым можно отнести недостаток информации о рынке, его запросах и правилах работы, маркетинговых знаний, незащищенность продукта от копирования.

Таким образом, интернационализация МИП обладает рядом особенностей, начиная от теоретических характеристик самих процессов выхода на глобальный рынок и до конкретных факторов успешности этого выхода. В данном исследовании были определены различные направления развития в области интернационализации фирм малого и среднего бизнеса, выделены основные теоретические подходы к изучению их международных операций.

В связи с вышеизложенным малым российским предприятиям необходимо преодолевать ряд трудностей в стремлении достижения успешных результатов в интернационализации. Для осуществления выгодного взаимодействия с институциональной средой, используя «недорогие» средства, предпринимателям необходимо быть проактивными. Они должны уметь угадывать не только благоприятные возможности для выхода на международный уровень, но и заранее определять и четко понимать возможные проблемы, которые могут возникнуть в процессе организации и развития международных операций, включая те, которые будут исходить со стороны сформировавшейся в стране институциональной среды.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Бессонов И.С. Малый бизнес и малое предпринимательство: особенности, преимущества и факторы развития // Вестник самарского государственного экономического университета. 2013. Вып. 1. № 99. С. 13–18.
2. Распоряжение Правительства РФ от 12 июня 2012 №1128-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Поддержка доступа на рынки зарубежных стран и поддержка экспорта» [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_132284/ (дата обращения: 19.10.2017)
3. Винарик В. А., Долгопятова Т. Г. Сертификация системы менеджмента качества в компаниях стран с переходными экономиками: эмпирический анализ // Российский журнал менеджмента. 2011. Т. 9. № 1. С. 29–56.
4. Радаев В.В. Новое российское предпринимательство в оценках экспертов // Мир России. 2015. Вып. 3. №1. С. 36–54.
5. Фуруботн Э. Г., Рихтер Р. Институты и экономическая теория. Достижения новой институциональной экономической теории. СПб. : Издат. дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. 734 с.

© Корнилова В. А., 2017

УДК 336.77
ББК 65.26

Макаренко Елена Сергеевна,
студентка 4-го курса факультета управления и бизнес-технологий
направления подготовки «Финансовый менеджмент»
Омского филиала Финансового университета
при Правительстве Российской Федерации,
г. Омск, РФ
e-mail: makarenko.e17@mail.ru

ЭСКРОУ-СЧЕТА, УСЛОВИЯ И СХЕМЫ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Аннотация: в данной статье раскрывается понятие «эскроу-счет» как доверительного счета при оформлении сделок. Представлена схема и условия его применения, а также приведен анализ использования эскроу-счета в России и за рубежом.

Ключевые слова: эскроу-счет, эскроу агент, депонент, бенефициар.

Если вы захотите приобрести недвижимость за границей, вам могут предложить открыть счет эскроу — трастовый или доверительный счет. Пример ситуации: двое товарищей заключили пари. Сумму, на которую они поспорили, они могут передать на хранение третьему человеку. Тогда у всех будет уверенность в том, что после разрешения спора деньги перейдут тому, кто их заслужил. Держатель счета эскроу называется эскроу агентом или доверительным агентом. Он сотрудничает с каждой стороной, но не зависит ни от одной из них. Снятие денег со счета эскроу агентом возможно лишь в том случае, если выполнены заранее установленные условия [1]. Во многих странах стоимость открытия такого счета составляет менее 1 % от цены объекта.

Схема расчетов с привлечением эскроу агента, например в сделке купли-продажи, имеет вид [2]:

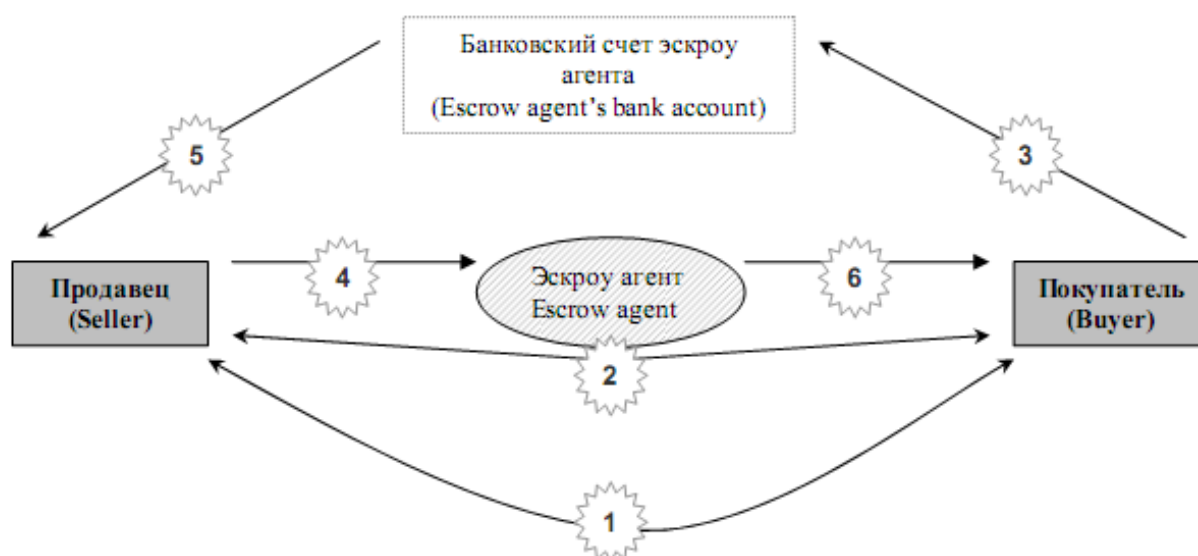


Рис. 1. Схема расчетов с привлечением эскроу агента

Где:

- 1) между продавцом и покупателем происходит согласование и заключение договора купли-продажи;
- 2) согласование и заключение между продавцом, покупателем и эскроу агентом трехстороннего escrow agreement;
- 3) депонирование покупателем на банковском счете эскроу агента определенной денежной суммы, уплачиваемой по договору купли-продажи;
- 4) передача продавцом, проверка и принятие эскроу агентом согласованного в договоре купли-продажи и escrow agreement пакета документов;
- 5) высвобождение эскроу агентом денежной суммы в пользу продавца;
- 6) передача эскроу агентом покупателю комплекта документов, полученных от продавца.

При этом ни депонент счета эскроу, ни бенефициар не могут распоряжаться суммой, находящейся на счете эскроу [3].

США практикует применение счета эскроу при сделках с недвижимостью. Он открывается через адвокатскую контору, выступающую со стороны продавца, и на него перечисляются средства при подписании контракта в качестве гарантии будущего платежа. Если покупатель не выполняет условий договора без уважительной причины, депозит переходит к продавцу. Если продавец нарушает договор, депозит возвращается покупателю.

Счет эскроу также используется для поэтапной оплаты первичной недвижимости в Австрии. В этой стране это обязательное условие для всех сделок с застройщиками. В Австрии существует институт трастовых управляющих, через которых проходят все сделки с застройщиками. Весь процесс сделки строго регламентируется юридически. Таким образом, обе стороны защищены законом.

Вице-президент Ассоциации региональных банков России Олег Иванов констатирует активное использование эскроу-счетов в мире. Особенно актуальна такая схема расчетов в международной торговле, когда нужно оплатить товар, находящийся в пути.

В декабре 2007 года депутат Государственной Думы РФ А. Г. Аксаков внес на рассмотрение Законопроект «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации» (в части регулирования номинальных банковских счетов) [4]. Этот законопроект предполагал введение в российское законодательство механизм, подобный механизму эскроу-счета.

По мнению Иванова, россияне привыкли использовать для сделок с недвижимостью банковские ячейки, где хранятся наличные деньги. Эскроу-счет — безналичный аналог такой ячейки, который позволяет избежать риска, связанного с использованием наличных денег. Но не все граждане готовы раскрывать источники денежных средств, да и возможные налоговые последствия могут быть не очень приятны для покупателей.

Таблица

Значения показателя счета эскроу физических лиц по сделкам купли-продажи недвижимости (по данным портала банковского аналитика на 01.02.17)

Наименование банка	Значения показателя, тыс. руб.	Изменения за прошедший месяц, %
ГЕНБАНК	212 286	7,65
АКТИВ БАНК	9 166	10,39
АВТОГРАДБАНК	4 475	0,88
Всероссийский банк развития регионов	1 340	–90,08
Легион	453	0

Большинство российских банков пока что не оказывают услуги по полноценной поддержке эскроу. В таблице представлен топ российских банков, которые уже освоили данное новое явление в сегменте финансовых операций в России и благополучно используют эскроу-счета в своей практике.

Очевидно, что абсолютным лидером является Генбанк. Свои позиции он закрепил благодаря тому, что стал одним из первых российских банков, который разработал и предложил уникальную услугу своим клиентам — счет эскроу. На сегодняшний день данная операция усовершенствована Генбанком до уровня безаналогового продукта на финансовом рынке.

Данная система безопасных сделок в российской законодательной базе была обозначена недавно (летом 2014 года), несмотря на это, она имеет все шансы получить широкое распространение. Возможно, функционал счета эскроу будет отличаться от западных вариантов, так как в российском законодательстве конструкция такого контракта представляет собой «урезанный» вариант.

Главное преимущество счета — сведение к минимуму финансовых рисков и гарантии успешного проведения коммерческих сделок с недвижимостью и другим ценным имуществом. Что касается проблемных моментов — необходимость сотрудничать с посредником, что влечёт дополнительные расходы и повышает общую стоимость операции. К тому же в России с такими финансовыми операциями пока что работают считанные компании.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Чураков Р. С. Эскроу-счёт по российскому праву // Закон. 2007. № 8. С. 27–34.
2. Буркова А. Квази-обеспечительные обязательства: международная практика, регулирование и перспективы развития в России. М. : Закон, 2013.
3. Инструкция Банка России от 30.05.2014 № 153-И (ред. от 14.11.2016) «Об открытии и закрытии банковских счетов, счетов по вкладам (депозитам), депозитных счетов» (Зарегистрировано в Минюсте России 19.06.2014 N 32813) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_164723/ (дата обращения: 24.10.2017).
4. Федеральный закон от 21 декабря 2013 г. № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс] // СПС «ГАРАНТ». URL: <http://base.garant.ru/70544862/#friends> (дата обращения: 24.10.2017).

© Макаренко Е. С., 2017

УДК 330.47

ББК 65.386.8-64

Онейкина Вера Сергеевна,

*студентка 3-го курса факультета архитектуры и градостроительного развития
кафедры управления и развития городского хозяйства и строительства
направления подготовки экономика предприятий и организаций
Института архитектуры и строительства ВолгГТУ,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: AliLarter2.oh@yandex.ru*

Тысевич Ирина Валерьевна,

*студентка 3-го курса факультета архитектуры и градостроительного развития
кафедры управления и развития городского хозяйства и строительства
направления подготовки экономика предприятий и организаций
Института архитектуры и строительства ВолгГТУ,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: lbv1972@yandex.ru*

ИННОВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В РОССИИ

Аннотация: в статье рассматривается проблема инновационного развития экономики Российской Федерации.

Ключевые слова: экономическая система, инновационная деятельность.

В современном мире экономическая система достигла достаточно высокого уровня прогресса и продолжает неизменно расти. Инновации помогают обеспечивать конкурентоспособность предприятий, повысить интенсивность экономического развития страны, так как используются эффективные механизмы получения, обработки результатов научно-технической деятельности.

Рассмотрим национальную инновационную систему России. В нашей стране уровень инновационной активности предприятий в три раза ниже показателей в лидирующих в этой области стран. По данным в рейтинге по конкурентоспособности, наша страна занимает 38-е место из 50 стран [1]. Поэтому на данный момент крайне **актуально** изучение проблем со становлением национальной инновационной системы, а также выявления барьеров для развития инновационных процессов.

Наиболее значимой проблемой, на наш взгляд, является использование организационных и маркетинговых инноваций. Необходимо снижать административные, трансакционные издержки, получать доступ к отсутствующим на рынках активам, расширять рынок сбыта для увеличения объемов продаж. На российских предприятиях они пока не получили должного распространения, что ограничивает динамику инновационной активности.

Вторым фактором, способствующим инновационной деятельности является ее недостаточное финансирование [2]. Недостаток финансов приведет к снижению качества инноваций, а также не обеспечит возможности их реализации на постоянной основе.

Для поддержания развития инновационной системы необходима государственная поддержка [3]. На данный момент предприятия несут большие расходы и риски, связанные с выпуском патентоспособных изобретений, поэтому важно предоставить систему льгот и субсидий.

Наиболее важными и первостепенными шагами, способствующими улучшению сложившейся ситуации, на наш взгляд, являются.

1. Разработка федерального проекта по формированию и спонсированию инновационной и технической систем.
2. Подготовка квалифицированных кадров, необходимых для работы с системами.
3. Совместная работа государственных органов и предпринимателей, направленная на поддержку области наукоемких технологий.

Также для того, чтобы обеспечить перспективное развитие инновационной экономики России, нужно, чтобы российские предприятия начали осуществлять инновационные вложения [4]. Требуется рост, который включал бы в себя значительную инновационную составляющую. Ведь в нашей стране незначительный рост промышленности, и он не сопровождается обновлением технологий.

В нашей работе рассмотрены теоретические аспекты некоторых проблем инновационного развития экономики нашей страны. Из изложенного можно сделать ряд **выводов**:

1. Движущей силой для инновационного развития предприятий является квалифицированный персонал как основной экономический ресурс новой экономики.
2. Создание инфраструктуры для инновационной деятельности — это недостаточное условие для инновационного развития, нужны крупные инновационные вложения.
3. Инновационное развитие не может существовать без согласованности менеджеров высшего и среднего звена, а также государственных органов с предпринимателями [5].
4. Государство должно пересмотреть финансирование и переориентироваться на финансирование тех сфер, где приход инвестора маловероятен.

Выполнение этих рекомендаций должно, как нам кажется, повысить активность инновационного развития нашей страны.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Какава Н. О. Развитие экономики России: инновационное будущее. СПб., 2011.
2. Фонотов А. Г. Россия: инновации и развитие. М., 2012.
3. Юдаев И. Г. Инновационное предпринимательство как основа стратегического развития региона // Инновации. Инвестиции. 2010. № 4. С. 22.
4. Семенова А. Управление инновационными процессами // Экономист. 2005. № 5. С. 46.
5. Хотяшева О. М. Инновационный менеджмент: Учебное пособие. СПб.: Питер, 2005. 318 с.

© Опейкина В. С., Тысевич И. В., 2017

УДК 338.3
ББК 65.29

*Прохорченко Татьяна Юрьевна,
студентка 4-го курса (гр. Э-1-14)
факультета архитектуры и градостроительного развития
направления подготовки 38.03.01 «Экономика»
Института архитектуры и строительства
Волгоградского государственного технического университета,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: alisa_kalinkina@mail.ru*

К ВОПРОСУ БЮДЖЕТНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ СОЗДАНИЯ ПЕРЕДОВЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

***Аннотация:** в статье рассмотрены особенности создания передовых производственных технологий в 13 регионах РФ. Установлено, что в условиях снижения государственного участия в активизации инновационной деятельности бюджетное финансирование следует направить не на создание новых производств, а на поддержание уже существующих.*

***Ключевые слова:** инновационная деятельность, производственные технологии, финансирование, эффективность.*

Вопрос расширения или развития инновационной деятельности в Российской Федерации давно перестал быть спорным. Проблема в настоящее время приобретает несколько иной уровень, а именно: кому важно поддерживать инновационную активность на уровне организаций, как оценивать вложенные в развитие науки средства, или насколько эффективно финансирование с точки зрения прибыльности? Данные вопросы возникают в последнее время все чаще, а пути их решения весьма неоднозначны.

Сама инновационная активность организаций характеризует степень участия организации в осуществлении инновационной деятельности в целом или отдельных ее видов в течение определенного периода времени. Возникает вопрос о том, по каким параметрам судить об эффективности инновационной деятельности организаций. Одним из параметров, который может быть рассмотрен в этом качестве, является число созданных передовых производственных технологий. Были выбраны несколько представительных субъектов РФ из разных федеральных округов. Источником информации послужили данные Федеральной службы государственной статистики. Исходные данные о количестве созданных передовых производственных технологий, подвергнутые предварительной группировке и обобщению, объединены в рис. 1 [1].

Из рассматриваемых субъектов РФ в 2000–2005 годах выгодно выделяется Ростовская область, имея количество созданных передовых производственных технологий, в несколько раз превышающее показатели других выбранных субъектов. Однако за последующие годы (2006–2015) либо сменяются лидеры по числу разработок, либо разрыв существенно сокращается. Одно очевидно, что отстающими на протяжении всего исследуемого периода являются Псковская и Волгоградская области, у которых число разработок ни за один год не превысило трех.

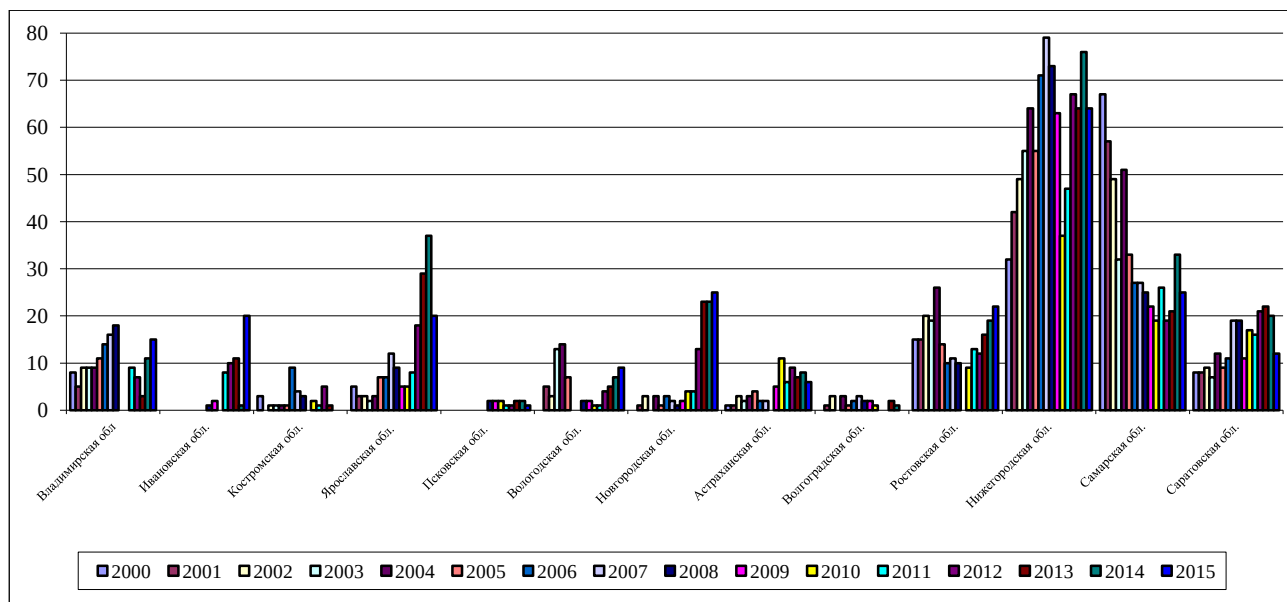


Рис. 1. Количество созданных передовых производственных технологий в отдельных регионах РФ, шт.

На рис. 2 представлены три области, которые демонстрируют одну из существующих тенденций в динамике числа созданных передовых производственных технологий в регионах РФ. Они сравнены с Волгоградской областью. Соотнесение отнюдь не в пользу города-героя на Волге: отставание более чем на порядок.

В зависимости от региона РФ количество инновационных разработок или падает (Самарская область), или растет (Ярославская область), или ведет себя хаотично (Нижегородская область). Причём максимальное число рассмотренных областей (54 %) демонстрируют хаотическую тенденцию. Наблюдается рост инновационных разработок для 38 % рассмотренных областей, и только одна область (8 %) показала тенденцию к снижению числа созданных передовых производственных технологий. В общем, представленные данные показывают преимущественный рост в области инновационных разработок, что, безусловно, является положительной тенденцией для экономики России. Хаотичность же, скорее всего, обусловлена переходными процессами, происходящими в обществе в условиях современной неопределенности экономической и политической ситуации.



Рис. 2. Динамика количества созданных передовых производственных технологий в трех ведущих регионах РФ и в Волгоградской области, шт.

Активизируя инновационную деятельность, хозяйствующему субъекту следует определиться: приобретать инновации на стороне или разрабатывать их самостоятельно. В первом случае предприятие, как правило, устанавливает стратегическое партнерство со специализированной научно-исследовательской или конструкторской организацией. Данное направление требует единовременного вложения значительной суммы средств. Во втором случае предполагается создание собственного научно-исследовательского инновационного подразделения [2, с. 79].

Одновременно хозяйствующие субъекты, занимающиеся наиболее затратными фундаментальными и прикладными исследованиями, в большинстве своем осуществляют свою инновационную деятельность за счет бюджетных средств. Вместе с тем предоставление целевых субсидий осуществляется исходя из приоритетности заявленного направления научного исследования с точки зрения государственной научно-технической политики. При этом расходы федерального бюджета на научные исследования только в 2016 году превысили 120 млрд руб., что заметно меньше объемов, которые выделялись в предыдущие пять лет [3, с. 95].

Поэтому в настоящее время необходимо вкладывать деньги не в создание новых предприятий по производству инновационных технологий, а в финансирование уже существующих. В любом случае возникает необходимость оперативной оценки результативности инновационной деятельности организаций, получающих финансирование. Посредством определения эффективности приложения инвестиций возможно оптимизировать снижающиеся объемы бюджетного финансирования инновационной деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Наука и инновации [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/science_and_innovations/science/ (дата обращения: 05.10.2017).
2. Мавлютов Р. Р. Интенсификация инвестиционной активности граждан России на рынке ценных бумаг. // The Genesis of Genius. 2017. № 8. С. 78–80.
3. Мавлютов Р. Р., Бутенко Е. А. Развитие системы персональных финансов как звена финансовой системы современной России : монография ; ВолГТУ. Волгоград, 2017. 125 с.

© Прохорченко Т. Ю., 2017

УДК 69.003.13

ББК 65.31-551

Романова Алёна Вячеславовна,
студентка 2-го курса магистратуры по направлению «Экономика»
Института архитектуры и строительства
Волгоградского государственного технического университета,
специалист по маркетингу
Волгоградского государственного технического университета,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: siline38@yandex.ru

ПРОБЛЕМЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ И ИХ ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ

Аннотация: в статье рассматриваются особенности инновационных процессов и различные варианты систематизации инноваций относительно строительной отрасли. Приводятся различные причины, которые тормозят развитие инноваций в строительстве. Автор обращает внимание на влияние инновационной деятельности на развитие экономики страны.

Ключевые слова: инновации, строительство, инновационные барьеры, экономический рост.

Цель исследования — показать взаимосвязь между инновационным развитием в строительной отрасли и развитием экономики страны.

Задачи исследования:

- 1) рассмотреть особенности инновационного развития строительной отрасли;
- 2) перечислить факторы, ограничивающие инновационное развитие строительной отрасли;
- 3) выявить взаимосвязь между инновационным развитием и экономическим ростом страны.

Двадцать первый век характеризуется активным внедрением инноваций, меняющих этот мир. Ускоряются темпы научно-технического прогресса, происходит глобализация и интернационализация рынка. В данных условиях появляются трудности в сохранении конкурентных преимуществ в течение длительного времени. Строительная отрасль обладает рядом особенностей, которые отражаются на инновационно-инвестиционных процессах предприятий, которые заняты в данной сфере.

Актуальность данной статьи обусловлена тем, что инновационное развитие данного сектора экономики является важной экономической и практической задачей. В настоящее время преимущества на рынке достигаются за счет использования инноваций, тогда как раньше причинами экономического развития были исключительно инвестиционные вложения. Разработка и внедрение инноваций в строительстве является одним из активно развивающихся направлений научно-технической деятельности [1, с. 32].

В строительной отрасли можно выделить следующие виды инноваций:

- 1) применение новых решений при планировке и создании архитектурного облика будущего объекта строительства;
- 2) использование современного строительного оборудования и строительных машин, которые позволяют сократить длительность строительства и затраты на их эксплуатацию;
- 3) использование новых эффективных инновационных строительных технологий (например, строительство экспериментальных домов; «КУБ-3В» — технология сборного домостроения [2, с. 26]; «зеленое строительство» — технология строительства экологически чистых домов [3 с. 34], эффективно использующих ресурсы: электроэнергию, тепло, воду и т. д.);

4) усовершенствование теплоизоляционных материалов, у которых низкая себестоимость и высокое качество [4, с. 4];

5) использование новых высококачественных строительно-отделочных материалов;

6) использование новых организационных форм при выполнении работ.

Внедрение технологических инноваций в строительной отрасли ограничивают следующие факторы:

- покупатели не доверяют инновациям;
- высокие затраты на ввод в эксплуатацию объектов;
- большинство фирм на рынке являются мелкими, потому не обладают достаточными ресурсами для внедрения инноваций;
- недостаточное количество финансовых ресурсов, которые выделяются на проведение исследований инноваций;
- в строительной отрасли существует сильная зависимость от субподрядчиков;
- неимение единой системы утверждения и сертификации новых продуктов;
- ограниченный доступ к информации о новых продуктах, недостаточно налаженные связи между научно-исследовательскими центрами и строительными предприятиями;
- недостаточная поддержка инновационной деятельности со стороны государства и т. д.

Вышеперечисленные факторы существенно ограничивают внедрение инноваций, особенно в жилищном строительстве. Зачастую выходит, что даже благополучно протестированные инновации в последствии не находят массового распространения в строительной отрасли [5, с. 9]. Строительная отрасль замедленно реагирует на инновации, что связано с некоторой консервативностью данной отрасли [6, с. 49]. Так происходит в основном из-за следующих факторов:

1) длительный срок эксплуатации зданий и сооружений, на протяжении которого могут выявиться непредусмотренные недостатки выбранной и применяемой технологии [7, с. 5];

2) крайне высокая ответственность строителей за конечный продукт. Велика вероятность появления печальных последствий для здоровья [8, с. 70], вплоть до угрозы жизни людей, если будут допущены ошибки при применении новой технологии или материалов.

Что касается связи между инновациями и экономическим ростом, то она существует. Рассмотрение проблемы экономического роста напрямую связано с отсутствием инновационного процесса, что доказывает, что эти две составляющие связаны между собой, так как инновации — это процесс, обеспечивающий экономическую выгоду, которая в дальнейшем способствует увеличению объема национального дохода. Инновации внедряются в строительную отрасль с существенным отставанием по отношению к другим отраслям, например торговли и промышленности. Это связано с тем, что данная отрасль является более консервативной.

Научно-технический прогресс является основой экономического роста в мире. Развитие таких стран, как США, Япония, страны Европы перешло на инновационную социально-экономическую базу. Это означает, что создается экономика, которая основана на научных знаниях. Большая часть прироста ВВП получена за счет научных достижений, воплощенных в новое оборудование, технологии и системы.

Данные достижения определяют динамику экономического роста, а также уровень конкурентоспособности государства в мировом сообществе. На сегодняшний день в России ситуация складывается не должным образом: ее доля в мировом рынке наукоемкой продукции составляет около 0,3 %, а доля инновационной продукции — менее 5 % от общего объема промышленной продукции.

Фундаментальная наука является основой современных технологий. Она создает интеллектуальные ресурсы общества.

Инновационное развитие имеет основной целью получение максимального экономического эффекта от каждой единицы примененного и превращенного в товар капитала. На сегодняшний день в России государственной инновационной политики не существует. Знания и интеллект считаются одним из главных резервов страны, при этом являются возобновляемым ресурсом. Для его применения у страны есть всё необходимое: кадры и наука, но, к сожалению, они практически не используются, так как отсутствует внутренний спрос на интеллект и новое знание, не имеется необходимой инфраструктуры, обеспечивающей данный спрос.

Государству необходимо стимулировать инновационную деятельность, создавать новые действенные механизмы, например единую инновационную биржу, на которой будет представлен весь интеллектуальный потенциал страны, где смогут собраться изобретатели, промышленники и финансисты.

Инновационное развитие является существенным фактором обеспечения конкурентоспособности национальной экономики, ее устойчивого роста и развития, которые составляют основу безопасности национального хозяйства.

Таким образом, при внедрении инноваций в строительную отрасль необходимо учитывать особенности, которые ее характеризуют, а также факторы, тормозящие активное внедрение инноваций и оказывающие влияние на инновационный потенциал предприятия. Также не стоит забывать о связи между инновациями и экономическим ростом. Внедрение инноваций и вложение инвестиций позволит предприятиям обрести преимущества на рынке, что в дальнейшем будет способствовать увеличению объема национального дохода.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ильенкова С. Д. Инновационный менеджмент. М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 2016. 251 с.
2. Лаврентьев В. А., Шарина А. В. Интеллектуальный потенциал предприятия: понятие, структура и направления его развития [Электронный ресурс] // Креативная экономика. Электрон. журн. 2016. № 2 (26). URL: <https://creativeconomy.ru/lib/34996> (дата обращения; 01.10.2017).
3. Половников С. С. Инновационный потенциал организации. Теория и расчет // Студенческий научный форум : материалы науч.-практ. конф. М. : Изд-во Московского государственного университета, 2016. С. 2–4.
4. Тебекин А. В. Инновационный менеджмент : учебник для бакалавров. М. : Юрайт, 2017. 231 с.
5. Цыцарова Н. М., Инновационный менеджмент : учебное пособие, предназначено для преподавателей и студентов. Ульяновск : УлГТУ, 2016. 195 с.
6. Гохберг Л. М. Статистика науки и инноваций. М. : Центр исследований и статистики науки, 2016. 239 с.
7. Ляпина С. Ю. , Грачева М. В. Управление рисками в инновационной деятельности : учебное пособие. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 350 с.
8. Машковская Т. Г., Иванова Е. В., Кудашов В. И. Экономика и управление инновациями : учебно-методический комплекс. Минск : Изд-во МИУ, 2017. 239 с.

УДК 334.72

ББК 65.263

*Шихова Алсу Камильевна,
студентка 4-го курса направления подготовки «Финансовый менеджмент»
факультета управления и бизнеса технологий Омского филиала
Финансового университета при Правительстве Российской Федерации,
г. Тара, Омская обл., РФ,
e-mail: alsu-shihova@mail.ru*

ЭНДАУМЕНТ В РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ, ПРОБЛЕМЫ

Аннотация: статья посвящена исследованию современного состояния эндаумента в России.

Ключевые слова: эндаумент-фонд, финансирование, капитал, благотворительные пожертвования.

Эндаумент-фонд — это фонд целевого использования, образующийся за счёт пожертвований других организаций или же населения и находящийся в собственности некоммерческой организации. Средства данного фонда инвестируются для конкретных целей, указанных в уставе фонда, или же для получения дохода, но этот доход всегда направляется в ту определенную организацию, ради которой фонд был создан. В основном эндаумент-фонд составляют благотворительные пожертвования, но от благотворительности его отличает то, что имеет строго целевой характер и может получать доходы за счёт инвестирования средств. Эндаумент-фонды применяются в сфере образования, социального обеспечения, борьбы с бедностью, здравоохранения и религии.

Страной, в которой наиболее развита данная система финансирования, является США. Здесь довольно обычно явление, когда множество университетов или даже колледжей имеют собственные эндаумент-фонды. Самыми известными и многолетними являются эндаумент-фонды Гарвардского, Йельского, Принстонского и Стенфордского университетов.

В Российской Федерации эндаумент-фонды достаточно новое явление, и к тому же сейчас недостаточно хорошо развит фондовый рынок. Он значительно отстает от американского и по капитализации, и по типам и количеству финансовых инструментов, а хотя основной доход фонды целевых капиталов получают именно на фондовом рынке. Лишь в 2006 году в России российские бизнесмены, представители Российской ассоциации промышленников и предпринимателей инициировали создание эндаумент-фонда. Также в 2006 году вступил в силу закон № 275-ФЗ «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций», который освободил фонды подобного рода от налогообложения доходов от инвестирования целевого капитала. Но создание первых целевых фондов было омрачено финансовым кризисом 2008 года. В течение 2007 года большинство эндаумент-фондов провели учредительные собрания. В 2008 году они получили первые взносы, необходимые для формирования целевого капитала, только передали их в управляющие компании, увидели первые цифры, характеризующие доходность, то есть только начали развиваться, и грянул кризис, который поколебал решимость многих ректоров вузов создавать эндаумент-фонды. Среднее падение в нашей стране фондов целевых капиталов, переданных в доверительное управление, составило 18 %, на Западе — 24 %. Но, с другой стороны, это укрепило систему, заставив вкладывать в менее рискованные инструменты. Кризис заставил работать эффективнее, быстрее и качественнее.

Согласно закону № 275-ФЗ, управление активами эндаумент-фондов входит в обязанности управляющей компании, являющейся профессиональным участником рынка ценных бумаг. Сейчас конкуренция среди таких компаний достаточно высока, и поэтому есть из кого выбирать. В отличие от США, в России наем управляющей компании — это обязательный процесс [1].

Также ещё одно отличие такого рода от США состоит том, что в Российской Федерации фондом целевого капитала являются лишь эндаумент-фонды, тогда как в США это и эндаумент-фонды, и целевые эндаумент-фонды. Но в Российской Федерации, так же как и в США, широко распространены квазиэндаумент-фонды — это фонды университета.

К примеру, фонд Финансового университета при Правительстве РФ был учрежден в 2007 году и размер его равен 268 млн руб. Он входит в топ-10 крупнейших российских университетских эндаумент-фондов по объему аккумулированных средств. Полученный доход направляется на развитие материально-технической базы университета [4].

В финансировании проектов на основе эндаумент-фонда какой-либо некоммерческой организации участвуют несколько сторон: сама некоммерческая организация (НКО); благотворители (доноры); получатели дохода определенного эндаумент-фонда; управляющая компания эндаумент-фонда.

Работа фонда целевого капитала достаточно прозрачна и проста. Суть её такова, что благотворители направляют денежные пожертвования в этот фонд, далее он направляет их в управляющую компанию, а уже доход, который получился, передают на финансирование работы одной, а иногда и нескольких, организаций. Но при этом пожертвования, которые были получены, постепенно генерируют доход и обеспечивают проект на протяжении какого-либо долгого периода времени [3].

В России эндаумент-фонд создается с помощью специальной организации управления целевым капиталом в форме фонда. И, как следствие, организация, являющаяся получателем дохода, не есть собственник данного целевого капитала. Обычно фонд учреждается физическими или же юридическими лицами, заинтересованными в создании эндаумент-фонда. В то же время, благодаря закону № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», бюджетные учреждения могут самостоятельно учреждать юридическое лицо — фонд целевого капитала, что до принятия данного закона было возможным только для автономных учреждений с согласия учредителя [3].

В Российской Федерации множество проблем, которыми обременяются эндаумент-фонды. Если в других странах привлечение денежных средств через эндаумент-фонды даёт немало прав, например таких, как право некоммерческих организаций на получение дополнительных финансовых ресурсов на длительный срок или право на формирование перспектив долгосрочного планирования своей деятельности, то в нашей стране такого не наблюдается. Здесь процесс привлечения денежных средств затрудняется из-за дохода от целевого капитала. По мнению многих руководителей ведущих учреждений образования и культуры, они не хотят тратить время на создание специального юридического лица, открытие счетов и поиск управляющей компании.

Еще одной проблемой эндаумент-фондов в Российской Федерации является довольно низкий уровень системы менеджмента у потенциальных получателей, которые, в свою очередь, обязаны разрабатывать стратегии деятельности своих учреждений, чтобы достичь более рационального использования доходов от целевого капитала, находящегося в их непосредственном распоряжении. Для тех, кто жертвует денежные средства, возникающая

ситуация также весьма проблематична, если смотреть на это со стороны отдачи капитала, которая является целью любого бизнес-проекта (также и благотворительности). Несмотря на существующий свод законов о целевом капитале и соответствующих изменений в налоговом законодательстве, это не обеспечивает мер по дополнительному экономическому стимулированию жертвователей. Кроме этого, список целей формирования целевого капитала и реализации дохода от его использования ограничен в доступе, что препятствует появлению благотворителей, интересы которых выходят за рамки сфер, входящих в упомянутый список. Но всё же уже на стадии формирования фондов целевого капитала в России эндаумент-фонды зарекомендовали себя как весьма перспективный инструмент укрепления финансовой базы организаций — получателей дохода от использования целевого капитала.

Подводя итог, стоит обратить внимание на то, что основная идея закона о целевом капитале — это обеспечение комплексного подхода к регулированию процесса формирования и использования некоммерческими организациями имущества, которое может служить источником стабильного дохода указанных организаций, необходимого для обеспечения их уставной деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон № 275-ФЗ «О порядке формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций» от 30 декабря 2006 года [Электронный ресурс] // СПС «ГАРАНТ». URL: <http://base.garant.ru/12151312/> (дата обращения: 24.10.2017).
2. Федеральный закон № 328-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части формирования и использования целевого капитала некоммерческих организаций» от 21 ноября 2011 года [Электронный ресурс] // СПС «ГАРАНТ». URL: <http://base.garant.ru/12191968/> (дата обращения: 24.10.2017).
3. Федеральный закон № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений» от 8 мая 2010 года [Электронный ресурс] // СПС «ГАРАНТ». URL: <http://base.garant.ru/12175589/> (дата обращения: 24.10.2017).
4. Как работает фонд? [Электронный ресурс] // Эндаумент-фонд Финансового университета при Правительстве РФ. Официальный сайт. URL: <http://endowment.fa.ru/> (дата обращения: 24.10.2017).

© Шихова А. К., 2017

УДК 658.5

ББК 65.29

*Шурыгина Анастасия Сергеевна,
студентка 4-го курса (гр. Э-1-14)
факультета архитектуры и градостроительного развития
направления подготовки 38.03.01 «Экономика»
Института архитектуры и строительства
Волгоградского государственного технического университета,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: fbua@mail.ru*

К ВОПРОСУ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЦЕССА В РОССИИ

***Аннотация:** автором рассмотрены основные факторы обеспечения инновационного процесса в России. В качестве ключевого рассмотрены финансовые ресурсы. Определена необходимость усиления государственной поддержки инновационной деятельности посредством комплекса мероприятий.*

***Ключевые слова:** инновации, финансирование, инвестиции, развитие.*

На фоне ухудшения экономико-политической ситуации в России одним из ключевых направлений обеспечения устойчивого роста экономики страны и усиления ее позиций на внешних рынках является развитие инновационной деятельности. В мировом инновационном рейтинге в соответствии с данными, представленными в отчете Global Innovation Index, Россия в 2016 году занимала 43-ю позицию (из 128), поднявшись, по сравнению с 2015 годом на 5 пунктов [1]. Первые пять позиций по инновационному развитию в 2016 году приходились на Швейцарию, Швецию, Великобританию, США и Финляндию, инвестирование в инновационный сектор которых позволяет существенно нарастить ВВП [1].

Следует отметить положительную тенденцию по улучшению позиций РФ по уровню ресурсов, необходимых для проведения инноваций (44-е место в 2016 году против 56-го в 2014-м), однако по показателю эффективности инноваций позиция России в 2016 году ухудшилась и опустилась на 69-е место по сравнению с 49-й позицией в 2014-м, что свидетельствует о снижении эффективности реализации инновационного потенциала страны.

В качестве основной причины низкого инновационного рейтинга РФ, по сравнению с мировыми лидерами, большинство экономистов называют недостаточные объемы финансовых ресурсов, направляемых в инновационный процесс. Так, по данным ОЭСР Россия в 2015 году занимала 39-е место (всего в рейтинге было представлено 45 стран) по уровню расходов на научные разработки и исследования в общем объеме ВВП. Первая пятерка лидеров по итогам 2015 года распределилась таким образом: Израиль — 4,25 %, Корея — 4,23 %, Япония — 3,49 %, Швеция — 3,26 % и Австрия — 3,07 % [7]. В Российской Федерации значение этого показателя колебалось от 1,02 % в 2011 году до 1,13 % в 2015-м. [2].

Основным видом финансирования технологических инноваций в 2010–2015 годах оставались собственные средства компаний. В 2015 году следует отметить положительную тенденцию по сокращению доли собственных средств в структуре затрат по сравнению с 2010 годом (53,5 % против 70,2 %), однако по сравнению с 2014 годом удельный вес собственных средств в 2015-м вырос на 2,5 процентных пункта. В целом уменьшение удельного

веса собственных средств в структуре затрат говорит об увеличении интереса со стороны внешних инвесторов в инновационном проекте, что дает возможность предприятию использовать высвободившиеся ресурсы для обеспечения других целей. В этой связи положительным фактором является рост доли средств федерального и местных бюджетов с 4,7 % в 2010 году до 27,8 % в 2015-м, что свидетельствует об усилении роли государства в развитии инновационного процесса в стране. Однако, по сравнению с мировыми показателями, это является недостаточными. В частности, по данным ОЕСР, в Австрии показатель финансирования за счет государственных средств в 2015 году составлял 36,59 %, в Нидерландах — 33,36 %, в Польше — 41,82 %, в Исландии — 32,01 %, в Венгрии — 34,62 % [3].

Средства иностранных инвесторов и внебюджетных фондов в 2010–2015 годах имели минимальное значение в структуре затрат, что говорит об их низкой заинтересованности в инновационных проектах российских предприятий. Более того, доля иностранных инвестиций продемонстрировала тенденцию к снижению начиная с 2013 года, что было обусловлено обострением геополитической обстановки в РФ.

Среди основных барьеров финансирования инновационной деятельности субъектов хозяйствования, помимо общеэкономических и политических проблем, имеющих место в РФ, можно выделить:

- недостаточный объем финансовых средств, которые выделяются из бюджетов различных уровней для развития деятельности в сфере инноваций;
- непропорциональная структура финансирования указанных проектов между государственным и частным сектором;
- низкий уровень капитализации отечественной банковской системы;
- неразвитость фондового рынка, что не позволяет в полном объеме использовать его возможности по привлечению дополнительных ресурсов;
- высокий уровень рисков в инновационной деятельности;
- наличие узкого перечня механизмов привлечения финансирования, особенно на ранних стадиях инновационного проекта;
- неразвитость правовой и налоговой сферы, отсутствие необходимых специалистов по управлению венчурными фондами, отраслевые диспропорции — все это тормозит развитие финансирования из венчурных фондов;
- низкая защищенность интеллектуальной собственности, отсутствие эффективной системы реализации инновационных продуктов;
- низкий уровень инвестиционного климата в стране, что отталкивает зарубежных инвесторов в участии по финансированию инновационных проектов на российских предприятиях.

Решение указанных проблем возможно путем усиления роли государства в развитии инновационного процесса. Одним из ключевых направлений в обеспечении эффективного финансирования инновационных проектов с помощью государства является формирование эффективной системы государственно-частного партнерства (ГЧП).

Также целесообразно разработать показатели для оценивания уровня эффективности управления деятельности в сфере финансирования инноваций; улучшить инвестиционный климат в стране для привлечения зарубежных инвестиций; расширить перечень видов налоговых льгот для предприятий, занимающихся деятельностью в области инноваций; активизировать интерес со стороны частных инвесторов,

Таким образом, финансовые ресурсы являются ключевым элементом, обеспечивающим развитие инновационного процесса на всех стадиях его развития. При этом, в силу ряда

негативных факторов, отечественные предприятия сталкиваются с острой нехваткой финансовых ресурсов, что отражается на структуре их затрат по финансированию и эффективности инновационной деятельности. Для решения проблемы финансирования инновационной деятельности важнейшая роль должна отводиться государственной поддержке.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Global Innovation Index 2016 Report [Электронный ресурс] / The Global Innovation Index 2016. URL: <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2016-report> (дата обращения: 01.10.2017). Загл. с экрана.
2. Нечаев А. С. Некоторые аспекты финансирования инновационной деятельности предприятий в Российской Федерации [Электронный ресурс] // Киберленинка. Научная электронная библиотека [веб-сайт]. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-aspekty-finansirovaniya-innovatsionnoy-deyatelnosti-predpriyatiy-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 02.10.2017).
3. Main Science and Technology Indicators 2015. OECD Stat. [Электронный ресурс] / OECD. Stat. URL: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MSTI_PUB (дата обращения: 02.10.2017). Загл. с экрана.

© Шурыгина А. С., 2017

РАЗДЕЛ 3

НАПРАВЛЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ: «АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ АВТОРОВ РЕЦЕНЗИРУЕМОГО НАУЧНОГО ЖУРНАЛА ВАК «БИЗНЕС. ОБРАЗОВАНИЕ. ПРАВО» ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

1. Азизбаев Р. А. Использование внесистемных инструментов рефинансирования для поддержания экономического роста в Республике Таджикистан / Р. А. Азизбаев // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 114–117.
2. Акиншин М. В. Особенности и условия функционирования финансового менеджмента сектора государственного управления / М. В. Акиншин // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 4 (29). – С. 214–218.
3. Акиншин М. В. Эффективность как источник развития финансового менеджмента, преемственность моделей управления государственными финансами / М. В. Акиншин // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 4 (29). – С. 218–222.
4. Алпатов А. В., Волкова Я. А., Гройсман Е. В. Динамика численности и половозрастной структуры населения Волгоградской области / А. В. Алпатов, Я. А. Волкова, Е. В. Гройсман // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 34–43.
5. Алпатов А. В., Татаренко А. А. Динамика ожидаемой продолжительности жизни населения Волгоградской области / А. В. Алпатов, А. А. Татаренко // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 150–155.
6. Астафурова О. А., Запрягайло В. М., Лопухов Н. В. Неразрушающий контроль организаций малого и среднего бизнеса / О. А. Астафурова, В. М. Запрягайло, Н. В. Лопухов // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 26–31.
7. Астафурова О. А., Запрягайло В. М., Лопухов Н. В. Разработка адаптивной системы контроля (надзора) в сфере малого и среднего бизнеса // О. А. Астафурова, В. М. Запрягайло, Н. В. Лопухов // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 165–170.
8. Баженов Г. Е., Дьячкова А. В. Проблемы внедрения концепции бережливого производства на российских предприятиях / Г. Е. Баженов, А. В. Дьячкова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 14–20.
9. Байматов А. А. Региональная политика устойчивого социально-экономического развития / А. А. Байматов // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 160–164.
10. Балашова Н. Н., Варданын С. А. Организация управленческого аудита в сложно структурированных экономических субъектах аграрной сферы / Н. Н. Балашова, С. А. Варданын // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 19–22.
11. Балынин И. В. К вопросу о развитии малого предпринимательства в сельском хозяйстве в Российской Федерации / И. В. Балынин // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 3 (32). – С. 186–191.
12. Бездудная А. Г. Формирование электронной коммерции как основы конкурентоспособности предпринимательской деятельности / А. Г. Бездудная // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 12–14.

13. Беликова Е. В., Чуб М. В. Анализ финансового обеспечения государственных и муниципальных обязательств в социальной сфере / Е. В.Беликова, М. В. Чуб // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 28–33.
14. Беликова Е. В., Полякова Т. В. Маркетинговые стратегии управления туристской дестинацией / Е. В.Беликова, Т. В. Полякова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 70–75.
15. Бергер Ю. А. Применение математического инструментария для оценки эффективности деятельности местного самоуправления в сфере общего образования / Ю. А. Бергер // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 142–145.
16. Бикметов Е. Ю., Зиннуров У. Г. Общественные связи органов местного самоуправления как инструмент социально-ориентированного маркетинга / Е. Ю.Бикметов, У. Г. Зиннуров // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 18–23.
17. Бузулуцкий М. И. Государственно-частное партнерство как механизм повышения обеспеченности доступным и комфортабельным жильем в Российской Федерации / М. И. Бузулуцкий // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 117–125.
18. Васильева Л. П. Методологические аспекты управления сбалансированным развитием региональной социально-экономической системы / Л. П. Васильева // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 1 (26). – С. 143–148.
19. Волкова И. А. Отраслевые особенности внедрения системы бережливости / И. А. Волкова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 21–25.
20. Восканов М. Э. Институциональные условия и пути развития Юга России на основе парадигмы эффективного управления макрорегиональной социально-экономической системой / М. Э. Восканов // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 71–76.
21. Гавриленко А. В., Розова С. В., Симонян Т. А. Выбор механизма реализации совершенствования управления качеством образования в высших учебных заведениях / А. В.Гавриленко, С. В.Розова, Т. А. Симонян // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 332–334.
22. Гавриленко А. В., Розова С. В., Симонян Т. А. Управление качеством и принципы экологического маркетинга в российской экономике / А. В.Гавриленко, С. В.Розова, Т. А. Симонян // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 211–213.
23. Гаврилов Д. А. Особенности и преимущества адаптивного управления инновационными производствами / Д. А. Гаврилов // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 3 (32). – С. 132–137.
24. Гагошидзе Т. Д., Ким В. Р., Сазонов С. П. Особенности регионального маркетинга банковских услуг как инструмента усиления инвестиционной привлекательности территории / Т. Д.Гагошидзе, В. Р.Ким, С. П. Сазонов // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 109–113.
25. Гапоненко Ю. В., Шамрай Л. В. К вопросу о взаимосвязи экономического и производственного потенциалов продовольственного комплекса / Ю. В.Гапоненко, Л. В. Шамрай // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 104–107.
26. Горбунова Е. Г. Особенности управления молочным производством / Е. Г. Горбунова // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 1 (26). – С. 195–199.
27. Горбунова Е. Г., Матушкин М. А. Стратегическое управление конкурентоспособностью производства в турбулентной среде / Е. Г.Горбунова, М. А. Матушкин // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 42–46.

28. Горелова И. В., Булетова Н. Е. О необходимости критического анализа законодательства в сфере стратегического управления / И. В. Горелова, Н. Е. Булетова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 1 (30). – С. 117–121.
29. Горбунова Е. Г., Шамрай Л. В. Оценка результативности управленческих решений по критериям экономической эффективности / Е. Г. Горбунова, Л. В. Шамрай // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 2 (27). – С. 181–186.
30. Гришина Е. А. Теория ограничений как инструмент управления на российских предприятиях / Е. А. Гришина // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 47–50.
31. Губа К. А., Дюбанов Г. Н. Повышение эффективности системы принятия управленческих решений за счет применения аппарата нейронных сетей / К. А. Губа, Г. Н. Дюбанов // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 3 (28). – С. 84–86.
32. Давыдова Г. В., Костылева С. В. Теоретические предпосылки развития организационных форм межфирменной кооперации предприятий по переработке лесных отходов / Г. В. Давыдова, С. В. Костылева // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 128–133.
33. Дворецкая Ю. А., Прищеп Н. С. Исследование и совершенствование системы управления денежными потоками организации / Ю. А. Дворецкая, Н. С. Прищеп // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 130–135.
34. Дзедик В. А. Анализ факторов, влияющих на развитие систем менеджмента качества / В. А. Дзедик // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 175–179.
35. Дзедик В. А. Разработка российского автомобильного стандарта, описывающего требования к системам менеджмента качества / В. А. Дзедик // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 55–59.
36. Дзедик В. А., Васильева С. И. Исследование влияния карго-культы на эффективность систем менеджмента качества / В. А. Дзедик, С. И. Васильева // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 123–127.
37. Дзедик В. А., Васильева С. И. Рекурсия процессов и систем менеджмента качества в рамках контекста организации / В. А. Дзедик, С. И. Васильева // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 54–57.
38. Долгая А. А. Организационная культура как фактор построения системы управления предприятием / А. А. Долгая // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 1 (30). – С. 19–22.
39. Дронова Ю. В., Краснова А. О. Анализ последствий для экономики региона введения новой модели рынка энергии / Ю. В. Дронова, А. О. Краснова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 37–40.
40. Ежов А. Н., Лукин С. В., Ильина Л. Н., Жура С. Е., Смирнова И. Г. Оценка эффективности государственной поддержки малого бизнеса в современных условиях / А. Н. Ежов, С. В. Лукин, Л. Н. Ильина, С. Е. Жура, И. Г. Смирнова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 29–34.
41. Злоказова Ю. В., Скороходова Л. А. К оценке экономического поведения потребителей на рынке услуг кредитования / Ю. В. Злоказова, Л. А. Скороходова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 46–51.
42. Зубова О. Г. Инвестиционная деятельность как инструмент устойчивого развития социально-экономического потенциала муниципального образования / О. Г. Зубова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 113–118.
43. Зубова О. Г. Комплексная оценка инвестиционного климата сельского поселения / О. Г. Зубова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 51–55.

44. Зубова О. Г. Обеспечение продовольственной безопасности России: возможности и проблемы сельскохозяйственной отрасли / О. Г. Зубова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 75–81.
45. Зубова О. Г. Ресурсообеспеченность сельских поселений и факторы, ее определяющие / О. Г. Зубова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 51–56.
46. Калачева О. С., Григорьева Л. А. Стимулирование предпринимательской деятельности — потенциал для развития страны / О. С. Калачева, Л. А. Григорьева // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 153–156.
47. Киселева И. А. Экономическая безопасность предприятия / И. А. Киселева // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 33–37.
48. Ключко Е. Н., Кобозева Е. М. Этноэкономика региона: потенциал, функции, барьеры развития / Е. Н. Ключко, Е. М. Кобозева // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 38–42.
49. Коваленко Н. В., Ковшикова Е. В., Лобызенкова В. А. Теоретические аспекты роли знания в современном управлении организацией / Н. В. Коваленко, Е. В. Ковшикова, В. А. Лобызенкова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 3 (32). – С. 70–75.
50. Коломенский Г. А., Селиванова Л. А. Методические и правовые аспекты формирования стратегии социально-экономического развития муниципального образования / Г. А. Коломенский, Л. А. Селиванова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 123–127.
51. Кольцова А. А., Яковлева Т. В. Теоретические аспекты формирования системы показателей управленческого учета / А. А. Кольцова, Т. В. Яковлева // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 85–89.
52. Корда Н. И. Ретроспективный анализ программно-целевого подхода к управлению инвестициями в российской экономике / Н. И. Корда // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 1 (30). – С. 27–34.
53. Коробкова О. К. Управление медицинскими услугами в системе государственного и частного здравоохранения: плюсы и минусы / О. К. Коробкова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 64–71.
54. Косьмин А. Д., Горбунова Е. Г. Философия механизма хозяйствования / А. Д. Косьмин, Е. Г. Горбунова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 24–29.
55. Кравченко А. В., Забияко Д. Ю. Учёт и анализ энергозатрат при строительстве и содержании автомобильных дорог как части инфраструктуры / А. В. Кравченко, Д. Ю. Забияко // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 72–75.
56. Крылова Е. В. Планирование производственной деятельности при возникновении фактора неопределенности / Е. В. Крылова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 230–233.
57. Крылова Е. В. Результаты апробации экономико-математической модели в рамках сценарного планирования / Е. В. Крылова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 142–151.
58. Лапин А. Е., Киселева О. В., Кумунджиева Е. Л. Подходы к оценке эффективности контрактной системы в сфере государственных и муниципальных закупок / А. Е. Лапин, О. В. Киселева, Е. Л. Кумунджиева // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 30–35.
59. Леденёва М. В., Бубнова Ю. С. Последствия глобализации для развитых и развивающихся стран мира / М. В. Леденёва, Ю. С. Бубнова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 146–149.

60. Леденёва М. В., Шамрай-Курбатова Л. В. Прирост богатства Волгоградской области за 2010–2014 годы: основные тенденции / М. В. Леденёва, Л. В. Шамрай-Курбатова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 43–50.
61. Лиджиева А. С., Сарунова М. П. Бюджетирование: исторический опыт и современные концепции / А. С. Лиджиева, М. П. Сарунова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 1 (30). – С. 197–202.
62. Лобызенкова В. А., Коваленко Н. В. Конфликт интересов как особая форма конфликта в системе государственной и муниципальной службы. Пути урегулирования / В. А. Лобызенкова, Н. В. Коваленко // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 97–100.
63. Лукашеня З. В. Роль консалтинговой функции в инновационном развитии современного вуза / З. В. Лукашеня // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 316–321.
64. Макаренко О. С. Анализ стратегий развития государственных корпораций современной российской экономики / О. С. Макаренко // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 151–155.
65. Мальшина Н. А., Брынцев А. Н. Поддержка услуг культуры — интегрированные сервисные комплексы: перспективы развития / Н. А. Мальшина, А. Н. Брынцев // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 55–61.
66. Маргарян А. А., Фадеева Е. А. Особенности стратегического управления малыми предприятиями в современных условиях / А. А. Маргарян, Е. А. Фадеева // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 1 (30). – С. 56–59.
67. Марусинина Е. Ю., Таранова М. В. Новые формы организации производства в сельском хозяйстве как одно из условий развития современного АПК (на примере Волгоградской области) / Е. Ю. Марусинина, М. В. Таранова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 64–69.
68. Марьяненко В. П., Гильманов Д. В. Ретроспективный взгляд на банковскую систему при формировании методологических подходов в решении современных проблем в экономике / В. П. Марьяненко, Д. В. Гильманов // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 45–50.
69. Материкин М. А. Порядок взаимодействия главного распорядителя бюджетных средств с бюджетным учреждением при распределении бюджетных ассигнований. Повышение эффективности их взаимодействия / М. А. Материкин // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 168–172.
70. Матушкин М. А., Горбунова Е. Г. Scor-модель как инструмент повышения качества менеджмента российских предприятий / М. А. Матушкин, Е. Г. Горбунова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 50–55.
71. Медведева Л. Н., Медведев А. В. Использование успешных международных практик в стратегии развития промышленно развитых средних и моногородов / Л. Н. Медведева, А. В. Медведев // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 55–61.
72. Мержо М. Ш. Направления усовершенствования системы управления государственной и муниципальной собственностью в регионах Северного Кавказа Российской Федерации / М. Ш. Мержо // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 84–91.
73. Минаев В. Н. Крестьянско-фермерское хозяйство как тип хозяйствования. Ретроспективный анализ / В. Н. Минаев // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 150–155.
74. Мироседи С. А., Мироседи Т. Г. Бизнес-инкубатор как элемент системы инфраструктурной поддержки малого и среднего предпринимательства / С. А. Мироседи, Т. Г. Мироседи // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 1 (30). – С. 41–44.

75. Михайлова Е. В. Оценка эффективности управления экономикой региона / Е. В. Михайлова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 101–106.
76. Михайлова Е. В., Карпова А. А., Ишкин Д. А. Проблемы и перспективы развития материально-технического обеспечения сельского хозяйства Волгоградской области / Е. В. Михайлова, А. А. Карпова, Д. А. Ишкин // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 162–167.
77. Мотосова П. А., Шамрай Л. В. Управление человеческими ресурсами как базовый фактор стратегии развития учебного заведения / П. А. Мотосова, Л. В. Шамрай // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 2 (27). – С. 192–195.
78. Набиев Р. А., Головин А. В. Аналитическая модель оценки предпринимательского потенциала сельских домохозяйств / Р. А. Набиев, А. В. Головин // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 67–71.
79. Насуцева Ф. А. Государственно-общественное управление образованием как приоритетное направление современной образовательной политики / Ф. А. Насуцева // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 358–362.
80. Огарков А. А. Региональная промышленная политика как фактор экономического развития Российской Федерации / А. А. Огарков // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 98–102.
81. Орлова Е. В. Научно-методические аспекты финансово-бюджетной несостоятельности муниципальных образований / Е. В. Орлова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 199–205.
82. Павлова Н. Ц., Сарунова М. П., Шонхурова В. Э. Развитие методики внутреннего управленческого аудита затрат на производство в сельскохозяйственных организациях / Н. Ц. Павлова, М. П. Сарунова, В. Э. Шонхурова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 169–175.
83. Полынская Г. А., Манзюк М. И. Оценка факторов удовлетворенности покупателей компании «Содружество Авто-Альянс» / Г. А. Полынская, М. И. Манзюк // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 112–120.
84. Поляков В. В., Полякова Н. В., Санникова И. А., Петренко Е. С. Исследование сберегательного поведения домохозяйств России, Китая и Казахстана / В. В. Поляков, Н. В. Полякова, И. А. Санникова, Е. С. Петренко // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 53–58.
85. Попов П. В., Шевченко О. В., Морозов А. В., Давыдкина И. Б. Региональная сеть распределительно-подсортировочных складов класса А+ на территории Волгоградской области / П. В. Попов, О. В. Шевченко, А. В. Морозов, И. Б. Давыдкина // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 86–90.
86. Примуш Р. Б. Психолого-профессиональная селекция персонала в сфере государственного управления / Р. Б. Примуш // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 4 (29). – С. 101–106.
87. Процюк М. П., Токарев К. Е., Процюк М. П., Токарев К. Е. Разработка алгоритма повышения эффективности управления оказанием образовательных услуг с учетом их качественных характеристик / М. П. Процюк, К. Е. Токарев, М. П. Процюк, К. Е. Токарев // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 2 (27). – С. 258–260.
88. Прядко И. А. Концепция развития государственно-частных партнерств в регионах России / И. А. Прядко // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 176–182.

89. Рогачев А. Ф., Медведева Л. Н. Ключевые показатели эффективности инвестиционных проектов в среднем и моногороде на региональном уровне / А. Ф. Рогачев, Л. Н. Медведева // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 72–77.
90. Рождественская Н. Н. Концепты и ориентиры развития государственно-общественного управления образованием Волгоградской области / Н. Н. Рождественская // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 342–345.
91. Розинская Н. А. Экспортный Крым / Н. А. Розинская // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 106–109.
92. Романишина Т. С. Опыт развития социально-экономических систем муниципальных образований Московской области / Т. С. Романишина // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 81–85.
93. Руденко Л. Г. Моделирование современного государственно-частного партнерства как института развития инфраструктуры поддержки малого предпринимательства / Л. Г. Руденко // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 109–115.
94. Рыженков А. Я. Принцип правовой дифференциации природных объектов по целевому назначению как основа рационального природопользования / А. Я. Рыженков // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 2 (27). – С. 70–74.
95. Сагайдак В. А. Стратегии повышения эффективности управления социальным имиджем бизнес-организаций в современных российских условиях / В. А. Сагайдак // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 106–109.
96. Самков Т. Л., Швецов Я. П. О некоторых проблемах при построении агенториентированных моделей экономических процессов / Т. Л. Самков, Я. П. Швецов // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 85–87.
97. Сатторова М. Р. Формирование и перспективы развития инфраструктуры дехканских (фермерских) хозяйств как субъектов малого бизнеса / М. Р. Сатторова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 183–187.
98. Семакина Г. А. Комплексный подход к решению отраслевых проблем фармацевтической промышленности в Новосибирской области / Г. А. Семакина // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 87–89.
99. Силантьев А. В. К вопросу о понятии и классификации трансформаций транспортно-логистических систем / А. В. Силантьев // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 90–96.
100. Симоненко Е. С., Согачева О. В. Применение методов диагностики организационной культуры предприятия для решения научно-практических проблем менеджмента / Е. С. Симоненко, О. В. Согачева // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 129–136.
101. Сметанина Т. В., Михайлова А. И. Применение усовершенствованной методологии управления качеством социально-экономических систем в деятельности производящих организаций / Т. В. Сметанина, А. И. Михайлова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 60–66.
102. Сметанина Т. В., Лашкова И. А. Значение жизненных циклов систем в теории проникновения стандартов менеджмента / Т. В. Сметанина, И. А. Лашкова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 101–106.
103. Сорокина О. В., Сазонов С. П. Возможности государственно-частного партнерства в целях снижения финансовой нагрузки на государственный сектор и увеличения социальной направленности бизнеса / О. В. Сорокина, С. П. Сазонов // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 119–123.

104. Стародубцева О. А. Отличительные особенности производственного аутсорсинга от производственного краудсорсинга / О. А. Стародубцева // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 93–96.
105. Стародубцева В. К., Стародубцева О. А. Производственный аутсорсинг — эффективный инструмент повышения конкурентных преимуществ организации / В. К. Стародубцева, О. А. Стародубцева // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 137–142.
106. Стафиевская М. В. Методология формирования учетно-аналитического обеспечения для риск-менеджмента в условиях антикризисного управления / М. В. Стафиевская // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 115–120.
107. Стерхов А. П. Сравнительные характеристики применяемых методов оценки безопасности предпринимательских структур / А. П. Стерхов // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 118–123.
108. Тагавердиева Д. С. Методы повышения эффективности корпоративного управления / Д. С. Тагавердиева // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 131–133.
109. Тимофеева Ю. Н., Чернов С. С. Методологические аспекты определения структуры аппарата управления электросетевой организации / Ю. Н. Тимофеева, С. С. Чернов // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 67–73.
110. Тищенко А. Н. Трансакционные и институциональные условия влияния деятельности клинингового бизнеса на уровень добавленной стоимости в рамках социально-экономической системы / А. Н. Тищенко // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 160–164.
111. Токарев К. Е. Нейросетевые методы и алгоритмы управления в социально-экономических системах / К. Е. Токарев // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 124–127.
112. Троянова Е. Н. Проблемы формирования рекламного бюджета как фактора повышения эффективности деятельности предприятия / Е. Н. Троянова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 101–105.
113. Тупикина А. А. Анализ рисков, возникающих в процессе реализации энергосервисного контракта, и пути их снижения / А. А. Тупикина // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 155–160.
114. Упоров В. А. Методологические аспекты диагностики внешних проявлений внутреннего кризиса предпринимательских структур / В. А. Упоров // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 233–236.
115. Ужахова Л. М. Ключевые элементы и особенности реализации стратегии организации (на примере производственной компании АПК Тюменской области) / Л. М. Ужахова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 121–127.
116. Ховаев С. Ю., Кожевников А. Д. Взаимосвязь уровня корпоративной социальной ответственности и результатов деятельности организации / С. Ю. Ховаев, А. Д. Кожевников // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 165–169.
117. Чернов С. С., Суханов И. С. Вопросы оценки эффективности реализации социально значимых проектов / С. С. Чернов, И. С. Суханов // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 92–97.
118. Чернов С. С., Фильченкова М. В. Государственно-частное партнерство: понятие, признаки, внешние эффекты / С. С. Чернов, М. В. Фильченкова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 78–82.

119. Чернов С. С., Фильченкова М. В. Виды и формы государственно-частного партнерства в современных экономических условиях / С. С. Чернов, М. В. Фильченкова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 82–89.
120. Шабалина Е. И. Применение функционально-объектного моделирования в стратегическом управлении развитием систем интегрированного регионального взаимодействия / Е. И. Шабалина // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 1 (30). – С. 143–147.
121. Шамрай-Курбатова Л. В., Леденёва М. В. Вектор развития Волгоградской области: сильные и слабые стороны, факторы развития / Л. В. Шамрай-Курбатова, М. В. Леденёва // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 83–87.
122. Шевякова (Адилова) К. З. Концептуально-методические основы критериев оценки экономической эффективности предпринимательской деятельности / К. З. Шевякова (Адилова) // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 122–125.
123. Шоба В. А., Снегирев В. А. Проектирование системы экологического менеджмента предприятия в соответствии с новой версией стандарта ISO 14001:2015 / В. А. Шоба, В. А. Снегирев // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 136–142.
124. Штиллер М. В. Теоретические аспекты управления налоговыми рисками в Республике Казахстан / М. В. Штиллер // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 3 (32). – С. 120–124.
125. Штиллер М. В. Теоретико-методологические аспекты управления налоговыми рисками / М. В. Штиллер // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 182–185.
126. Шульженко Т. Г. Прикладные аспекты управления качеством транспортного обслуживания населения в логистической системе общественного пассажирского транспорта крупного города / Т. Г. Шульженко // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 87–99.
127. Щукина Т. В., Щеколкова Е. И. Влияние государственной поддержки на развитие сельского хозяйства страны и региона / Т. В. Щукина, Е. И. Щеколкова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 89–94.
128. Ядова Н. Е. Цели и задачи коммуникационного менеджмента как фактора развития технологических предпринимательских структур / Н. Е. Ядова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 189–194.

ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ

(адреса разделов сайта журнала «Бизнес. Образование. Право»)

- ◆ научная публикация: <http://vestnik.volbi.ru/nauchnaja-publikacija.html>
- ◆ учебные пособия по использованию научных статей, опубликованных в журнале: <http://vestnik.volbi.ru/uchebnye-posobija-po-ispolzovaniju-nauch.html>
- ◆ электронная версия номеров журнала: <http://vestnik.volbi.ru/webarchive/numbers>
- ◆ поиск публикаций в журнале: <http://vestnik.volbi.ru/webarchive>
- ◆ условия публикации статей в журнале: <http://vestnik.volbi.ru/uslovija-publikacii-statei.html>
- ◆ требования к оформлению авторских материалов, присылаемых в научный рецензируемый журнал ВАК «Бизнес. Образование. Право»: <http://vestnik.volbi.ru/trebovanija-k-publikacii-statei.html>

УДК 336.14
ББК 65.050

Дарелина Оксана Валерьевна,
канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и финансов
Волгоградского института управления — филиала РАНХиГС,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: darelina@yandex.ru

Чумакова Екатерина Александровна,
канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и финансов
Волгоградского института управления — филиала РАНХиГС,
г. Волгоград, РФ
e-mail: chumakova.ea@mail.ru

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Аннотация: в настоящей статье проведена оценка сбалансированности государственного бюджета, исследована динамика и структура государственного бюджета за 2014–2016 годы.

Ключевые слова: бюджет, сбалансированность, доходы бюджета, расходы бюджета.

Государственный бюджет занимает центральное место в социально-экономическом развитии страны. Это финансовый план с указанием доходов и расходов государства, который носит статус закона. Исходя из показателей государственного бюджета и отчета о его исполнении для определения характера экономической ситуации, сложившейся в стране, необходимо создать список приоритетных задач, поставленных правительством и оценить качество их решения. В зависимости от соотношения расходной и доходной части бюджета можно судить о его дефиците или профиците. Сбалансированный бюджет является основным индикатором социально-экономического благополучия страны, которое состоит из равенства доходов и расходов.

Для того чтобы обеспечить равенство доходной и расходной частей бюджета, необходимо установить в стране такой уровень налогообложения, с помощью которого можно формировать достаточное количество доходов для покрытия общественных потребностей, а также снизить количество государственных расходов, что достаточно непросто на сегодняшний день.

С того момента, когда Российская Федерация ощутила «ресурсное проклятие» (когда формирование доходной части государственного бюджета в значительной части зависит от экспорта природных ресурсов), образовалась проблема дефицита государственного бюджета, которая существует на протяжении нескольких лет и серьезно влияет на социально-экономическую обстановку в стране. Помимо данного факта, Российская экономика оказалась совершенно не готова к санкциям, которые были введены в отношении РФ.

Все эти последствия характеризуются как внутренними, так и внешними факторами, которые включают нестабильную экономическую ситуацию в мире (этот фактор характеризуется мировым экономическим кризисом 2013–2015), волатильностью цен на энергоносители, сокращением притока иностранных инвестиций в промышленность Российской Федерации в связи с введением и продлением экономических санкций, а также возникновением прямой военной угрозы против страны.

На сегодняшний день мы имеем нарушение главного и основополагающего принципа — формирование и исполнение государственного бюджета, который закреплён ст. 33 БК РФ. Это принцип сбалансированности.

В 2016 году заложен дефицит бюджета 2,36 трлн руб. при условии того, что на начало года в Резервном Фонде оставалось 3,6 трлн руб. После исчерпания Резервного Фонда появится возможность использовать фонд Национального достояния, в котором находится около 4 трлн руб., если считать ликвидные средства. По оценкам специалистов, данных средств хватит на 2017 год и начало 2018 года [1].

По данным Министерства финансов РФ, в 2014–2016 годах происходит непрерывное увеличение государственного внутреннего долга [2]. К 2015 году этот показатель увеличился более чем на 1,5 трлн (1 518,93 млрд руб.). Основной причиной столь быстрого роста внутреннего долга является покрытие дефицита федерального бюджета. Но, не смотря на непрерывный рост внутреннего долга, к 2016 году происходит резкое снижение объемов долга. По сравнению с 2015 годом в 2016 году размер государственного внутреннего долга увеличился меньше чем на 70 млрд руб. (66,44 млрд). Темп прироста госдолга в 2015 году составил 26,54 %, в 2016-м — 0,92 %. Для привлечения внутренних займов государство выпускают разные виды ценных бумаг [3]. Также за рассматриваемые периоды наблюдался рост расходов на обслуживание государственного долга субъектов РФ в среднем на 72,5 % в год.

По данным Банка России, внешний долг Российской Федерации на 1 января 2016 года составил 50 002,3 млрд руб. При этом на органы государственного управления приходится 5,9 %, на задолженность Центрального банка — 2,1 %, банковская задолженность составляет 25,5 %, а задолженность прочих секторов — 66,4 %. Таким образом, можно сделать вывод о том, что 8,1 % от внешнего долга приходится на государственный долг, представленный задолженностью органов государственного управления и долгом субъектов Российской Федерации, а 91,9 % — на корпоративный долг, включающий задолженность банков, а также других секторов. За последние два года динамика изменения внешнего долга Российской Федерации изменилась: если до этого наблюдался ее перманентный рост, то анализ данных последних двух лет показывает тренд падения внешнего долга страны на 18 % в 2015 году и 14 % на начало 2016 года [4].

Таким образом, мы приходим к **выводу**, что сбалансированный бюджет является комплексной и значительно более широкой задачей, чем та, что закреплена в ст. 33 БК РФ. По нашему мнению, для обеспечения устойчивости бюджетной системы на долгосрочную перспективу баланс должен достигаться не только равенством доходов и расходов, но также ответственной долговой политикой, эффективной моделью межбюджетного взаимодействия и совершенствованием инструментария бюджетного риск-менеджмента.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Федеральный закон от 01.12.2014 № 384-ФЗ «О федеральном бюджете на 2015 год и плановый период 2016 и 2017 годов» [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «Консультант-Плюс» свободный.
2. Объем государственного внутреннего долга Российской Федерации [Электронный ресурс] / Минфин России. Официальный сайт. URL: http://minfin.ru/ru/performance/public_debt/internal/structure/total/ (дата обращения: 27.09.2017).

3. Ильина Н. О. Анализ динамики и структуры государственного внешнего и внутреннего долга российской федерации за период 2012-2015 гг. // Политика, экономика и инновации. 2016. № 1.

4. Сираева Р. Р., Воробьева Т. Ю. Проблема развития бюджетной политики в РФ [Электронный ресурс] // НоваИнфо. Электрон. журн. 2016. № 46–2. URL: <http://novainfo.ru/archive/46/2> (дата обращения: 27.09.2017).

© Дарелина О. В., Чумакова Е. А., 2017

УДК 338.24

ББК 65.291.21

Изымова Ольга Николаевна,

канд. экон. наук, доцент кафедры финансово-экономических дисциплин
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: izyumira@yandex.ru

Фадеева Лариса Владимировна,

студентка направления «Экономика»
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: keregay@gmail.com

СОВРЕМЕННАЯ ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ В РОССИИ

Аннотация: в статье рассматриваются проблемы внедрения современной практики применения дистанционной работы в Российской Федерации. Современное развитие экономики в настоящий момент настолько динамично, что виртуальная часть жизни стала тем местом, где создаются новые продукты и идеи. Тестирование и апробация свежих изобретений становятся проще, ведь больше нет необходимости проводить реальные краш-тесты продукции. В данных условиях на первый план выходят такие понятия, рассмотренные в данной статье, как современные технологии организации рабочих процессов, правовые основы дистанционной организации рабочего места, формы дистанционной работы, экономическая эффективность применения дистанционных форм организации рабочего места.

Ключевые слова: дистанционная (удаленная) работа, развития дистанционной работы, плюсы и минусы дистанционной работы, удаленная работа в России, зарождение дистанционной работы.

Цель исследования заключается в изучении современной практики применения дистанционной работы в России.

За последние годы российская экономика довольно сильно ослабла. Многие организации начинают задумываться о том, как выжить, а не как продвинуть свою организацию на рынке. Поэтому главным инструментом для решения этой проблемы является снижение расходов. Одну из главных затрат составляют расходы на персонал.



Фото 12. Лариса Владимировна Фадеева с сообщением по тематике исследования

Впервые идея дистанционных трудовых отношений зародилась ещё в 1970-х годах в США. Эту идею выдвинули в рамках гипотезы об отсутствии необходимости работников постоянно присутствовать на рабочем месте для выполнения определенного функционала. Сначала общение с персоналом было выстроено исключительно по телефонной связи. В результате проверки этой гипотезы в одном из университетов эта концепция довольно быстро вошла в применение и показала свою эффективность. Благодаря этому были решены транспортные проблемы, проблемы трудоустройства жителей удаленных местностей.

Первые элементы удаленной работы в России появились в середине 1990-х годов. На первых этапах так же, как и в США, в России она продвигалась в виде «агентов на домашнем телефоне». Уже в начале 2000-х годов с появлением интернета, использование дистанционной работы распространилось на разные специальности — переводчик, программист, журналист, дизайнер, веб-мастер. Благодаря этому в отечественной практике прочно укрепилось такое понятие, как «фрилансер» (англ. *freelance* — внештатный), которое до настоящего времени применяется у нас в качестве синонима дистанционной занятости.

Здесь можно сказать, что идентифицировать данное определение неверно по своей сути, потому что текущее понятие дистанционной занятости несколько не исключает нахождения сотрудника в штате предприятия. Также такое слияние понятий проявляет маловероятное отношение россиян к данной форме организации труда, которая чаще всего принимается в качестве краткосрочной и случайной работы. Именно поэтому у нас мало распространен дистанционный труд в полноценной форме.

Вплоть до недавнего времени в России отсутствовали правовые нормы, регламентирующие дистанционные трудовые отношения. Лишь в 2013–2016 годах был внесен ряд изменений в Трудовой кодекс РФ, касающихся особенностей регулирования труда дистанционных работников [2], и введено официальное определение этой формы организации труда, которое гласит, что «...дистанционной работой является выполнение определенной

трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет».

Из-за того, что у организации нет денег на содержание работников в штате, идёт обширное сокращение. В связи с этим различные предприниматели всё чаще уделяют внимание современным технологиям организации рабочих процессов. К ним можно отнести аутсорсинг и аутстаффинг персонала — инструменты, уже хорошо прижившиеся в российской практике. Такие формы организации труда, как свободный график или полностью удалённая работа, то есть та, которая предполагает работу сотрудников организации — частично или постоянно — вне её нахождения, до сих пор менее употребляема в нашей стране. Хотя зарубежная практика говорит нам о том, что дистанционная работа имеет перспективы в решении многих существенных вопросов не только для самого работодателя, но и для его работников, а также для общественного рынка труда.

Исследовательский центр портала Superjob.ru объявляет о том, что около третьей части организаций в России пользуются услугами дистанционных сотрудников в настоящий момент. Хотя нужно задуматься о том, что эти данные практически не дают положительных динамик за последние три года, то есть предприниматели России ещё весьма осторожно проявляют отношение к введению своеобразных форм организации труда на своих предприятиях (фирмах) несмотря на то, что отмечается их положительная позиция к дистанционной работе, а большая часть из них считает гибкий график плодотворным для использования.

Как и другие любые конструкции организации труда, дистанционная работа имеет свои слабые и сильные стороны, именно поэтому она в последние годы вызывает бурный спор среди отечественных специалистов разных профилей. Наиболее выделенные плюсы и минусы для главных участников таких трудовых отношений, а также для государства, представлены в табл. 1.

Таблица 1

Плюс и минусы организации работы в дистанционной форме

Критерии	Плюсы	Минусы
Для работодателя	Увеличение производительности и продуктивности труда (также перенацеливание работников на более тяжёлые участки работы). Возможность пользоваться услугами более опытных работников вне зависимости от их места нахождения. Сокращение затрат на персонал. Экономия некоторых производственных затрат (оборудование рабочего места, аренда и т. д.) Сохранение штата опытных работников при минимальных расходах во время кризиса	Потребность тщательной настройки бизнес-процессов для формирования дистанционной работы (чёткая установка задач, введение налаженного контроля и оценки результата и т. д.). Наличие стереотипов о рисках удалённой работы: 1) ненадёжность; 2) недопонимание; 3) нарушение конфиденциальности и IT-безопасности; 4) сложный контроль; 5) нестабильность персонала. 6) меньше личного взаимодействия с сотрудником

Окончание таблицы 1

Критерии	Плюсы	Минусы
Для сотрудника	Не требуются транспортные расходы и затраты личного времени на дорогу в организацию. Независимость от общего регламента. Гибкий график работы. Предоставление рабочих мест для представителей наиболее незащищённых слоёв населения. Удалённая занятость может стать первым шагом к созданию личного бизнеса. Шанс совместительства с дополнительным заработком	Возможные проблемы со здоровьем. В будущем отсутствие карьерных перспектив. Оплата только после проделанной работы и по качеству труда, отсутствует соц. пакет. Приходится лично создавать своё рабочее место. Необходимость повышенной степени самодисциплины и ответственности. Предвзятые стереотипы окружающих. Менее оперативное взаимодействие с работодателем. Частичная материальная стабильность. Непостоянная рабочая нагрузка. Недостаток личного общения с коллегами
Для государства	Замораживание, увеличение безработицы при экономическом кризисе. Предоставление рабочих мест для представителей наиболее незащищённых слоёв населения. Решение некоторых транспортных проблем	Требуется разработка вспомогательных программ в содействии развития нестандартных форм организации труда

Если более полно изучать вопрос удалённой занятости в контексте экономии издержек работодателя, то вернее всего полезность такой организации труда можно показать с помощью примера, приведённого в табл. 2. В данной таблице сопоставлены более характерные укрупнённые затраты за год на обеспечение одного работника в обычной и дистанционной форме. В соответствии с данными таблицы, экономия расходов на одного сотрудника в год при использовании дистанционной работы превышает 40 %, что является весьма значительным показателем.

Таблица 2

**Сравнение годовых затрат на содержание одного работника
при различных формах организации труда**

Статья затрат на одного сотрудника (укрупнено)	Затраты за год	
	Стандартный график	Дистанционная работа
Заработная плата	360 000 руб.	240 000 руб.
Налогообложение	Около 110 000 руб.	Около 74 000 руб.
Прочие социальные выплаты	30 000 руб.	–
Аренда площади	50 000 руб.	–
Организации рабочего места	15 000 руб.	–
Оплата ПО и средств связи	10 000 руб.	20 000 руб.
Итого:	575 000 руб.	334 000 руб.
Абсолютная разница:		–241 000 руб.
Относительная разница:		–42 %

Естественно, в каждой организации подобные расчёты будут индивидуальны, несмотря на это, общая экономическая целесообразность удалённой занятости не оставляет сомнений, даже если не учитывать другие важные для компании факторы, к примеру, поддержание уровня квалификации работника и повышение производительности труда.

Отсюда следует, что дистанционная работа включает в себя реальные возможности разумного использования производственных и трудовых ресурсов, что в дальнейшем поможет предприятию ориентироваться на достижении целей при минимальных издержках и максимальной эффективности, а благодаря этому представляет собой весьма многообещающую форму организации труда для российских компаний.

Вывод. В заключение хотелось бы заметить, что даже в условиях данной экономической нестабильности представителям бизнес-структур нужно ясно помнить о том, что, уменьшая издержки, необходимо в первую очередь сосредотачиваться на увеличении доходов как итоговой цели выполняемых мероприятий. В связи с этим, естественно, отказываться от старых устоев и не бояться перемен, связанных с внедрением современных технологий в области организации рабочего процесса, одной из которых является формат дистанционной работы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Сокращения и замещения: на ком сэкономили работодатели? [Электронный ресурс] // Группа компаний HeadHunter. Рекрутинговый портал. URL: <http://spb.hh.ru/article/16899> (дата обращения: 28.10.2017). Загл. с экрана.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 30.12.2001 года № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2013 г. № 60-ФЗ) [Электронный ресурс] // Российская газета. Федеральный выпуск № 6053 (77). URL: <http://rg.ru/2013/04/10/freelance-dok.html> (дата обращения: 28.10.2017).
3. Труд удаленных сотрудников использует почти треть российских компаний. [Электронный ресурс] // Superjob.ru. Рекрутинговый портал. URL: <http://www.superjob.ru/community/life/69559/> (дата обращения: 28.10.2017).

© Изюмова О. Н., Фадеева Л. В., 2017

УДК 332.024
ББК 65.054

Марусинина Елена Юрьевна,
канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента
Волгоградского государственного университета,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: elena_marusinina@mail.ru

Таранова Марина Васильевна,
студентка кафедры экономики и управления
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: mvtaranova28@mail.ru

ФАКТОРЫ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ ДЛЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ КАК ОСНОВА СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Аннотация: в данной статье проведен стратегический анализ внешней среды предприятий в сфере сельского хозяйства. На основе анализа были выявлены возможности сельскохозяйственных производителей, а также угрозы, которые впоследствии следует учитывать для разработки стратегии.

Ключевые слова: стратегия, стратегический анализ, макроокружение, микроокружение, АПК.

При разработке программы развития любой организации необходимо анализировать различные факторы, действующие на организацию. От того как качественно будет проведен анализ, зависит возможность эффективности планирования [1].

Внешняя среда делится на макро- и микроокружение. Для анализа макросреды используется такой инструмент, как PEST-анализ. Для этого рассмотрим основные факторы, влияющие на деятельность с/х организаций:

— политические факторы в виде государственной политики по импортозамещению, а также предоставление субсидий на поддержку сельскохозяйственных территорий;

— состояние экономики заключается в либерализации рынка энергоресурсов, росте цен на сырьё и материалы, инфляция, налогообложение;

— социально-культурные особенности региона, характеризующиеся низким уровнем занятости и доходов, низким уровнем образования среди сельского населения. На сегодняшний день наблюдается мода на здоровый образ жизни, что стимулирует сельскохозяйственных производителей использовать экологические чистые сырьё и материалы [2];

— научно-техническая среда заключается в развитии технических и технологических инноваций в агропромышленном производстве. К сожалению, на внедрение данных новшеств у сельскохозяйственных товаропроизводителей не хватает денежных средств. В этой связи такие организации вынуждены использовать устаревшие технологии, что не позволяет развиваться дальнейшему производству.

Для анализа микроокружения предприятий сельхозназначения применяется метод «5 сил» Портера. Предприятия сельскохозяйственного назначения в основном конкурируют между собой за основное средство производства, то есть землю, также объектом конкуренции являются складские мощности. Для с/х предприятий является важным хранить продукцию на складах по доступным ценам в благоприятных условиях.

Рыночная власть потребителей в отношении конечного продукта также является весомой. Она заключается в оказании влияния на предприятия, а также реакции потребителя на изменения цен. В отрасли производится сельскохозяйственная продукция, реализуемая по биржевым или договорным ценам, поэтому цена одна для всей отрасли. В отношении продукции, требующей переработки, потребителями являются перерабатывающие заводы, которые в дальнейшем упаковывают и реализуют готовый продукт конечному потребителю [4].

Поставщики также оказывают значительное влияние на предприятия. Поставщики могут повышать цены на сырье и материалы, либо же снижать их качество. К примеру, основной статьей затрат для сельскохозяйственных предприятий являются затраты на материалы и корма. Нестабильный уровень цен и низкое качество сырья и материалов приведут к низкому урожаю, даже в случае соблюдения агротехнологии. Типичная ситуация складывается с поставкой горюче-смазочных материалов. Крупные топливные компании, исходя из своего имиджа, применяя лояльность к своим потребителям, закрепляют их за собой. Но при таком состоянии дел многие компании не всегда обеспечивают предприятия качественным топливом. Низкое качество топлива приводит к дополнительной статье затрат, так как техника зачастую выходит из строя.

Анализ товаров-заменителей предполагает их идентификацию на рынке по отношению к конкурентам. На рынке сельскохозяйственных товаров данная продукция не имеет заменителей.

Барьеры входа в сельскохозяйственную отрасль характеризуются значительными капитальными вложениями, к примеру, покупка или аренда земли, закупка сельскохозяйственной техники, сырья, кормов, удобрений, семян, аренда или покупка складских мощностей. Также немаловажную роль для входа в сельскохозяйственную отрасль играют природно-климатические условия, особенности почвы, состояние оросительной системы и т. п.

Таким образом, на сельскохозяйственные предприятия влияют следующие факторы: государственная поддержка АПК, мода на ЗОЖ, новые технологии в сельскохозяйственной отрасли, проблемы с земельными ресурсами, высокие цены на топливо, энергию, удобрения, технологии. Выявленные факторы будут являться как возможностями, так и угрозами для предприятий сельхозназначения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Беляков А. В., Лучина И. В. Экономические аспекты и тенденции развития АПК Волгоградской области // Бизнес. Образование. Право. 2014. № 4 (29). С. 161–164.
2. Марусинина Е. Ю., Таранова М. В. Перспективы развития агропромышленного комплекса Волгоградской области как необходимое условие обеспечения продовольственной безопасности // Бизнес. Образование. Право. 2016. № 3 (36). С. 79–84.
3. Марусинина Е. Ю., Таранова М. В. Анализ среды хозяйствования сельскохозяйственных предприятий региона как основа разработки стратегии их развития // Бизнес. Образование. Право. 2017. № 2 (39). С. 180–186.
4. Плотноков В. Н. Личное подсобное хозяйство: большие проблемы малых хозяйств // Вестник Волгоградского государственного университета. 2010. № 2 (17). С. 89–95.
5. Информация Комитета сельского хозяйства Волгоградской области [Электронный ресурс] с официального сайта комитета. URL: <http://ksh.volgograd.ru/> (дата обращения: 20.09.2017).

УДК 331.56
ББК 65

Чумакова Екатерина Александровна,
канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и управления
Волгоградского института бизнеса
г. Волгоград, РФ,
e-mail: chumakova.ea@mail.ru

Бубнова Юлия Сергеевна,
студентка группы 4 МТ 1416д кафедры «Экономики и управления»
направления подготовки «Менеджмент»
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: julia.bu96@mail.ru

ТЕНЕВАЯ ЭКОНОМИКА: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Аннотация: в статье рассмотрены проблемы теневой экономики, ее последствия как в России, так и в других странах. Также рассмотрены методы борьбы с теневой экономикой в зарубежных странах. Предложены некоторые пути воздействия на теневую экономику с целью ее снижения и предотвращения в России.

Ключевые слова: теневая экономика, последствия теневой экономики, уклонение от уплаты налогов, методы борьбы с теневой экономикой, экономическая безопасность.

Актуальность данной темы объясняется тем, в России теневые операции, по мнению экспертов, составляют 25–40 % от общего объема ВВП, и это, в свою очередь, представляет угрозу для экономической безопасности страны. Эти деньги могли бы пойти на становление и развитие малого бизнеса, снижение социальной напряженности, повышение эффективности государственных финансов за счет увеличения реальной базы налогообложения предпринимательского сектора.

Цель исследования — выявить макроэкономические проблемы теневизации национального хозяйства и предложить некоторые пути воздействия на теневую экономику с целью ее снижения и предотвращения.

Теневая экономика превратилась в значительный фактор развития России, влияющий почти на все экономические, социальные и политические процессы. Именно это поспособствовало частичному или полному уходу хозяйствующих субъектов «в тень», развитию неформального сектора экономики [1].

Основными последствиями теневой экономики становятся кризис экономики народного хозяйства, разрушение хозяйственных связей, спад производства, и, как следствие, рост экономической преступности, уклонение от уплаты налогов [1].

В настоящее время в России наблюдается достаточно низкая налоговая культура общества, стремление уклониться от уплаты налогов (см. рисунок).

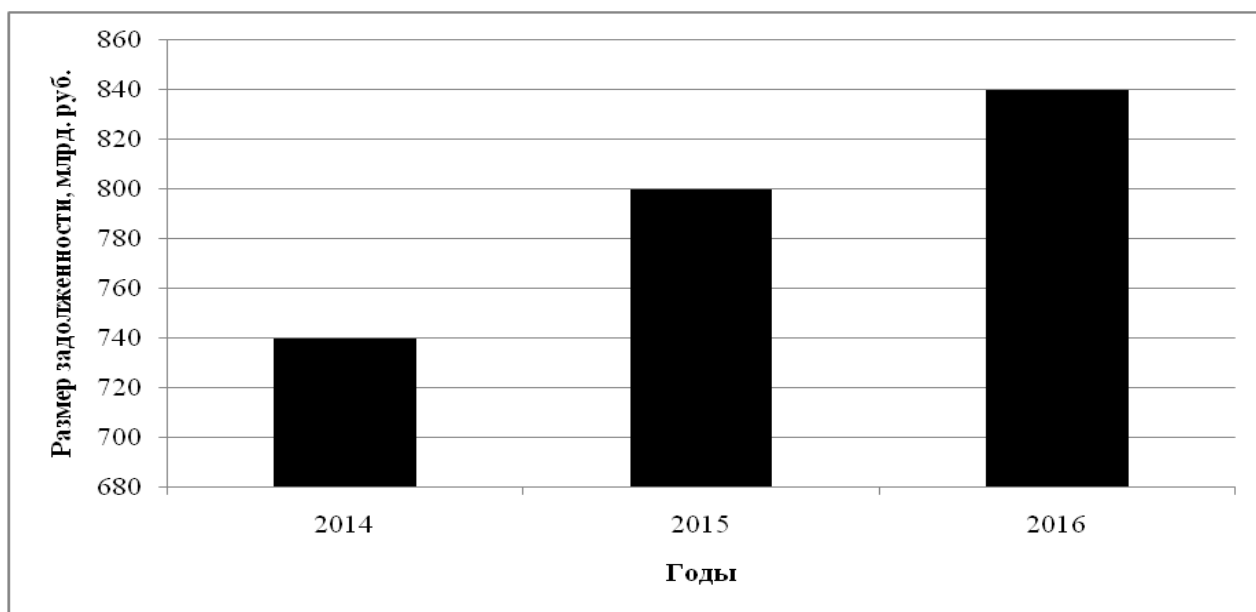


Рисунок. Динамика задолженности по налогам и сборам в консолидированный бюджет РФ за 2013–2016 годы, млрд руб.

Источник: составлено авторами на основании официальных данных статистической отчетности [2]

По итогам проведенного исследования можно отметить, что с каждым годом задолженность по налогам и сборам в консолидированный бюджет РФ увеличивается.

Так, по состоянию на 2016 год, налоговая задолженность в консолидированный бюджет РФ составила 827,3 млрд руб., что, по оценкам экспертов, составляет от 20 до 30 % закононо установленных налогов и сборов [2; 3]. Это является крайне негативным экономическим фактором и серьезной проблемой, ограничивающей объем финансовых ресурсов страны.

Для борьбы с теневой экономикой государство должно проводить целенаправленную политику, основанную на применении мер законодательного характера.

Так, например, в Италии Министерство финансов предложило ввести безналичный расчет по операциям, превышающих величину 1 тыс. евро. Такое ограничение будет способствовать привлечению финансов в реальный сектор экономики Италии. Введен также запрет для государственных служащих иметь зарубежные счета и финансовые активы в банках, тогда как наши российские граждане рассматривают это как возможность уйти от уплаты налогов [4].

Борьба с теневой экономикой в рамках стратегии национальной безопасности должна быть связана с решением таких стратегических задач [4]:

- формирование здоровой конкурентной среды;
- государственная поддержка среднего и малого бизнеса;
- жесткое государственное регулирование внешнеэкономической деятельности и особенно экспорта российских товаров и услуг, имеющих стратегическое значение.

Таким образом, можно сделать **вывод**, что в последнее время экономические процессы в России характеризуются крайне неблагоприятными последствиями теневой экономики. Растут масштабы теневой сферы, о чем свидетельствует, к примеру, динамика задолженности по налогам и сборам в консолидированный бюджет РФ. В стране наблюдается устойчивая тенденция относительного роста теневой экономики. К сожалению, в России пока не удастся сформировать эффективную систему экономической безопасности государства. В данной статье были представлены некоторые пути воздействия на теневую экономику с целью ее снижения и предотвращения в России, а также были представлены примеры зарубежного опыта борьбы с теневой экономикой.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ахмедуев А. Ш. Организационно-правовой механизм легализации теневой экономики // Бизнес. Образование. Право. 2015. № 2 (31). С. 14–19.
2. Регионы России. Основные социально-экономические показатели городов. Данные за 2016 год [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1138631758656 (дата обращения: 17.09.2017).
3. Министерство внутренних дел Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Официальный сайт. URL: <https://мвд.рф/> (дата обращения: 20.09.2017).
4. Пономаренко А. Теневой бизнес в цифрах [Электронный ресурс] // Forbes [веб-сайт]. URL: <http://www.forbes.ru/ekonomika-column/vlast/65945-tenevoi-biznes-v-tsifrah> (дата обращения: 21.09.2017).
5. Шарифьянова Л. Ш., Шайхатарова Л. А. Негативное влияние теневой экономики на развитие стран мирового сообщества [Электронный ресурс] // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 4. Электрон. журн. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2017/04/80917> (дата обращения: 20.11.2017).
6. Калачева О. С., Бубнова Ю. С. Повышение налоговой культуры населения как способ борьбы с налоговыми правонарушениями в России // Бизнес. Образование. Право. 2016. № 4 (37). С. 150–153.

© Чумакова Е. А., Бубнова Ю. С., 2017

УДК 331.101.3: 65.012.613
ББК 65.291.2

*Романенко Анна Валерьевна,
аспирант кафедры бухгалтерского управленческого учета
Ставропольского государственного аграрного университета,
г. Ставрополь, РФ,
e-mail: si-stav@yandex.ru*

МОТИВАЦИОННАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ОБЩЕСТВЕННОГО ПИТАНИЯ

Аннотация: в статье рассматриваются некоторые особенности мотивационного управления персоналом предприятий общественного питания. Автором приведены факторы, оказывающие негативное воздействие на организацию системы мотивации на предприятиях общественного питания.

Ключевые слова: общественное питание, мотивация, стимулирование персонала, управление персоналом, предприятие общественного питания.

На современном этапе становления российской экономики для большинства компаний роль человеческих ресурсов приобретает особое значение. Персонал сегодня — это главный стратегический ресурс компании в борьбе за конкурентное преимущество. От грамотного и эффективного мотивационного управления человеческими ресурсами зависит успех любого экономического субъекта.

Проблемы мотивации и стимулирования персонала довольно широко рассматриваются сегодня в научной и публицистической литературе. Однако попытки приспособить классические теории мотивации к современности во многом не систематизированы, что затрудняет практическое использование технологий стимулирования персонала и методов мотивации. Сложность практической организации системы мотивации персонала определяется также слабой изученностью особенностей мотивации работников, занятых в отдельных отраслях экономики и видах производства, в частности в сфере общественного питания.

Персонал предприятий общественного питания, как правило, заинтересован в материальном и моральном стимулировании со стороны руководства предприятия, нуждается в организации эффективной системы мотивации, основным направлением которой будет реализация потребностей сотрудников в процессе трудовой деятельности.

Стратегическим управлением персоналом называют процесс управления формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом уже происходящих и только предстоящих изменений в ее внешней и внутренней среде. Такой процесс позволяет организации выживать, развиваться и, как следствие, достигать поставленных целей в долгосрочной перспективе [3, с. 164]. Финансовая составляющая естественным образом оказывает прямое влияние на мотивационные ожидания сотрудников в плане их потребности постоянного получения заработной платы и других материальных вознаграждений трудовой деятельности, относящихся к элементам экономического стимулирования [2, с. 192].

Можно отметить, что организация эффективной системы мотивации стимулирования персонала является сложной практической проблемой, которая встречается буквально на любом предприятии, которое осуществляет свою деятельность в индустрии питания. Основными факторами, которые имеют прямую связь с низкой мотивацией сотрудников, на предприятиях общественного питания являются:

- текучесть кадров как явление и высокий ее показатель;
- большой уровень конфликтности в коллективе;
- халатное отношение к труду;
- отсутствие инициативы со стороны сотрудников;
- низкий уровень исполнительской дисциплины на предприятии;
- сбои в налаженном производственном процессе, брак готовой продукции;
- отсутствие реальных возможностей карьерного роста, низкая удовлетворенность работой сотрудников;
- низкий уровень профессионализма персонала;
- плохой показатель психологического климата, низкий моральный коллективный дух;
- недооценка значимости обучения и повышения квалификации работников;
- слабый уровень развития системы стимулирования труда или ее полное отсутствие;
- несоответствие ожиданий руководства компании и реального поведения сотрудников организации.

Главная задача мотивационного управления состоит в поиске принципов и способов мотивирования персонала, которые способствуют формированию целесообразного трудового поведения на предприятии. Такие способы, как правило, не должны препятствовать достижению их индивидуальных целей. Принципы мотивационной составляющей управления персоналом указывают на необходимость внедрения ряда мероприятий, которые способны обеспечить нужный уровень мотивации [1, с. 64]:

- проведение встреч, деловых конференций, в ходе которых рассматриваются проблемы мотивационной составляющей персонала, взаимного поведения, ориентированного на организационную цель;
- декларирование новых функций для отдела кадров в направлении развития новых подходов к мотивации персонала и внедрение новых методов управления персоналом, отвечающих за формирование взаимной благоприятной рабочей атмосферы;
- проработка методик внутренних взаимоотношений персонала организации;
- оперативное поддержание необходимого уровня мотивации, ранняя диагностика проблем взаимодействия персонала в случаях их возникновения;
- разработка процедуры стимулирования персонала и недопущение демотивации персонала, ее пресечение в случае проявления.

При формировании механизма мотивации осуществляется постепенное понимание социальных ценностей, норм морали и правил поведения, происходит выработка специфических ценностных установок в сфере труда. В качестве составных элементов функционирования мотивационной составляющей трудовой деятельности выступают включенность или невключенность в трудовую деятельность; мотивационное ядро; удовлетворенность трудом; трудовое поведение.

Основной тенденцией в формировании структуры потребностей работников принято считать неудовлетворение первичных потребностей и способность работать без оплаты труда. Практическая реализация методов стимулирования, в основе которых лежат как содержательные, так и процессуальные теории мотивации, должна происходить с учетом конкретной ситуации на предприятии и характеристик трудового коллектива компании.

Таким образом, мотивационное управление высокой степени эффективности может осуществляться при помощи качественного формирования мотивационных установок персонала, а также определенных мотивационных элементов на достижение оптимальной мотивационной составляющей, которые делают ближе с личностной точки зрения персонал организации, с точки зрения единых организационных целей и задач, позволяют добиться качественного управления персоналом на предприятиях общественного питания.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шавровская М. Н. Клиентоориентированность персонала: формирование и оценка : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Омск, 2011. 23 с.
2. Цевелев В. В., Шенцев М. С., Давлетбаев Р. Р. Мотивация как фактор управления персоналом // Экономика и управления в XXI веке: тенденции развития. 2016. № 28–1. С. 167–175.
3. Кибанов А. Я. Система управления персоналом. М. : Проспект, 2013.

© Романенко А. В., 2017

УДК 353.9

ББК 60.82

Кураמיшина Татьяна Александровна,
студентка группы 3ГМУ1
Омского филиала Финансового университета
при Правительстве Российской Федерации
г. Омск, РФ,
e-mail: tanya97.55@gmail.com

Манапова Жанара Нуркеновна,
студентка группы 3ГМУ1
Омского филиала Финансового университета
при Правительстве Российской Федерации
г. Омск, РФ,
e-mail: zhanara.manapova.97@mail.ru

КАЧЕСТВО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНА ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ НА ПРИМЕРЕ МИНИСТЕРСТВА ПО ДЕЛАМ МОЛОДЕЖИ, ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

Аннотация: В статье рассмотрены разработанные программы, реализованные мероприятия, проанализированы достигнутые результаты, и на основании этих данных проведена оценка качества деятельности Министерства по делам молодежи, физической культуры и спорта Омской области.

Ключевые слова: орган исполнительной власти, качество, эффективность, молодежь.

Одним из условий совершенствования системы государственного управления в Российской Федерации является повышение эффективности деятельности государственных органов. Определение эффективности непосредственно связано со стратегическим планированием деятельности органа исполнительной власти, аргументированным выбором приоритетов развития, формированием оценки качества управления и анализа достигнутых результатов. Вопросы управления эффективностью в государственном секторе исследованы в различных работах преподавателями нашего университета и до сих пор остаются актуальными [2; 3; 4]. **Объектом** нашего исследования является Министерство по делам молодежи, физической культуры и спорта Омской области. Данное Министерство обеспечивает реализацию государственной молодежной политики, государственной политики в сфере физической культуры и спорта на территории Омской области. Основные задачи Министерства заключаются в достижении высоких спортивных результатов, формировании здорового образа жизни населения, раскрытии творческого потенциала молодежи, обеспечении материально-технической базы, формировании у молодежи чувства патриотизма и активной гражданской позиции. Исходя из этих задач, мы определяем качество деятельности данного Министерства через разработку и осуществление государственных программ, эффективность реализации программ и достижение запланированных результатов.

В качестве примера мы возьмем одну из приоритетных программ Омской области — государственную программу «Развитие физической культуры и спорта и реализация мероприятий в сфере молодежной политики в Омской области». Главной целью программы является повышение эффективности реализации государственной политики в области

физической культуры, спорта и молодежной политики Омской области, а также в проведении мероприятий для оздоровления и отдыха детей. На 2017 год в рамках программы осуществлены значимые меры. Например такие, как проведение 425 официальных физкультурных и спортивных мероприятий; создание 53 спортивных команд, получивших финансовую поддержку; создание 89 отрядов общей численностью 4 117 студентов; проведены меры по развитию молодежного добровольчества. Осуществлен антинаркотический проект «Молодежное добровольческое движение «Альтернатива»; проведение мер по развитию молодежного добровольчества. Осуществление антинаркотического проекта «Молодежное добровольческое движение «Альтернатива» и др.

Оценка эффективности реализации молодежной политики исчисляется из двух критериев — это целевой индикатор реализации мероприятия программы и объем финансирования данного мероприятия. В рамках программы было проведено 54 мероприятия, в качестве примера мы возьмем такое мероприятие, как «Организация участия молодежи Омской области в межрегиональных, всероссийских и международных конкурсах». Целевой индикатор в данном случае — это удельный вес численности молодежи, вовлеченной в проекты, в общей численности молодежи Омской области. Плановое и фактическое значение данного индикатора совпадают и равны 11,2 %. Поэтому степень достижения равна 1 единице. Запланированный объем финансирования равен 900 000 рублей, фактически объем был равен 891 326 рублей. Следовательно, уровень финансового обеспечения равен 0,99 единиц, а эффективность реализации мероприятия 1,01 единиц. Исходя из этого, эффективность реализации государственной программы по целевым индикаторам составляет 98 %.

Следующим пунктом, по которому мы определяем качество деятельности данного Министерства, является достижение ожидаемых результатов. Некоторые из них: показатель «Доля жителей, систематически занимающихся физической культурой, в общей численности населения Омской области» составил 33,4 %, что на 0,9 процентных пункта выше, чем плановый показатель и на 1,5 процентных пункта больше, чем общероссийский показатель; на 4 медали превышен показатель «Количество медалей, завоеванных спортсменами Омской области в официальных спортивных мероприятиях» (995 медалей); доля детей в возрасте от 6 до 18 лет, которые направляются в оздоровительные лагеря, от общей численности детей Омской области составила 49,8 %, что на 1,8 процентных пункта выше, чем плановый показатель.

Степень эффективности у всех целевых индикаторов равна 1 единице. Поэтому итоговая степень достижения плановых значений реализации молодежной политики составила 100 %. Следовательно, проводя оценку качества деятельности Министерства по делам молодежи, физической культуры и спорта, мы можем утверждать, что Министерство успешно реализует государственные программы в рамках своих полномочий: эффективность по целевым индикаторам программы равна 98 %, достаточно высокий уровень реализации государственной программы; степень достижения плановых значений равна 100 %, высокий уровень достигнутого результата с учетом того, что многие показатели превышали плановые значения. По результатам нашего анализа можно сделать **вывод**, что деятельность данного Министерства результативна, эффективна и целесообразна.

Проводя анализ, мы опирались на государственные программы, осуществляемые данным Министерством. Следовательно, мы использовали целеориентированный подход к определению качества [3], то есть учитывали наличие конкретных целей, плана, рациональных целенаправленных решений, программно-целевого управления.

В состав Министерства по делам молодежи, физической культуры и спорта входят пять структурных подразделений. Благодаря качественным методам управления (организационных,

экономических и т. д.), контролю за деятельностью каждого структурного подразделения мы видим представленные выше результаты. Видя такие показатели можно сделать вывод о том, что данное Министерство помогает повышать конкурентоспособность региона. Но что же такое конкурентоспособность и какую именно роль играет в этом спорт?

Конкурентоспособность — многогранное понятие, которое может быть определено в различных аспектах в зависимости от решаемых задач. Так, можно предположить, чтобы регион был конкурентоспособным, очень важно обеспечить количество и качество рабочих мест, с чем, по нашему мнению, успешно справляется Министерство. Помогая создавать спортивные центры и организуя различные мероприятия, оно содействует созданию рабочих мест для граждан. Также, развивая культуру спорта в Омской области, создавая молодежные программы, Министерство привлекает молодое поколение в наш регион, а значит привлекает рабочую силу. Следовательно, можно сказать, что деятельность Министерства в основном нацелена на более молодое поколение, и поэтому чем качественнее работа данного Министерства, тем конкурентоспособнее наш регион.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Информация Министерства по делам молодежи, физической культуры и спорта Омской области [Электронный ресурс] с официального сайта министерства. URL: <http://mdms.omskportal.ru> (дата обращения: 23.10.2017).
2. Государственные и муниципальные услуги: организационно-правовой и финансово-экономический аспекты / М. Г. Родионов, Н. П. Реброва, Н. Ю. Симонова и др. / под ред. Н. П. Ребровой. Омск : Изд-во Государственный университет Министерства финансов Российской Федерации, 2012. 316 с.
3. Конорева Т. В. Возможности применения целеориентированного подхода к оценке эффективности государственных и муниципальных услуг // Экономика и финансы: теоретические и практические аспекты управления : сб. тр. Междунар. науч.-практ. конф. Омск : Омский государственный технический университет, 2013. С. 44–49.
4. Конорева Т. В. Экономические аспекты оценки эффективности государственных и муниципальных услуг // Социально-экономические и правовые системы: современное видение : сб. тр.в Междунар. науч.-практ. конф. Омск : Изд-во Омский государственный технический университет, 2013. С. 49–54.

РАЗДЕЛ 4

НАПРАВЛЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ: «ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ АВТОРОВ РЕЦЕНЗИРУЕМОГО НАУЧНОГО ЖУРНАЛА ВАК «БИЗНЕС. ОБРАЗОВАНИЕ. ПРАВО» ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

1. Астафурова О. А., Запрягайло В. М., Лопухов Н. В. Совершенствование методов отбора организаций малого и среднего бизнеса для их включения в план выездных проверок / О. А. Астафурова, В. М. Запрягайло, Н. В. Лопухов // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 32–38.
2. Бездудная А. Г. Формирование электронной коммерции как основы конкурентоспособности предпринимательской деятельности / А. Г. Бездудная // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 12–14.
3. Болдырева Е. С., Дорджиева О. Б., Павлова Н. Ц. Сетевое взаимодействие как фактор становления сознательности и грамотности налогоплательщиков / Е. С. Болдырева, О. Б. Дорджиева, Н. Ц. Павлова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 95–99.
4. Бутковская Г. В., Старостин В. С., Чернова В. Ю. Роль персонифицированного подхода в формировании потребительского спроса в ритейле / Г. В. Бутковская, В. С. Старостин, В. Ю. Чернова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 126–130.
5. Васильев В. Д., Васильев Е. В. Сценарное исследование одной теоремы стандартной теории ММ / В. Д. Васильев, Е. В. Васильев // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 243–246.
6. Ганичева А. В., Ганичев А. В. Индексно-кластерный метод в сельском хозяйстве. Биометрические индексы / А. В. Ганичева, А. В. Ганичев // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 171–174.
7. Горевая Е. С., Рогожина А. А. Эволюция маркетинговых инструментов и современные тренды диджитал рынка / Е. С. Горевая, А. А. Рогожина // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 108–113.
8. Губа К. А., Дюбанов Г. Н. Повышение эффективности системы принятия управленческих решений за счет применения аппарата нейронных сетей / К. А. Губа, Г. Н. Дюбанов // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 3 (28). – С. 84–86.
9. Жилина Е. В., Мирошниченко И. И., Савельева Н. Г., Веретенникова Е. Г. Ресурсоемкость деловых процессов при проектировании и разработке веб-системы коммерческого предприятия / Е. В. Жилина, И. И. Мирошниченко, Н. Г. Савельева, Е. Г. Веретенникова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 156–164.
10. Жилина Е. В., Стрельцова М. Д. Системное исследование затрат на ведение учета персонала / Е. В. Жилина, М. Д. Стрельцова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 3 (32). – С. 213–222.
11. Каптюхин Р. В., Мхитарян С. В., Тультаев Т. А. Особенности стимулирования сбыта в сети Интернет / Р. В. Каптюхин, С. В. Мхитарян, Т. А. Тультаев // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 3 (28). – С. 144–149.

12. Каптюхин Р. В., Мхитарян С. В., Тультаев Т. А. Трансформация классификационной модели маркетинговых коммуникаций в интернет-пространстве / Р. В. Каптюхин, С. В. Мхитарян, Т. А. Тультаев // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 2 (27). – С. 120–124.
13. Каптюхин Р. В., Тультаев Т. А., Тультаева И. В. Воздействие социальных сетей на коммуникационные процессы в современном обществе / Р. В. Каптюхин, Т. А. Тультаев, И. В. Тультаева // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 4 (29). – С. 84–88.
14. Кольцова А. А., Яковлева Т. В. Проблемы применения информационных технологий на российских предприятиях / А. А. Кольцова, Т. В. Яковлева // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 94–98.
15. Коробкова О. К. Организационно-экономический механизм предоставления медицинских услуг населению в условиях цифровой экономики как один из аспектов инновационного развития сферы здравоохранения / О. К. Коробкова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 67–72.
16. Липунцов Ю. П. Принципы создания онтологии для хранилища данных. Пример: «высшее образование» / Ю. П. Липунцов // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 72–79.
17. Мамонтова Е. В. Информатизация и интернетизация высшего профессионального образовательного пространства в рамках использования социальных сетей (на примере социальной сети «ВКонтакте») / Е. В. Мамонтова // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 2 (27). – С. 264–268.
18. Матвеев А. С., Руденко А. Ю., Прочухан В. В. Разработка рекомендаций перехода от нотации моделирования бизнес-процессов IDEF0 к нотации BPMN / А. С. Матвеев, А. Ю. Руденко, В. В. Прочухан // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 176–182.
19. Никонова И. Ю. Управление затратами путем использования метода линейного программирования и решения двойственной задачи в отрасли строительных материалов / И. Ю. Никонова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 1 (30). – С. 193–197.
20. Оленева А. В. Место интернет-рекламы в системе маркетингового управления социальными процессами / А. В. Оленева // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 197–201.
21. Орехова Е. А., Плякин А. В. Карты Вороного в исследовании пространственной структуры экономической безопасности муниципальных районов / Е. А. Орехова, А. В. Плякин // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 61–67.
22. Орехова Е. А., Плякин А. В. Пространственный анализ и оценка потенциала экономического развития муниципальных районов / Е. А. Орехова, А. В. Плякин // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 1 (30). – С. 98–105.
23. Орехова Е. А., Плякин А. В. Пространственный анализ и оценка угроз экономической безопасности муниципальных районов / Е. А. Орехова, А. В. Плякин // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 68–75.
24. Орехова Е. А., Плякин А. В., Штеменко К. С. Социально-экономическая структура малых и средних городов Волгоградской области: опыт пространственного анализа / Е. А. Орехова, А. В. Плякин, К. С. Штеменко // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 1 (30). – С. 90–97.
25. Рочев К. В., Коршунов Г. В. О возможности повышения качества образования за счет внедрения информационной системы мониторинга результатов учебной и внеучебной деятельности студентов вуза работодателями / К. В. Рочев, Г. В. Коршунов // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 259–264.

26. Санина Л. В., Сачков Д. И., Лоскутова Т. А. Использование мобильных технологий для повышения наукометрических показателей научных журналов (на примере Байкальского государственного университета) / Л. В. Санина, Д. И. Сачков, Т. А. Лоскутова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 131–135.
27. Сенченко Е. В. Интернетизация предпринимательской деятельности (на примере торговых субъектов в рамках социальных сетей «ВКонтакте» и «Одноклассники») / Сенченко Е. В. // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2(31). – С. 205–210.
28. Сенченко Е. В. SMM-технологии в продвижении энергетических компаний в социальных сетях на примере «ВКонтакте» / Е. В. Сенченко // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 253–255.
29. Сенченко Е. В. Электронная коммерция в рамках всемирной сети Интернет: социокультурный и общеэкономический аспекты / Сенченко Е. В. // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 4 (29). – С. 107–111.
30. Сенченко Е. В., Балаганская Е. Н. Использование интернет-ресурсов в торговой деятельности (на примере интернет-магазина AliExpress) / Е. В. Сенченко, Е. Н. Балаганская // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 223–226.
31. Сенченко Е. В., Балаганская Е. Н. Развитие интернет-торговли в рамках социальной сети «ВКонтакте»: международный и внутрироссийский аспект / Е. В. Сенченко, Е. Н. Балаганская // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 56–60.
32. Стародубцева О. А., Егоров К. Д. Проектный подход как средство повышения эффективности деятельности производственной системы / О. А. Стародубцева, К. Д. Егоров // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 96–101.
33. Тагавердиева Д. С. Моделирование корпоративных структур промышленных предприятий / Д. С. Тагавердиева // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 1 (30). – С. 44–47.
34. Тультаева И. В. Возможности применения поисковых систем для оптимизации сбора информации в сети интернет / И. В. Тультаева // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 4 (29). – С. 111–117.
35. Филиппов М. В. Автоматизация бизнес-процессов в компании: решения и проблемы современного менеджмента / М. В. Филиппов // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 144–149.
36. Филиппов М. В. Перспективы использования новых информационных технологий в сфере сервиса / М. В. Филиппов // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 2 (27). – С. 195–199.
37. Филиппов М. В., Завьялов Д. В. Автоматизация учета трудовых затрат с помощью программного комплекса CostInformation / М. В. Филиппов, Д. В. Завьялов // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 19–23.
38. Хуршудян Ш. Г. SmartGrid как драйвер энергетической эффективности и экономического роста в южном макрорегионе / Ш. Г. Хуршудян // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 1 (30). – С. 161–166.
39. Чернов С. С., Кулак Е. Ф. Анализ технико-экономических показателей энергопредприятия по передаче тепловой энергии на основе модернизации ограждающих теплоизоляционных конструкций тепловой сети / С. С. Чернов, Е. Ф. Кулак // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 73–77.
40. Чернышева Т. Л. Развитие парка информационных технологий на базе Дальневосточного федерального университета как один из перспективных способов создания имиджа Дальнего Востока / Т. Л. Чернышева // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 127–130.

41. Шабалина Е. И. Формирование адаптационной системы проектного и программного обеспечения реализации стратегических направлений регионального развития / Е. И. Шабалина // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 1 (30). – С. 127–131.
42. Шабанова Л. Б., Зюзина С. В. Традиционная и электронная торговля потребительскими товарами и услугами: достоинства, недостатки и перспективы развития / Л. Б. Шабанова, С. В. Зюзина // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 78–83.

ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ

(адреса разделов сайта журнала «Бизнес. Образование. Право»)

- ◆ **научная публикация:** <http://vestnik.volbi.ru/nauchnaja-publikacija.html>
- ◆ **учебные пособия по использованию научных статей, опубликованных в журнале:** <http://vestnik.volbi.ru/uchebnye-posobija-po-ispolzovaniju-nauch.html>
- ◆ **электронная версия номеров журнала:** <http://vestnik.volbi.ru/webarchive/numbers>
- ◆ **поиск публикаций в журнале:** <http://vestnik.volbi.ru/webarchive>
- ◆ **условия публикации статей в журнале:** <http://vestnik.volbi.ru/uslovija-publikacii-statei.html>
- ◆ **требования к оформлению авторских материалов, присылаемых в научный рецензируемый журнал ВАК «Бизнес. Образование. Право»:** <http://vestnik.volbi.ru/trebovanija-k-publikacii-statei.html>

УДК 330.47
ББК 65в6

Абдрахманов Владимир Леватович,
аспирант кафедры «Физика» направления подготовки
09.06.01 «Информатика и вычислительная техника»
профиля 05.13.18 «Математическое моделирование, численные методы
и комплексы программ»
Волгоградского государственного технического университета,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: 369565@gmail.com

Завьялов Дмитрий Викторович,
д-р физ.-мат. наук, зав. кафедрой «Физика»
Волгоградского государственного технического университета,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: sinegordon@gmail.com

ПРИМЕНЕНИЕ ВЕЙВЛЕТ-АНАЛИЗА ДЛЯ ОТСЛЕЖИВАНИЯ АКТИВНОСТИ СОТРУДНИКОВ

Аннотация: в статье рассматривается проблема оценки выполнения должностных обязанностей для профессий, связанных с пешим перемещением на большие расстояния. Предлагается методика измерения количества пройденных человеком шагов при помощи вейвлет-анализа на основе данных акселерометра.

Ключевые слова: вейвлет-анализ, вейвлет Морле, подсчёт числа шагов.



Фото 13. Владимир Леватович Абдрахманов представляет свой доклад

Контроль активности сотрудников предприятия, чья работа связана с пешим перемещением на значительные расстояния (обход больших помещений и т. д.) является актуальной проблемой для руководства. Одним из самых точных и информативных решений

является использование датчиков систем позиционирования GPS и ГЛОНАСС. Однако с точки зрения затрат энергии и, соответственно, времени автономной работы такое решение не представляется разумным. Более энергоэффективным вариантом отслеживания активности является использование акселерометра как источника данных о характере движения сотрудника. При этом расшифровка данных с акселерометра для подсчёта, например, количества шагов, пройденных сотрудником, является нетривиальной задачей уже хотя бы потому, что зависит от антропометрических параметров человека: роста, веса и т. п. **Цель** исследования состоит в разработке эффективного метода подсчёта количества шагов на основе данных, полученных с акселерометра. Для этого были поставлены следующие **задачи**: разработать алгоритм определения главной частоты в спектре сигнала и определить частоту шагов на его основе.

Одним из самых простых подходов является определение главной гармоник в Фурье-спектре модуля ускорения. Однако основной проблемой использования преобразования Фурье является разрешающая способность спектра: чем меньше шагов помещается на исследуемый интервал, тем большая погрешность измерений при этом получается. Более того, если тип активности изменяется, то спектр содержит в себе спектры от различных активностей. Для большей точности можно использовать оконное преобразование Фурье, однако уменьшение размера окна приводит к соответствующему ухудшению точности.

Для улучшения точности определения числа шагов можно использовать метод, сочетающий высокое разрешение в частотной области и локализацию во времени. Вейвлет-анализ позволяет получить значительно лучшие результаты. Для исследования периодических процессов мы предлагаем использовать вейвлет Морле [1], так как он представляет из себя произведение периодической функции на гауссиану и, на наш взгляд, является наиболее адекватным задаче определения частоты шагов при ходьбе. Вейвлет Морле имеет вид:

$$\psi(t) = \pi^{-\frac{1}{4}} e^{i\omega_0 t} e^{-\frac{t^2}{2}},$$

а вейвлет-преобразование определяется выражением:

$$W_n(s) = \sum_{n'=0}^{N-1} x_{n'} \psi^* \left(\frac{(n' - n)\delta t}{s} \right).$$

Здесь выполняется непрерывное вейвлет-преобразование для дискретного временного ряда, состоящего из N элементов, разделённых интервалом δt . Для нас практический интерес составляет не непосредственный результат преобразования, а глобальный спектр энергии, определяемый формулой:

$$E(s) = \sum_{n=0}^{N-1} |W_n(s)|^2.$$

Этот спектр является аналогом Фурье-спектра с той лишь разницей, что в Фурье-спектре количество частот и расстояние между ними зависят от числа элементов и длительности временного ряда, а при вейвлет-преобразовании величина s , называемая

масштабом, может изменяться с любым нужным шагом. Основная идея метода состоит в определении положения максимума на скейлограмме сигнала акселерометра и определения соответствующей частоты, которая в случае вейвлета Морле связана с масштабом s соотношением:

$$f = \frac{\omega_0 + \sqrt{\omega_0^2 + 2}}{4\pi s}.$$

Зная основную частоту f_0 и время наблюдения T , можно определить и число шагов m :

$$m = f_0 T.$$

При использовании этого метода средняя погрешность определения количества шагов составила 10 %, что вполне приемлемо для метода, использующего показания лишь одного датчика.

Таким образом, для контроля активности сотрудников предприятия, чьи должностные обязанности предполагают пешие перемещения на большие расстояния нами была предложена методика определения количества шагов на основе данных акселерометра при помощи методов вейвлет-анализа. Предложенный алгоритм может быть реализован в мобильном приложении, рассчитывающем количество шагов по данным акселерометра, встроенного в смартфон.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Малла С. Вэйвлеты в обработке сигналов. М. : Мир, 2005. 671 с.

© Абдрахманов В. Л., Завьялов Д. В., 2017

УДК 330.47

ББК 65.386.8-64

Филиппов Михаил Владимирович,

канд. тех. наук, доцент кафедры математических методов
в экономике, информационных и сервисных технологий

Волгоградского института бизнеса,

г. Волгоград, РФ,

e-mail: m_filippov@rambler.ru

Шамрай-Курбатова Лидия Викторовна,

канд. экон. наук, доцент, зав. кафедрой экономики и управления

Волгоградского института бизнеса,

г. Волгоград, РФ,

e-mail: shamraylv@yandex.ru

Завьялов Дмитрий Викторович,

д-р физ.-матем. наук, доцент кафедры математических методов

в экономике, информационных и сервисных технологий

Волгоградского института бизнеса,

г. Волгоград, РФ,

e-mail: sinegordon@gmail.com

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ЧИСЛЕННОГО РЕШЕНИЯ ЗАДАЧИ РАСЧЁТА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ С УЧЁТОМ СТОИМОСТИ ЭЛЕКТРОННОЙ ИНФОРМАЦИИ

Аннотация: в статье рассматривается проблема адекватной оплаты труда работников организации, создающих информацию в электронном виде. Актуальность статьи заключается в том, что предложено использовать информационные технологии для численного решения задачи расчета оплаты труда работников. Это позволит правильно оценивать трудовые ресурсы организации, используемые для создания электронной информации. Это обеспечит корректировку тарифов по оплате труда в более правильном направлении. Новизна работы заключается в разработке методики проецирования затраченных трудовых ресурсов на стоимость созданной информации. Полученные данные по стоимости электронной информации на примере кафедр и факультетов Волгоградского института бизнеса показывают, что в настоящее время оценка труда педагогических работников является заниженной и не отвечает стоимости созданной информации. Необходимо провести уточняющую работу по нормированию и организации оплаты труда профессорско-преподавательского состава.

Ключевые слова: трудовые затраты, оценка трудовых затрат, программный комплекс, электронная информация, стоимость электронной информации, учет времени создания информации, расчет стоимости информации.

Электронная информация в настоящее время создается практически во всех организациях и учреждениях. При этом возникает проблема адекватной оплаты труда работников, создающих новый ресурс в компании — информацию в электронной форме. Поэтому для многих компаний и учреждений, связанных с ведением многочисленной электронной документации, **актуальной** является задача определения стоимости электронной информации.

Ранее в статье «Методика применения результатов теоретического моделирования в экономическом прогнозе стоимости электронной информации на примере высшего учебного заведения» были уже затронуты проблемы адекватной оценки труда работников, создающих электронную информацию [1]. Это исследование получило свое дальнейшее продолжение. В этой статье мы еще раз затронем проблему тарификации труда работников, чья деятельность связана с работой на персональном компьютере.

Новизна работы заключается в получении практических результатов применения методики численного расчета стоимости электронной информации и созданного программного обеспечения.

В ходе работы решались следующие **задачи**:

- подтверждение теоретических предложений практическими данными;
- апробация программного обеспечения на практике.

Мы уже рассматривали вопрос финансовой стоимости информации. Было показано, что создаваемая в организации электронная информация является нематериальной, но при этом имеет определенную финансовую стоимость, которая играет важную роль в стратегическом управлении предприятием или организацией [2]. Для многих современных IT-компаний информация представляет собой предмет их бизнеса. Они продают информацию в виде нового программного обеспечения, услуг по запуску и сопровождению информационных сервисов. Для таких компаний электронная информация — основной из ресурсов, обеспечивающих коммерческую деятельность на рынке. Но чтобы правильно назначить цену товару, необходимо определить его себестоимость.

Как решается данная задача в настоящее время. Например, рассчитывается средняя цена выполненных проектов за определенный период времени. Далее вычисляется приблизительная стоимость проектов по отдельности.

Недостатки подхода:

- 1) адекватная оценка возможна только за длительный период времени;
- 2) можно применять на ограниченном числе проектов;
- 3) проекты должны быть последовательными и идти друг за другом.

Другой подход — применяют почасовой учет работы сотрудников в каждом проекте. Каждый сотрудник должен указывать проект и время, которое было затрачено на задачи при работе с данным проектом. В конце месяца подсчитываются итоги по каждому проекту с помощью специального программного обеспечения.

Недостатки подхода:

- ручной способ сбора информации от сотрудников по учету времени;
- наличие ошибок в данных, которые связаны с ручным вводом информации;
- погрешность расчетов, связанная с округлениями, сделанными сотрудниками.

Третий подход — определение стоимости информации на основе экспертных оценок. Однако значения, полученные в результате экспертной оценки, являются приблизительными, так как опираются они на мнение опрашиваемых.

Для исключения субъективности оценки проектов и ручного учета времени работы сотрудников создан программный комплекс CostInformation. С его помощью выполняется определение стоимости проектов, связанных с созданием электронной информации. CostInformation позволяет учитывать трудозатраты сотрудников при создании электронной информации. На базе полученных данных производится расчет средней стоимости информации, созданной за анализируемый период. Новизна решения заключается в том, что

с помощью ПО отслеживаются действия пользователей в сети организации и на основе этого определяется личный вклад каждого сотрудника в общем объеме электронной информации.

Методика численного решения задачи оценки стоимости электронной информации (проектов), исходя из понесенных затрат сотрудников организации на её создание, заключается в следующем. Непосредственно измеряется время работы сотрудников, что можно сделать только с использованием самого компьютера. CostInformation отслеживает активные действия пользователей ПК при создании новых файлов и редактировании имеющихся. При настройке ПО можно задавать время простоя, после которого считается, что пользователь перестал работать на ПК. Например, сотрудник не все время пользуется клавиатурой и мышкой. Он может делать паузы, чтобы обдумать что-то и принять решение. Поэтому короткие временные интервалы входят в оценку времени работы с электронной информацией. Длинные временные интервалы простоя (от трех минут) уже не входят в расчет стоимости электронной информации [3].

Программный комплекс CostInformation 2.0 отслеживает изменения в папках проектов. В результате можно получить итоговую стоимость всей созданной и обрабатываемой электронной информации в организации по всем проектам.

Администраторская часть CostInformation 2.0 (см. рис. 1) позволяет выполнять следующие функции:

- управление папками (проектами и подразделениями);
- управление пользователями;
- назначение пользователей проектам;
- редактирование проектов;
- просмотр статистики работы пользователей с проектом.

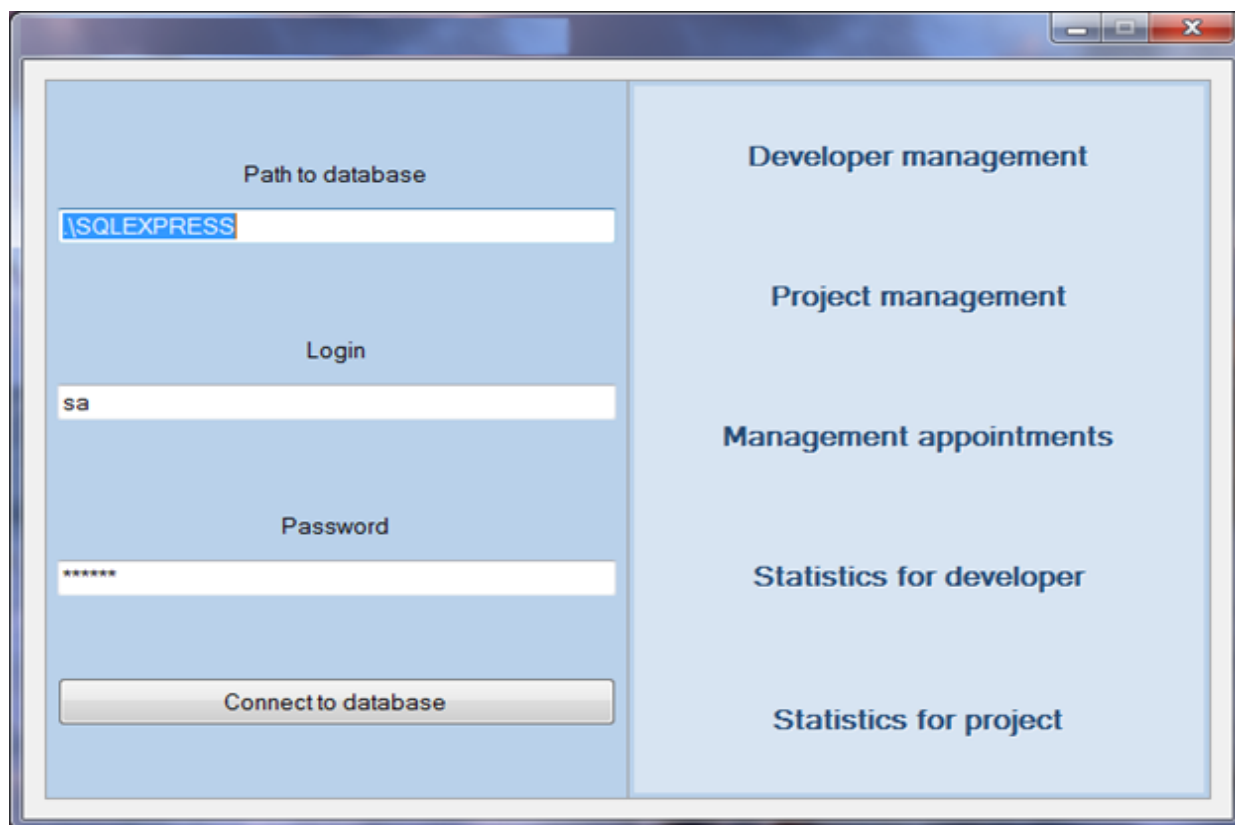


Рис. 1. Обновленный интерфейс администраторской части программы

Пользовательская часть (см. рис. 2) выполняет фиксацию изменения электронной информации. При наличии таких изменений данные регулярно передаются в базу данных учета.

	Project name	Project description
▶	Кафедра	Документы каф...
	Бухгалтерия	Документы учета
	Деканат эконо...	Документы эконо...
	Деканат юриди...	Документы юриди...
	Отдел кадров	Документы кад...

Рис. 2. Интерфейс пользовательской части программы

Программный комплекс позволяет точно измерить время непосредственной работы сотрудников с электронной информацией. Это время позволяет оценить стоимость созданной электронной информации с учетом часовой тарифной ставки работы сотрудников организации. Автоматизированный расчет стоимости проектов позволит проводить корректировки заработной платы сотрудников, работающих с проектами. Например, программа показывает, чей вклад в проект наиболее весомый. Следовательно, зарплату таких сотрудников можно увеличить для их дополнительного стимулирования. Но чтобы стоимость проекта сильно не возросла, оплату других сотрудников, делающих меньший вклад в проект, можно уменьшить.

Программный комплекс апробирован в ООО «Интернет-агентство „Интерволга“». В результате получены объективные данные по стоимости некоторых веб-проектов, реализованных компанией в 2017 году.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Шамрай-Курбатова Л. В., Филиппов М. В., Методика применения результатов теоретического моделирования в экономическом прогнозе стоимости электронной информации на примере высшего учебного заведения // Современная научная мысль. Научный журнал НИИ Истории, Экономики и Права. 2017. № 1. С. 143–151.
2. Филиппов М. В. Необходимость и способ оценки электронной информации в денежном выражении // Научные основы современного прогресса : сборник статей Международ-

ной научно-практической конференции (Магнитогорск, 8 июня 2016 г.). В 2 ч. Ч. 1. Уфа : МЦИИ ОМЕГА САЙНС, 2016. С. 146–149.

3. Филиппов М. В., Завьялов Д. В. Решение задачи расчета стоимости электронной информации, создаваемой сотрудниками организации, с учетом выполняемого вида работ // Бизнес. Образование. Право. 2016. № 3 (36). С. 33–37.

4. Завьялов Д. В., Филиппов М. В. Автоматизация учета трудовых затрат сотрудников организации, идущих на создание информации в электронном виде [Электронный ресурс] // Экономика. Образование. Право. Научные исследования состояния и развития современного общества: сборник научных трудов по материалам междунар. науч.-практ. конф. (Волгоград, 01–31 октября 2016 г.). Волгоград, 2016. С. 391–396 / Официальный сайт научного журнала «Бизнес. Образование. Право». URL: http://vestnik.volbi.ru/upload/sb_conf_16.pdf (дата обращения: 23.10.17).

5. Филиппов М. В., Завьялов Д. В. Программный комплекс учета трудовых затрат, связанных с созданием электронной информации // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. 2017. № 2 (22). С. 255–267.

© Филиппов М. В., Шамрай-Курбатова Л. В., Завьялов Д. В., 2017

УДК 331.21
ББК 65.245

Любецкий Павел Брониславович,
канд. экон. наук, доцент кафедры маркетинга
Белорусской государственной сельскохозяйственной академии,
г. Горки, Республика Беларусь,
e-mail: liubetski@tut.by

Овсяник Дарья Васильевна,
студентка 3-го курса факультета бизнеса и права
специальности «Маркетинг»
Белорусской государственной сельскохозяйственной академии,
г. Горки, Республика Беларусь,
e-mail: ovs.darya@mail.ru

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ РЕПУТАЦИЕЙ КОМПАНИИ ДЛЯ ОБОСНОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Аннотация: в статье представлены результаты исследования возможности влияния с помощью репутации компании в сети Интернет на восприятие и оценку приемлемости уровня заработной платы в компании со стороны потенциальных сотрудников, желающих заместить имеющуюся вакансию. В ходе исследования изучены основы формирования репутации компании в интернете, а также инструменты интернет-маркетинга, которые используются для ее создания и управления ею.

Ключевые слова: оплата труда, SERM, SEO, репутация компании.

Одним из основополагающих факторов при поиске работы у каждого потенциального работника является перспективная оплата труда. Приходя на различные собеседования, специалист может быть введен в заблуждение руководителем низкодоходной и неразвитой

компании на рынке об оплате труда как самого работника, так и в целом в организации. Во избежание подобных ситуаций необходимо изучить репутацию компании в сети, оценить ее известность, отзывы от клиентов или бывших работников.

В проведенном исследовании были изучены основы формирования репутации компании в сети, а также механизм и инструменты интернет-маркетинга, с помощью которых можно оценить репутацию компании в поисковых системах (SERM).

Цель проведенного исследования — проверка гипотезы о возможности влияния на репутацию компании в сети Интернет как самом динамично развивающемся канале коммуникаций с потенциальными работниками. **Предмет** исследования — механизмы, способы и инструменты формирования репутации и управления ею в интернете.

Задачи, обусловленные целью исследования, включают: 1) изучение теоретических основ формирования репутации компании в сети Интернет; 2) анализ примеров практического использования механизмов управления репутацией компании в сети Интернет; 3) проверка выдвинутой гипотезы. Используются следующие **методы** исследования: монографический, компаративный, исторический, анализа и синтеза, абстрактно-логический.

Как показывают исследования, компании задумываются о своем сетевом имидже только тогда, когда негативные отзывы начинают снижать показатели продаж и уводить клиентов, партнеров. Но на самом деле работать над своей репутацией стоит с первого дня существования бизнеса.

Имидж организации в интернете является достаточно сложно измеряемой категорией. Основные составляющие такого имиджа можно разделить на две группы:

- естественная, которая состоит из исключительно реальных отзывов клиентов и сотрудников компании, оставленных на различных ресурсах интернета;
- накрученная — купленная, выдуманная информация о компании, которая может как очернить, так и обелить имидж организации [1].

SERM (англ. search engine reputation management) — управление репутацией в поисковых системах — один из множества механизмов, использующихся для создания благоприятного мнения об организации. В подавляющем большинстве случаев мнение потенциального покупателя или потребителя формируется на основе мнений других людей — отзывов, статей, обзоров, сообщений в СМИ, постов и публикаций в социальных сетях. Крайне важно, чтобы при поисковом запросе названия бренда вашей компании, юридического наименования или товаров и услуг, пользователи интернета находили только положительную информацию, побуждающую их в конечном итоге к покупке или заказу.

SERM — комплексная деятельность, направленная на улучшение репутации компании (бренда, продукта, услуги) в интернете, погашение негативных отзывов и публикаций за счет замещения таких материалов положительными в результатах поиска, увеличение узнаваемости компании (бренда, продукта, услуги), формирование «правильного», положительного отношения к компании (бренду, продукту, услуге) за счет создания позитивных отзывов и публикаций, управления обсуждениями на различных ресурсах с целью направления их в необходимое русло относительно выбранной стратегии [2]. Также SERM включает в себя отслеживание публикаций во всех социальных сетях, оперативные ответы на такие публикации, если они носят негативный характер.

Управление репутацией в поисковых системах (SERM) — это достаточно новая услуга на рынке Беларуси, при этом она все более востребована компаниями различного уровня для улучшения репутации и расширения рекламных каналов [3].

SERM — это задача и SEO (поискового продвижения сайта) и PR одновременно. Осуществление данного направления деятельности, по результатам нашего исследования, сводится к следующему общему сценарию:

- определение задач SERM для выбранной компании;
- аудит текущей ситуации с брендом компании;
- построение стратегии реализации управления репутацией в интернете;
- реализация стратегии управления репутацией в поисковых системах;
- ежемесячная оценка результатов с построением планов на перспективу;
- оценка роста продаж, узнаваемости бренда, других показателей.

Как показывают проведенные исследования, наибольший эффект SERM дает в комплексе с поисковым продвижением сайта (SEO). В силу специфики современной структуры распространения информации на лидирующие позиции выходит интернет — открытый источник информации, в котором каждый может высказаться в защиту или против чего-либо. Слишком большое количество отрицательного контента о компании в сети Интернет влечет за собой понижение уровня доверия к ресурсу и компании. Поисковая система быстро отреагирует на снижение трафика по не пользующемуся доверием ресурсу и выведет на первые позиции более посещаемый ресурс конкурента с проработанным SERM.

В проведенном исследовании было установлено, что грамотное управление репутацией компании в сети Интернет приведет:

- к повышению позиции сайта в поисковой выдаче;
- высокой конверсии;
- увеличению продаж и повышению прибыли.

Таким образом, исследование показало, что главной выгодой SERM для компании является повышение репутации — наиболее ценного нематериального актива. Следует создать специальный отдел или нанять фирму, которая будет следить за репутацией, организация гарантирует оперативное реагирование на появление негативных отзывов о бренде или продукте. Компания сможет контролировать и поддерживать такую ситуацию, чтобы потенциальные клиенты, которые ищут отзывы о товарах или услугах компании, находили только положительную или нейтральную информацию. В итоге компания с лучшей репутацией и наибольшей известностью на рынке сможет устанавливать для своих вновь принимаемых сотрудников невысокий уровень зарплаты и тем самым экономить на оплате труда, используя престижность работы в компании.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Успенский И. В. Интернет-маркетинг. СПб. : СПГУЭиФ, 2003. 305 с.
2. Акулич И. Л. Маркетинг : учебник. Минск : Вышэйшая школа, 2009. 511 с.
3. Тарасов Е. О. Анализ маркетинговой деятельности предприятия. М. : Лаборатория Книги, 2010. 79 с.

© Любецкий П. Б., Овсяник Д. В., 2017

УДК 336(470+571)

ББК 65.26(2Рос)

Мавлютов Рамиль Ростемович,

канд. экон. наук, доцент,

доцент кафедры «Управление и развитие городского хозяйства и строительства»

Института архитектуры и строительства

Волгоградского государственного технического университета,

г. Волгоград, РФ,

e-mail: ramil-2002@mail.ru

РОССИЯ В РУСЛЕ РАЗВИТИЯ МИРОВОЙ ОТРАСЛИ ФИНАНСОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Аннотация: в статье рассмотрены мировые тенденции развития отрасли финансовых технологий, определено место, занимаемое в них Россией. Автором выделены основные тенденции формирования финансовых сервисов, среди которых особое место уделено появлению криптовалют.

Ключевые слова: финансовые технологии, startup, глобализация, криптовалюта, Bitcoin.

На текущий момент мировая финансовая система характеризуется внедрением новых финансовых инструментов, которые предоставляют ранее недоступные возможности, обеспечивают эффективное управление рисками. При этом только в первом полугодии 2017 года относительно аналогичного периода прошлого года объем инвестиций в финансовые технологии возрос более чем в полтора раза. Отечественная экономика находится в режиме договняющего, в связи с чем ведущие организации финансового сектора России внедряют уже апробированные решения, которые сулят наибольшую отдачу. Таким образом, на текущий момент актуализируется вопрос поиска решений, обеспечивающих передовые позиции отечественной экономике на ниве финансовых технологий, через раскрытие роли и места отрасли финансовых технологий в мировой экономике и обозначение места, занимаемого в ней Россией; выявление трендов финансовых услуг, предоставляемых населению; установление перспектив развития систем электронной наличности.

Отрасль финансовых технологий (финтех) является высококонкурентной, характеризуется высоким притоком инвестиций — с 2010 года по настоящее время свыше 50 млрд долл. США. Среди наиболее перспективных сегментов отрасли можно привести малый и средний бизнес, предъявляющий высокий спрос на услуги по интеграции финансовых технологий. Он более привлекателен компаниям, относящимся к сфере финансовых технологий, банки же в их отношении не предпринимают активных действий, так как не находят в их лице перспективного клиента.

Отрасль финтех-компаний получила активное развитие порядка 10 лет назад, сформировав устойчивый тренд в развитии стартапов. Это обусловило высокий интерес, предъявляемый государствами — лидерами мировой экономики, что стало причиной формирования законодательной базы, призванной регулировать и стимулировать развитие новых компаний отрасли финансовых технологий.

Рисунок отражает ранжирование мировых центров развития стартапов в отрасли финансовых технологий. Информация приведена на основе исследований UK FinTech, проведенных в 2016 году. Согласно ранжированию, лидером в этом направлении является

Гонконг. России среди приведенных передовых центров нет. Объективной причиной тому является пребывание российской экономики в лоне индустриального уклада, наличествование лишь робких зачатков постиндустриального информационного общества. Основанием последнему способствует вертикальная коррупция, несоблюдение прав собственности, пресечение предпринимательской инициативы.

Приведем основные тенденции формирования финансовых сервисов, предназначенных для населения.

1. Глобализация, характеризующаяся ростом интеграционных процессов всех экономик. Сюда можно отнести наряду с прочим рост рынка трансграничных переводов, интенсивное включение стран с переходной и развивающейся экономикой в мировые экономические тенденции.

2. Увеличение темпов жизни, обусловившее более рачительное отношение граждан ко времени. Быстрота совершения тех или иных действий приобрела статус ценного ресурса, конкурентного преимущества.

3. «Мобилизация» общества в смысле совершения повседневных действий неизменно с применением цифровых гаджетов, смартфонов.

4. Усиление значимости интеллектуального капитала, рост эмоционального потребления (в противовес рациональному), виртуализация сознания в рамках пребывания в социальных сетях.

5. Появление децентрализованных систем электронной наличности (англ. *electronic cash*), криптовалют. В первую очередь Bitcoin.

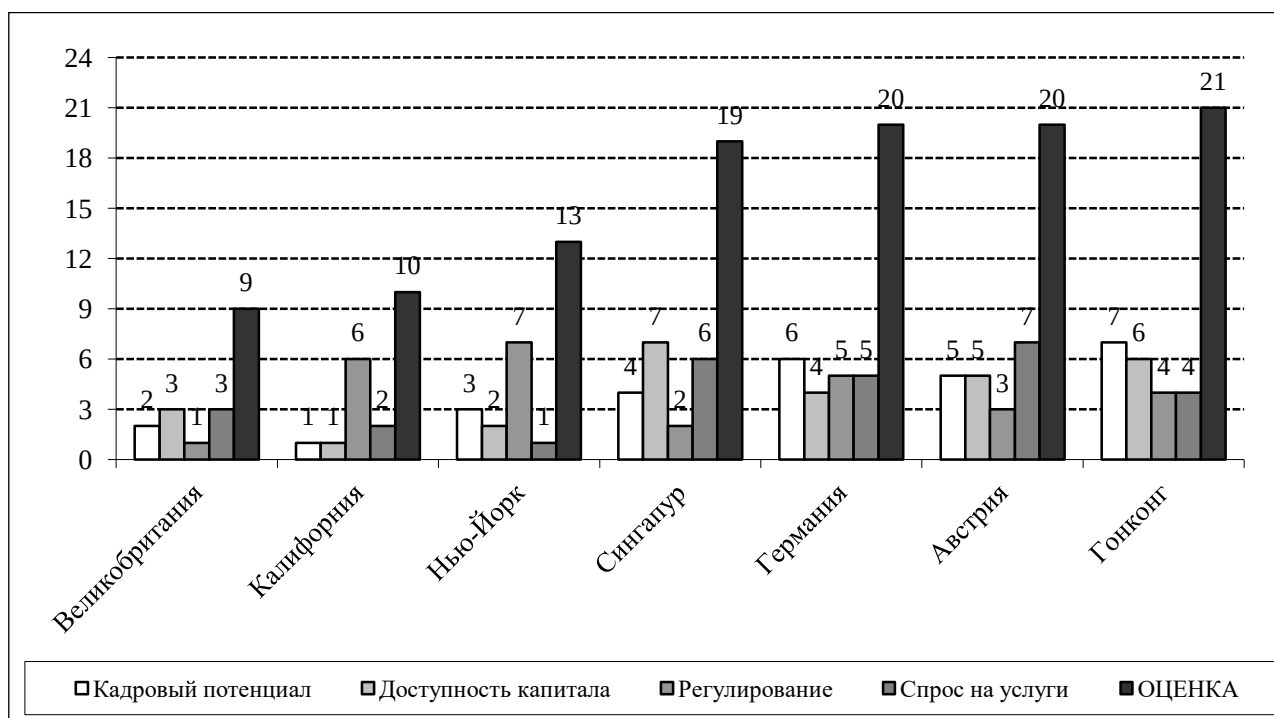


Рисунок. Ранжирование центров развития компаний отрасли финансовых технологий.

Источник: [1, с. 13]

В узком понимании под криптовалютой рассматривают компьютерный код, в роли криптовалютной системы выступают упорядоченно расположенные блоки данных, содержащих информацию о транзакциях участников системы. Оригинальный механизм

функционирования исключает необходимость в третьих лицах, выполняющих роль регуляторов рынка и посредников. Под ними следует понимать субъекты кредитной системы, прежде всего, центральный банк (со свойственной ему эмиссионной функцией, функцией банковского контроля и надзора), коммерческие банки и иные финансовые структуры.

Это, пожалуй, наиболее значимая на сегодняшний день тенденция в развитии финансовых сервисов. При этом Центральный Банк РФ декларирует одобрение использования транзакций в криптовалютах, однако порицает применение денежных суррогатов, к числу которых относит и Bitcoin. В этом в очередной раз проявляется дуализм нынешнего режима. Тем не менее десяток крупнейших отечественных банков совместно с Центральным банком РФ учредили консорциум «Финтех», в функционал которого входит апробация технологий распределенных ресурсов. Сбербанк, Московская биржа, Национальный расчетный депозитарий также проявляют интерес к новации. Эпатажный бизнесмен О. Тиньков 30 сентября 2017 года обнародовал информацию о готовности принадлежащего ему АО «Тинькофф банк» выпустить собственную криптовалюту TinCoin [2]. И пусть даже упомянутый банк содерзательно представляет «контору „быстроденьги“», это выступает лишним доказательством вовлеченности отечественной экономики в передовые мировые тенденции развития рынка финансовых технологий.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. EY. UK Fin Tech. On the cutting edge. An evaluation of the international Fin Tech sector. 2016 [Электронный ресурс] / Аудиторско-консалтинговая компания Ernst & Young. URL: <http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-UK-FinTech-On-the-cutting-edge/%24FILE/EY-UK-FinTech-On-the-cutting-edge.pdf> (дата обращения: 01.10.2017). Загл. с экрана.
2. Suberg W. Russia: Tinkoff Bank Is «Almost Ready» To Issue «TinCoin» Cryptocurrency [Электронный ресурс] / The Cointelegraph. URL: <https://cointelegraph.com/news/russia-tinkoff-bank-is-almost-ready-to-issue-tincoin-cryptocurrency> (дата обращения: 01.10.2017). Загл. с экрана.

© Мавлютов Р. Р., 2017

УДК 330.47

ББК 65.386.8-64

Машихина Татьяна Петровна,

канд. пед. наук, доцент кафедры математических методов в экономике,
информационных и сервисных технологий
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: mtkpn@front.ru

Рулева Екатерина Андреевна,

студентка 3-го курса экономического факультета
направления подготовки 38.03.02 Менеджмент
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: ekaterina.rulewa2015@yandex.ru

ПРОБЛЕМА АВТОМАТИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ВУЗА

Аннотация: в статье рассматривается проблема автоматизации образовательного процесса вуза. Новизна работы заключается в том, что в статье рассматриваются различные факторы, влияющие на качество процесса автоматизации высших учебных заведений Российской Федерации. Рассмотрены основные проблемы, препятствующие процессу автоматизации в сфере высшего образования, и предложены пути решения этих проблем.

Ключевые слова: автоматизация, образовательный процесс.

В настоящее время проблема автоматизации образовательного процесса в вузе является сложной, но **актуальной** задачей. Стремительное развитие информационных технологий в последние двадцать лет привело к автоматизации многих областей человеческой деятельности, затронул этот процесс и сферу высшего образования. Создаются программы автоматизации управленческой деятельности образовательных учреждений, программы, автоматизирующие деканаты, созданы БД студентов, предоставляется электронное расписание для очных и заочных форм обучения, все активнее внедряются дистанционные формы обучения, практически уже во всех вузах применяются электронные УМК. Автоматизация, как правило, подразумевает использование средств информационных технологий для улучшения технологии процесса обучения и совершенствования управления ходом процесса. Однозначно, что для совершенствования образовательного процесса имеются свои средства автоматизации. Примером таких средств могут служить электронные материалы и учебно-методические комплексы, разнообразные обучающие информационные системы [1].

Основной **задачей** нашего исследования стало проведение анализа проблем процесса автоматизации образовательного процесса вуза и пути их решения.

Программное обеспечение и техническое обеспечение позволяют значительно упростить и автоматизировать большое количество внутренних процессов, однако на этом пути существует и ряд проблем.

Одна из острейших проблем — выделение денежных средств на автоматизацию образовательного процесса. Большинство государственных учреждений высшего образования находится в ведении федеральных органов власти. Поэтому их финансирование, как и двадцать лет назад, осуществляется в основном из средств федерального бюджета [2; 3]. Именно поэтому процесс

обсуждения проблем внедрения ИТ в вузах зачастую сводится только к финансовым проблемам вузов, а именно проблемам несоответствия действующего механизма бюджетного финансирования современным социально-экономическим требованиям и недостаточности бюджетного финансирования высших учебных заведений Российской Федерации, обеспечения финансовой самостоятельности высших учебных заведений Российской Федерации и недостаточных мер государственной поддержки образовательных учреждений в сфере информатизации и пр. Однако, несмотря на то что главной проблемой, затрудняющей реализацию ИТ-стратегий в вузах, остается недостаток финансирования, стоит заметить, что за последнее десятилетие в России проблемы развития ИТ-отрасли в целом и подготовки квалифицированных кадров для этой сферы в частности обсуждались неоднократно, в том числе и на самом высоком уровне. Заинтересованность государства в развитии информационных отраслей, и поддержка образовательного процесса прослеживается в попытке устранить главные ограничители — недостаточную конкурентоспособность российского сектора исследований и разработок, низкий уровень коммерциализации получаемых научно-технических результатов и слабую заинтересованность бизнеса в поддержке и реализации отечественных инноваций, что систематически просматривается на протяжении последних десяти лет. При этом в действиях правительства РФ проглядывает своеобразная логика: сначала упор был сделан на финансировании образовательного процесса, затем началась программа активизации научных исследований, а в данный период времени происходит активное формирование нормативно-правовой базы в сфере информатизации.

Очень хотелось бы надеяться, что следующим шагом будет активное содействие (в том числе и финансовое) Минобрнауки в повышении квалификации преподавателей в области современных информационных технологий. Справедливости ради необходимо заметить, что далеко не всем вузам удастся планомерно внедрять информационные технологии в связи с тем, что программы поддержки образования разыгрываются по конкурсу между многими вузами, рассчитаны на несколько лет и носят периодический характер. Разумеется, у вузов есть и собственные средства, но остаточное финансирование большинства из них, разбавленное случайными грантами, приводит лишь к лоскутной автоматизации. Без вовлечения вузов в научно-практическую деятельность, востребованную коммерческими структурами и программами модернизации ведомств и госмонополий, все проекты информатизации будут отмирать из-за слабой востребованности в учебном процессе.

Несмотря на предпринятые меры и динамику развития информационных технологий за последнее десятилетие, уровень информатизации образовательного процесса в РФ до сих пор остается невысоким. И происходит это в большей степени потому, что в целом обеспечение качества ИТ-образования зависит от постоянной динамики финансовых, технологических, методических, кадровых ресурсов, обеспечивающих образовательный процесс. Эта отрасль требует финансовых затрат на преподавателей иного рода — как только мы начинаем экономить на специалистах, лучшие из них находят работу в другом сегменте рынка труда. В настоящее время, к сожалению, система образования чрезмерно экономна по отношению к специалистам наукоемких специальностей. Поэтому, прежде всего, для повышения количества (или хотя бы наличие) грамотных специалистов ИТ-сферы, необходимо субсидирование процесса повышения квалификации из федерального бюджета, так как внедрение автоматизированных систем подразумевает прохождение специализированных курсов обучения. Современный педагог должен не только знать, но и, прежде всего, грамотно владеть технологиями. Необходимо подготовить преподавателей к новым средствам обучения, особенно это касается людей консервативных взглядов, которым, в отличие от современных студентов (они-то технически и психологически уже готовы), предстоит сложная перестройка

сознания. На курсах повышения квалификации необходимо рассматривать не только новые программы для создания образовательного контента и инструменты коммуникаций, но и психолого-педагогические аспекты использования инновационных технологий.

Мероприятия, направленные на освещение новейших достижений в сфере IT-области, как правило, регулярно проходят, и многие ИТ-компании занимаются этим самостоятельно, однако, как правило, результаты доступны только за достаточно высокую плату либо только участникам данных мероприятий (в этом случае стоимость самого участия порой равняется 7–10 зарплатам молодого специалиста). Именно здесь и пригодится поддержка государства. Необходима система открытого информационного обмена с внешней средой, а для ее создания требуется организация эффективного механизма вовлечения бизнеса, экспертов, органов государственной власти и ведущих представителей образовательной отрасли в совместную реализацию поставленных задач. Во многих ведущих странах такое взаимодействие организуется путём создания партнёрства государства и бизнеса, которое призвано обеспечить конструктивный диалог поставщиков с государственными органами и образовательными учреждениями.

В настоящее время автоматизация образовательного процесса нашла широкое применение и приобретает все большее значение в управлении учебно-воспитательным процессом образовательного учреждения [4]

Здесь можно выделить несколько областей применения:

- ведение делопроизводства; тестирование, диагностика, контроль; учет успеваемости (1С:Университет);
- ведение кадровых дел сотрудников и личных дел обучаемых (1С: Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях);
- составление расписания (1С: Автоматизированное составление расписания. Университет);
- информационно-методическое обеспечение; информационное взаимодействие в локальных и глобальных сетях (1С:Электронное обучение. Веб-кабинет преподавателя и студента) [5].

На данный момент целостная автоматизация высших учебных заведений является скорее исключением, нежели правилом, но такие исключения уже есть, например, в 2017 году ВолгГТУ активно вводит автоматизацию образовательного процесса средствами 1С, что, несомненно, говорит о положительной тенденции.

Рассмотренный перечень проблем, безусловно, не является исчерпывающим в таком сложном процессе, как автоматизация образовательного процесса вузов, однако для более быстрого решения данного вопроса необходимо устранение перечисленных выше проблем и внедрение указанных решений.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ногородова Н. Г., Редькина Б. А. Автоматизация образовательной деятельности профессионально-педагогического вуза [Электронный ресурс] // Международный журнал экспериментального образования. Электрон. журн. 2014. № 3 (часть 2), с. 15–17. URL: <https://www.expeducation.ru/ru/article/view?id=4827> (дата обращения: 29.09.2017)
2. Михайлушкин А. И. Реформирование высшего профессионального образования в обществе переходного периода : учебное пособие. СПб. : Санкт-Петербургская государственная инженерно-экономическая академия, 1998. 195 с.

3. Лунёва Н. А. Этапы реформирования системы высшего образования в России [Электронный ресурс] // Территория науки. Электрон. журн. 2013. № 5. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/etapy-reformirovaniya-sistemy-vysshego-obrazovaniya-v-rossii> (дата обращения: 29.09.2017).

4. Зафиевский А. В. Автоматизация управления учебным процессом в вузе [Электронный ресурс] // Успехи современного естествознания. Электрон. журн. 2010. № 1. С. 115–117. URL: <https://natural-sciences.ru/ru/issue/view?id=139> (дата обращения: 29.09.2017).

5. Образование, культура. Отраслевые и специализированные решения 1С: Предприятия [Электронный ресурс] / ООО «1С» [веб-сайт]. Официальный сайт. URL: <http://solutions.1c.ru/> (дата обращения: 29.09.2017).

© Машихина Т. П., Рулева Е. А., 2017

УДК 346.548
ББК 65.291-983

Филиппов Михаил Владимирович,

канд. тех. наук, доцент кафедры математических методов в экономике,
информационных и сервисных технологий
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: m_filippov@rambler.ru

Стрельников Олег Иванович,

канд. тех. наук, доцент кафедры математических методов в экономике,
информационных и сервисных технологий
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: kafedraisit@rambler.ru

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СФЕРЫ СЕРВИСА И ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ УСЛУГ КЛИЕНТАМ

Аннотация: в статье рассматриваются вопросы обеспечения безопасности на предприятиях сферы сервиса и предоставления услуг клиентам. Приводится анализ специфики данных предприятий и особенности обеспечения для них экономической безопасности. Актуальность статьи заключается в анализе специфики обеспечения безопасности в сфере предоставления услуг потребителям.

Ключевые слова: экономическая безопасность, сервис, предоставление услуг, угрозы безопасности.

Сервисная деятельность в России представляет собой вид предпринимательской деятельности по оказанию комплекса услуг и реализации товаров, обеспечивающих удовлетворение потребностей и желаний клиентов. При этом возникают вопросы экономической безопасности, которые необходимо решать. Однако вопросам специфики обеспечения безопасности на предприятиях сферы сервиса внимания в научных работах не уделяется. **Актуальность** темы связана с тем, что предлагается изучить специфику обеспечения

информационной безопасности на предприятиях сферы сервиса и дать соответствующие рекомендации по безопасности с учетом того, что предприятия предоставляют услуги клиентам.

Новизна работы заключается в анализе специфики обеспечения безопасности на предприятиях сферы сервиса, которому ранее не уделялось внимание.

В ходе работы решались следующие **задачи**:

- анализ специфики обеспечения безопасности на предприятиях сферы сервиса;
- разработка рекомендаций по обеспечению безопасности для предприятий, предоставляющих услуги.

Экономическая безопасность предприятия сферы сервиса — это его состояние, при котором оно может обеспечивать защиту своих интересов при предоставлении услуг клиентам с учетом негативного влияния внутренних и внешних факторов. Экономические интересы предприятия являются при этом приоритетными.

Сервис как отрасль по предоставлению различных видов услуг, направленная на удовлетворение потребностей каждого индивида, имеет ряд особенностей, отличающих его от других отраслей. Особенности отрасли объясняются характером его конечной оказанной услуги, своеобразными условиями труда, организацией производства, управления и материально-технического обеспечения. Это, в свою очередь, влияет на вопросы экономической безопасности.

Экономическая безопасность предприятия в сфере сервиса предполагает состояние эффективного использования ресурсов с целью предотвращения угроз и обеспечения стабильного функционирования при постоянном и тесном взаимодействии с клиентом. Проблема безопасности является актуальной, поскольку предприятия в сфере сервиса работают в условиях разных внешних и внутренних рисков, а конкурентная экономическая среда скрывает многочисленные угрозы, связанные с постоянным нахождением клиента в контактной зоне предприятия.

На сегодняшний день предприятиям приходится сталкиваться с мошенничеством, недобросовестной конкуренцией, коррумпированностью чиновников, посягательствами на коммерческую тайну и интеллектуальную собственность, криминалом [1]. Низкая эффективность государственных органов в области обеспечения экономической безопасности вынуждает руководителей предприятий в сфере предоставления услуг уделять этим вопросам всё более серьезное внимание. В этом и заключается актуальность исследования проблем экономической безопасности в сфере предоставления услуг.

К главным задачам обеспечения экономической безопасности предприятия можно отнести следующие:

- оценка внутренних и внешних угроз безопасности предприятия в сфере по оказанию услуг,
- конкурентная разведка и контрразведка;
- анализ информационно-аналитических материалов о рынках, проектах, контрактах, партнерах;
- проверка деловой репутации и платежеспособности клиентов;
- предотвращение угроз и противоправных действий со стороны недобросовестных клиентов;
- проверка благонадежности персонала;
- защита конфиденциальной информации и др.

При этом следует выделить следующие основные цели по обеспечению безопасности:

- необходимо обеспечить высокий уровень эффективности финансовой деятельности, финансовой устойчивости и автономии сервисного предприятия;
- необходимо обеспечить высокий уровень конкурентоспособности технологического потенциала производства и инвестиций в предприятие, которое предоставляет услуги;
- необходимо обеспечить высокую эффективность управления и менеджмент на предприятии;
- необходимо обеспечить квалифицированную правовую защиту всех направлений деятельности предприятия;
- обеспечить эффективность использования активов, финансов предприятия.

Таким образом, проблема безопасности предприятия сферы сервиса требует комплексного подхода, осуществление которого достаточно сложно в современных условиях. Причина этого заключается в том, что на руководителя свалился большой груз ответственности по решению всего спектра проблем. С переходом к рыночным отношениям предприятия сферы сервиса оказались в условиях самостоятельного выбора в отношениях с клиентами и партнерами. Перед руководителями предприятий встали такие комплексные вопросы, как защита имущества и персонала, охрана собственности и коммерческой тайны, поддержание имиджа и экономической устойчивости на рынке. Все эти сложные вопросы относятся к общей проблеме обеспечения экономической безопасности, решить которые один руководитель, даже самый хороший, не в состоянии.

Вопросам безопасности сервисных предприятий уделяли внимание такие ученые, как В. П. Мак-Мак, В. И. Ярочкин, В. А. Гончарук, О. Г. Фокина и др. В их работах для определения обеспечения экономической безопасности предлагаются два подхода. Первый подход — разработка и реализация пакета управленческих мер и мероприятий, который носит предупредительный характер и направлен на предотвращение или уменьшение ущерба для безопасности структурных подразделений организации в сфере сервиса.

Второй подход — реализация пакета мер и мероприятий, которые нацелены на обнаружение факторов нарушения режима безопасности и проверку соблюдения требований режима безопасности и сигналов в отношении конкретных лиц, организаций, событий, фактов.

Таким образом, мы видим, что система безопасности для предприятия сферы сервиса должна включать организацию комплекса взаимосвязанных и взаимозависимых мероприятий экономического, правового и технического характера. Комплекс данных мероприятий в итоге должен способствовать предотвращению экономических потерь при взаимодействии с клиентами. Поэтому для организации системы обеспечения безопасности предприятия в сфере сервиса должна быть принята соответствующая концепция. Концепция информационной и экономической безопасности предприятия в сфере сервиса, как и для обычного предприятия, представляет собой систему целевых установок, мер, способов и путей достижения благоприятных условий работы в условиях негативной окружающей обстановки. Особое место при этом занимает информационная безопасность в связи с развитием информационных технологий в сфере сервиса [2]. Отличительной особенностью концепции безопасности для предприятия сервиса является более детальная проработка вопросов взаимодействия с клиентом, учет его постоянного присутствия в контактной зоне.

Цель разработки концепции — минимизировать угрозы экономическому состоянию предприятия в сфере сервиса, в том числе его финансовым, материальным, информационным, кадровым ресурсам, на основе разработанного и реализуемого пакета мероприятий по обеспечению безопасности.

Разработка концепции является одним из составных элементов комплексной системы обеспечения экономической безопасности предприятия в сфере оказания услуг. Задачами системы обеспечения экономической безопасности являются:

- прогнозирование возможных угроз как со стороны клиентов, так и со стороны конкурентов;
- организация производственной деятельности с учетом возможных негативных воздействий клиентов и конкурентов;
- анализ и оценка возникших реальных угроз;
- организация оперативных реакций на возникшие угрозы;
- совершенствование системы обеспечения экономической безопасности предприятия в сфере оказания услуг.

В системе обеспечения экономической безопасности предприятия в сфере сервиса выступает объект и субъект. Объектом системы является стабильное экономическое состояние предприятия в сфере сервиса в текущем и перспективном периодах. Объектами защиты выступают такие ресурсы, как финансовые, материальные, информационные, кадровые и др. Субъект системы обеспечения экономической безопасности предприятия в сфере обслуживания носит более сложный характер, так как его деятельность обуславливается не только особенностями и характеристиками объекта, но и различными условиями внешней среды, которая окружает предприятие сервиса. Стратегия экономической безопасности предприятия включает в себя определенные меры по реализации регулярной непрерывной работы всех его подразделений по проверке клиентов, анализу предполагаемых сделок, экспертизе документов и т. п.

Для сервисного предприятия существуют постоянно угрозы, целенаправленно создаваемые другими субъектами или возникающие стихийно. На сегодняшний день можно выделить следующие наиболее вероятные угрозы:

- некомпетентный менеджмент или порча репутации предприятия при оказании услуг;
- утечка информации об организации производственных процессов при предоставлении услуг клиентам;
- физическое исчезновение или порча производственных средств, которые используются в работе предприятия;
- ликвидация нематериальных активов из-за судебных обращений (отзыв лицензии, не продление сертификата и пр.)
- неблагоприятная рыночная конъюнктура.

Предприятие по оказанию услуг — очень сложный производственный организм, и обеспечение его безопасности без всестороннего анализа, исследования происходящих в нем различных бизнес-процессов малоэффективен. Поэтому для предприятия в сфере сервиса необходимо составлять соответствующие модели, акцентированные на решение проблемы экономической безопасности с точки зрения предоставления услуг и постоянного взаимодействия с клиентом. При этом необходимо понимать, как соотносятся друг с другом процесс возникновения, развития угрозы и процесс обеспечения безопасности. Каково может быть участие самых различных элементов, составных частей предприятия в сфере сервисного обслуживания, а также внешней среды предприятия в этих двух процессах.

Экономическую безопасность предприятия сферы сервиса (далее — ЭБПСС) можно рассматривать как совокупность внешней и внутренней подсистем. Под внутренней составляющей экономической безопасности предприятия будем понимать способность предприятия сферы

сервиса организовывать свою внутреннюю структуру и взаимоотношения внутри предприятия таким образом, чтобы максимально обеспечить свою экономическую безопасность. Под внешней составляющей ЭБПСС будем понимать способность предприятия сферы сервиса организовывать взаимоотношения с внешней средой так, чтобы максимально обеспечить свою экономическую безопасность на рынке.

Анализ предприятий сферы сервиса показывает, что все роли более высоких уровней имеют приоритетное значение перед теми же ролями менее высоких уровней (принцип приоритета более высоких уровней). Таким образом, если не будет обеспечена безопасность на более высоком уровне, то все мероприятия по обеспечению ЭБП сферы сервиса на более низких уровнях становятся малоэффективными и бессмысленными. Поэтому одним из ключевых путей обеспечения экономической безопасности предприятия сферы сервиса является эффективное проведение организационных изменений, повышающее его способности к самосохранению и развитию. Обеспечение экономической безопасности имеет прямую связь с развитием предприятия сферы сервиса, которое реализуется через проведение организационных изменений. Недостаток опыта работы в рыночных условиях и быстрого изменения условий хозяйствования порождают основную проблему обеспечения экономической и информационной безопасности предприятия сферы сервиса.

В заключении можно сделать следующий **вывод**. Для максимального обеспечения экономической и информационной безопасности предприятия в сфере обслуживания необходимы:

- выработка стратегии развития предприятия по устранению препятствий по качественному предоставлению услуг клиентам;
- предотвращение связей сотрудников предприятия с организованной преступностью, коррумпированными чиновниками;
- принятие мер против противоправного поведения клиентов;
- предотвращение мошеннических действий со стороны клиентов;
- выявление уровня профессионализма сотрудников;
- анализ психологии поведения традиционного клиента сервисного предприятия.

Для того чтобы не допускать в зону критического риска экономической безопасности предприятия в сфере обслуживания, нужно вовремя определить стратегические направления обеспечения безопасности бизнеса по оказанию услуг, построить схему своевременного обнаружения и ликвидации возможных угроз. От этой работы во многом зависит эффективность обеспечения экономической безопасности предприятия в сфере предоставления различного вида услуг.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Альшанская Т. В. Экономические аспекты защиты информации // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. 2013. № 6 (32). С. 182–186.
2. Филиппов М. В. Перспективы использования новых информационных технологий в сфере сервиса // Бизнес. Образование. Право. 2014. № 2 (27). С. 195–199.

© Филиппов М. В., Стрельников О. И., 2017

УДК 004:338.1

ББК 32.973:65.050

Фатина Татьяна Петровна,
преподаватель высшей квалификационной категории
кафедры математических методов в экономике,
информационных и сервисных технологий
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: tatyanka1313@mail.ru

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ

Аннотация: в статье рассматривается роль использования информационно-коммуникационных технологий в различных сферах человеческой деятельности. Актуальность связана с применением информационных технологий в различных сферах человеческой деятельности для увеличения экономической эффективности.

Ключевые слова: информационно-коммуникационные технологии, использование информационных технологий, информатизация, электронный бизнес, прибыль, интернет, «облачные» технологии.

XXI век является веком компьютерных технологий. В современном обществе сложно представить сферу экономической деятельности, где не использовались бы информационные технологии. Благодаря стремительному развитию процесса автоматизации различных сфер человеческой деятельности обеспечивается повышение производительности труда, что является фактором экономического роста.

Информационные технологии необходимы для эффективного функционирования в различных областях, в частности, в экономике, в государственном управлении, в образовании, в медицине, в социальной сфере, в области обороны и национальной безопасности, в сфере культуры.

Целью работы является изучение современного состояния информационно-коммуникационных технологий в экономике и управлении, а также перспектив их развития.

Задачи исследования: проанализировать роль информационных технологий на основе изучения информационных процессов экономики и управления, рассмотреть тенденции развития информационных технологий в экономике, рассмотреть внедрение информационно-коммуникационных технологий, а также прогнозы их развития.

Массовое появление информационных продуктов и услуг способствует формированию информационного рынка, который оказывает непосредственное влияние на экономическую ситуацию. Вся бухгалтерская деятельность любого предприятия ведется в электронном виде с применением специализированного программного обеспечения, которое упрощает ведение хозяйственного учета. С его помощью решается проблема прогнозирования по финансово-бухгалтерским расчетам, оперативно формируется отчетность по различным периодам, предлагается помощь в заполнении необходимой документации [1].

Для организации взаимодействия органов власти с населением используются информационные технологии в государственном управлении на всех уровнях. Деятельность государственных органов направлена на регулирование информационной сферы общества, которая

охватывает телекоммуникации, средства массовой информации, области, связанные с передачей информации во всех ее проявлениях.

Внедрение информационно-коммуникационных технологий в образовательную деятельность предоставляет возможность получения дистанционного образования, которое решает проблему географической отдаленности от учебного заведения, дает возможность получения образования лицам с ограниченными возможностями, упрощает процесс передачи знаний, помогает в управлении учебным процессом, способствует подготовке специалистов в соответствии с требованиями современного общества. Широко используются активные и интерактивные методы обучения, мультимедийное оборудование, компьютерная техника.

В сфере здравоохранения и медицины применяются информационные технологии для улучшения качества диагностики и лечения, своевременного выявления и предупреждения заболеваний на основе статистических данных, хранимых в электронном виде, использование электронных карточек пациентов с полной историей заболеваний, а также применение различных аппаратов для проведения медицинских процедур.

Для обеспечения адресности оказания социальных услуг применяются информационно-коммуникационные технологии в социальной сфере. Для достижения эффективности работы социальных учреждений используются регистры получателей услуг, в которых хранится вся информация о социально-незащищенных слоях населения.

Уровень национальной безопасности напрямую зависит от использования информационных технологий в сфере обороны. Оснащение армии, хранение секретной документации, защита стратегических объектов от различных угроз являются ключевыми факторами безопасности, которые не могут существовать без применения информационных технологий [2].

Сфера культуры подразумевает сохранения исторических памятников, обеспечение архивации данных, использования библиотечных фондов, кинематографа, музыки. На сегодняшний день активно применяются электронные библиотеки, базы данных, хранящие памятники истории и культуры, используется цифровой формат для хранения кинофонда и музыки.

Распространение информационно-коммуникационных технологий в современном обществе способствуют развитию качества жизни населения [3]:

- увеличивается количество рабочих мест непосредственно в отрасли информационных технологий и в сфере услуг;
- повышается качество товаров и услуг, снижается их стоимость, так как процесс производства становится автоматизированным, что уменьшает затраты;
- увеличивается количество свободного времени сотрудников;
- упрощается и ускоряется система денежных переводов, повсеместно используются электронные платежные системы;
- появляется возможность работы удаленно, географическое местоположение не влияет на результат работы;
- активно применяется дистанционное образование, появляется возможность получения образования без отрыва от производства;
- повышается квалификация сотрудников благодаря различным электронным курсам и дистанционному образованию;
- упрощается документооборот, подготовка документа любой сложности просто немыслима без применения информационных технологий.

Главной целью информатизации является переход к электронной информации во всех сферах, то есть отказ от бумажных носителей в пользу электронных. Сейчас данный процесс

набирает обороты, помимо электронных платежных систем применяются цифровые подписи, что облегчает процесс документооборота. Формируются разнообразные банки и базы данных, хранящие и обрабатывающие всевозможные данные, доступ к которым можно будет получить с любой точки планеты, что решает глобальную проблему доступа к знаниям.

Информационно-коммуникационные технологии играют важную роль во взаимодействии общества, широко применяется интернет, социальные сети, электронная почта. Использование данных средств создает удобство для общения, раскрепощения, интеграции мирового общества, создания внутренних и международных экономических и культурных связей.

С развитием глобальной сети Интернет активно развивается электронный бизнес. Многие компании переходят от живых продаж в электронные, так как чистая прибыль от такого рода продаж выше. Используя электронный интернет-магазин гораздо легче привлечь потенциального покупателя вне зависимости от географических ограничений, проще предоставить ассортимент продукции с картинками, описанием и отзывами. Затраты на разработку интернет-магазина и рекламы в сети меньше, чем на содержание площадей под магазин, работников, оплату коммунальных платежей и других расходов.

В современном обществе интернет стал главным средством поиска информации, поэтому его использование является актуальным.

В бизнес активно внедряются «облачные» технологии, то есть предоставление потребителю услуг по использованию программного обеспечения либо хранения данных. Главным достоинством таких технологий является уровень безопасности и конфиденциальности данных, неограниченные вычислительные возможности, а также экономия в приобретении лицензионного программного обеспечения. Для работы «облачных» технологий необходим компьютер, стабильное подключение к сети Интернет и браузер.

В заключении можно сделать вывод о том, что отрасль информационно-коммуникационных технологий занимает важнейшее место в мировой экономике и управлении, так как именно данная отрасль оказывает огромное влияние на сбор, обработку и передачу информации — одного из важнейших ресурсов современной экономики [4]. От технологических сдвигов в экономике на базе информационных технологий зависят динамика и качество экономического роста.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Вейлер В. П. Российский сектор информационно-коммуникационных технологий: проблемы и перспективы развития // Вестник Брянского государственного университета. 2011. № 3. С. 75–81.
2. Алиев Ф. А. Информационно-коммуникационные технологии в условиях инновационной экономики // Молодой ученый. 2016. № 10. С. 591–595.
3. Бурков С. С. Информационные технологии и их роль в мировой инновационной экономике // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2013. № 1 (13). С. 108–111.
4. Симонова И. Н. Роль средств информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) в формировании новой информационно-экологической среды технического вуза // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 1. С. 29–38.

© Фатина Т. П., 2017

УДК 004:338.1

ББК 32.973:65.053

Фатина Татьяна Петровна,

*преподаватель высшей квалификационной категории кафедры математических методов
в экономике, информационных и сервисных технологий*

Волгоградского института бизнеса,

г. Волгоград, РФ,

e-mail: tatyanka1313@mail.ru

Чесноков Ян Андреевич,

студент 2-го курса экономического факультета

по направлению «Программирование в компьютерных системах»

Волгоградского института бизнеса,

г. Волгоград, РФ,

e-mail: ian.chesnokov@gmail.com

БЕЗОПАСНОСТЬ ЭЛЕКТРОННОЙ КОММЕРЦИИ

Аннотация: в статье рассматриваются угрозы безопасности в электронной коммерции, методы защиты информации.

Ключевые слова: электронная коммерция, торговля, информационные технологии, информационная безопасность, электронная цифровая подпись, угрозы, защита информации, протоколы защиты данных, ключ защиты.

На сегодняшний день количество пользователей сети Интернет достигло уже нескольких сотен миллионов и образовало свою нишу виртуальной экономики, где торговля совершается средствами торговых площадок. Электронная коммерция — это предпринимательская деятельность по продаже товаров или оказанию услуг через сеть Интернет. Выделяют две формы электронной коммерции [1]:

— торговля между предприятиями;

— торговля между предприятиями и потребителями.

XXI век — век индустрии и информационных технологий с бурно развитой электронной торговлей. Процесс купли-продажи осуществляется при непосредственном участии кредитно-финансовых организаций. Данный способ ведения торговли становится все более



Фото 14. Ян Андреевич Чесноков рассказывает о своей работе

популярным, по крайней мере, новым электронным рынком пользуется значительная часть населения и предприятий [1].

Целью работы является изучение принципов обеспечения безопасности электронной коммерции.

В результате исследования необходимо выполнить следующие **задачи**:

- описать требования безопасности коммерческих операций электронной коммерции;
- рассмотреть виды угроз электронной коммерции;
- провести исследование технических возможностей средств защиты данных.

Коммерческая деятельность в электронной сети снимает множество ограничений. Компании, осуществляющие продажи и оказывающие услуги посредством всемирной сети, предоставляют клиентам круглосуточный доступ к своим товарам без выходных и праздников. Заказы услуг или продукции принимаются в любое время и из любой точки мира.

Поставщики должны сразу принимать меры для защиты своих информационных ресурсов, а не только после того, когда они подвергнутся информационным атакам. Поэтому проблема обеспечения безопасности электронной коммерции является **актуальной**.

Основными требованиями к проведению коммерческих операций являются:

- обеспечение сохранности тайны и гарантии совершенных покупок;
- обеспечение конфиденциальности и целостности данных;
- обеспечение тайны данных пользователей при авторизации и аутентификации.

В рамках обеспечения информационной безопасности выделяют следующие ключевые проблемы:

- обеспечение долгосрочного хранения данных и информации в электронном виде;
- обеспечение защиты информации при ее передаче по каналам связи, электронного документооборота, защиты баз данных, компьютерных систем;
- обеспечение безопасности выполнения транзакций, защиты интеллектуальной собственности, секретности коммерческой информации, аутентификации и сохранности других данных.

Виды угроз в сфере электронной коммерции [2]:

- перехват и чтение информации;
- преднамеренное нарушение сетей или данных;
- идентификация пользователя, проникновение в систему снаружи;
- вирусные атаки;
- отказ в обслуживании;
- несанкционированный доступ внутри компании;
- финансовое мошенничество;
- взлом аппаратной защиты.

Для противодействия этим угрозам применяется целый ряд методов, созданных на основе различных технологий, препятствующих их проникновению в систему, такие как кодирование данных, цифровые подписи, брандмауэры, использование электронных ключей, частные и виртуальные сети.

Но ни один из этих способов не является универсальным, к примеру, брандмауэр не проводит проверку на вирусы и не способен обеспечить целостность данных. Не существует — и в ближайшее время не будет существовать — абсолютно надежный способ защиты электронных данных. Аппаратное и программное обеспечение для защиты приложений и соединений во Всемирной сети разрабатывается уже довольно давно, но внедряются в системы неравномерно.

Угрозы, подстерегающие компании, связанные с электронной коммерцией, подразделяются на ряд групп:

- подмена веб-страниц сервера, то есть переадресация запросов на другой сервер, делающие сведения о клиенте доступными сторонним лицам;
- оформление ложных заказов и другие формы мошенничества со стороны сотрудника или сотрудников предприятия;
- перехват информации, передаваемой по сетям;
- компрометация компонентов электронного магазина и проникновение в сеть компании;
- вывод из строя узла электронной системы или реализация атак вида «отказ в обслуживании».

В результате таких атак нарушается деятельность предприятия, компания теряет доверие клиентов, лишается доходов от несовершенных сделок, затрачивает время и другие ресурсы на восстановление работ.

Угрозы, связанные с перехватом информации, передаваемой через интернет, присущи не только сфере электронной коммерции. Особое значение представляет то, что при электронном товарообороте взламываются системы, хранящие сведения, которые имеют важное экономическое значение: номера счетов, кредитных карт; содержание договоров и т. д.

Именно поэтому обеспечение безопасности является главным условием ведения электронного бизнеса. Сама суть электронного бизнеса предполагает активный обмен информацией, проведение транзакций через незащищенную сеть общего доступа. Именно поэтому обеспечение безопасности имеет комплексный характер, включая такие задачи, как доступ к веб-приложениям и веб-серверам, авторизация и аутентификация пользователей, обеспечение конфиденциальности и целостности данных, реализация электронной цифровой подписи и прочее.

С ростом интернет-коммерциализации вопросом защиты информации, передаваемой по сети, уделяется все больше внимания, были разработаны специализированные протоколы защиты данных: SOCKS5, SSL, SET, SHTTP и другие, предназначенные для организации защищенного взаимодействия через сеть интернет. Протоколы получили широкое признание во всем мире и успешно используются разработчиками торговых и банковских систем на базе сети интернет. За рубежом решением проблем, связанных с обеспечением безопасности информации электронного бизнеса, занимается консорциум Internet Security Task Force (далее — ISTF) — это общественная организация, которая состоит из представителей и экспертов компаний, поставляющих средства информационной безопасности и интернет-услуги [2].

Консорциум ISTF выделил несколько главных областей безопасности информации, на которые в первую очередь должны обратить внимание организаторы электронного бизнеса:

- определение атак;
- механизм объективного подтверждения идентифицирующей информации;
- контроль потенциально опасного содержимого;
- защита корпоративного периметра;
- реакция на события;
- администрирование;
- контроль доступа;
- право на персональную и частную информацию.

Как известно, надежно защититься от многих угроз помогает применение алгоритмов ЭЦП (электронной цифровой подписи), однако это эффективно только в том случае, если эти алгоритмы вплетены в обоснованные взаимодействующие протоколы, логически замкнутую систему доверия и юридически верную конструкцию отношений.

Безусловно, в основе защиты всей информации лежит цифровая подпись, состоящая из соответствующих ключей, вычислить которые может только владелец закрытого ключа, а проверить только тот, у кого имеется открытый ключ, соответствующий закрытому, — это простая логика процессов вычисления, которая базируется на фундаментальных математических исследованиях.

В заключение можно отметить, что обеспечением безопасности информации должны заниматься специалисты в данной области, но руководители предприятий, органов государственной власти и учреждений, независимо от форм собственности, отвечающие за экономическую безопасность, должны постоянно держать данные вопросы под контролем. От обеспечения безопасности зависит стабильность работы интернет-ресурсов, являющихся составной частью электронной коммерции.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ясенев В. Н., Дорожкин А. В., Сочков А. Л., Ясенев О.В. Информационная безопасность : учебное пособие. Нижний Новгород : Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2017. С. 198.

2. Ясенев В. Н. Информационная безопасность экономических систем : учебно-методическое пособие. Нижний Новгород : Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2006. С. 373.

© Фатина Т. П., Чесноков Я. А., 2017

УДК 004:338.1

ББК 32.973:65.053

Фатина Татьяна Петровна,

*преподаватель высшей квалификационной категории кафедры математических методов
в экономике, информационных и сервисных технологий*

Волгоградского института бизнеса,

г. Волгоград, РФ,

e-mail: tatyanka1313@mail.ru

Ширяева Ксения Ильинична,

студентка 3-го курса экономического факультета

по направлению «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)»

Волгоградского института бизнеса,

г. Волгоград, РФ

e-mail: krokodil_krokobil1999@inbox.ru

АВТОМАТИЗАЦИЯ БУХГАЛТЕРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: в статье рассматриваются программные продукты, использование которых позволяет увеличить эффективность ведения хозяйственной деятельности предприятия.

Ключевые слова: хозяйственная деятельность, ведение бухгалтерского учета, 1С:Предприятие, 1С:Бухгалтерия, финансовые затраты, отчетность.

Бухгалтерский учет достаточно трудоемкий процесс для предприятий всех форм собственности и масштабов. Он отнимает много времени и сил, требует внимательности

и кропотливости. Но, несмотря на это, он является неотъемлемой составляющей всего процесса работы организации. Это гибкая основа, на которой строится успешность фирмы.

Правильный расчет заработной платы, налогов, учет товаров, материалов, основных средств, нематериальных активов, составление отчетности — это лишь основной спектр работ, который должен с легкостью выполнять бухгалтер. Сложность ведения бухгалтерского учета в России вынуждает бухгалтера постоянно повышать свою квалификацию, дорабатывать свои знания и умения, быть в курсе изменений в законодательстве, связанных с ведением бухгалтерского учета.

Для упрощения ведения бухгалтерского учета организации существует множество программ, одна из которых — 1С:Бухгалтерия. Эта программа позволяет правильно и точно выполнить спектр хозяйственных задач, начиная от расчетов различного характера и заканчивая составлением отчетности. Она помогает сократить число ошибок, вызванных по вине работника, сэкономить время, проанализировать текущее экономическое состояние фирмы.

Целью автоматизации хозяйственной деятельности являются следующие критерии [1]:

- оптимизация ведения бухгалтерского учета, а именно сокращение времени на обработку первичных данных;
- оптимизация количества информации без потери ее качества, отсутствие дублирующих данных, минимизация излишних данных;
- снижение числа ошибок благодаря внутреннему автоматизированному контролю данных.

Задачи исследования:

- дать общую характеристику ведения бухгалтерского учета;
- провести исследование автоматизации бухгалтерского учета;
- описать программные продукты для ведения хозяйственной деятельности.

1С:Предприятие — это платформа, включающая в себя конфигурации, которые помогают предприятию вести учет наиболее развернуто, самыми востребованными в финансовой сфере являются: «1С:Бухгалтерия», «1С:Управление торговлей», «1С:Зарплата и управление персоналом», «1С:Комплексная автоматизация».

«1С:Бухгалтерия» предназначена для ведения хозяйственного учета, включающего в себя бухгалтерский, управленческий и налоговый учет. Помимо данной версии существует конфигурация «1С:Упрощенка», которая позволяет организациям, перешедшим на упрощенную систему налогообложения, вести учет в соответствии с требованиями Законодательства РФ [2].

«1С:Управление торговлей» создана для ведения учета в сфере торговли, имеет в своем составе базовые бухгалтерские объекты. Позволяет одновременно вести учет по нескольким юридическим лицам, что облегчает и улучшает учет в торговле и на складах предприятиях.

«1С:Зарплата и управление персоналом» предназначена для ведения кадрового учета и грамотного расчета заработной платы.

Все конфигурации могут взаимодействовать между собой, при необходимости происходит обмен данными, что облегчает работу предприятия.

«1С:Комплексная автоматизация» является универсальной конфигурацией, объединяющей в себе функциональность конфигураций «1С:Бухгалтерия», «1С:Управление торговлей» и «1С:Зарплата и управление персоналом». Свое предназначение находит в комплексном ведении учета как внутри одной организации, так и в группе компаний [3].

Для автоматизации деятельности на предприятии широко используется конфигурация «1С:Бухгалтерия». Это универсальный продукт, упрощающий ведение не только бухгалтерского,

но и управленческого, и налогового учетов. Сейчас на рынке программных продуктов актуальной является версия 8.3, содержащая наиболее полный комплект необходимых объектов, соответствующий Законодательству РФ по ведению бухгалтерского учета.

1С:Бухгалтерия 8.3 автоматизирует подготовку любых первичных документов: платежные поручения и другие банковские документы, счета на оплату, накладные, счета-фактуры, приходные и расходные кассовые ордера, авансовые отчеты, доверенности, другие документы.

Средства работы с документами позволяют организовать ввод документов, их произвольное распределение по журналам и поиск любого нужного документа по различным критериям, например, номеру, дате, сумме. Также в данной конфигурации может быть как ручной, так и автоматический набор данных.

1С:Бухгалтерия 8.3 имеет в себе набор стандартных отчетов, позволяющих бухгалтеру проанализировать информацию за произвольный период в различных разрезах и с необходимой степенью детализации. Помимо этого, все создаваемые отчеты могут быть выведены на печать. Отчеты также могут быть как синтетического, так и аналитического видов учета [2].

К отчетности по синтетическому учету относятся оборотно-сальдовая ведомость, шахматная ведомость, главная книга, журнал-ордер и ведомость по счету, анализ счета за период и по датам, карточка счета.

К отчетности по аналитическому учету — оборотно-сальдовая ведомость по счету в разрезе объектов аналитического учета, анализ счета в разрезе объектов аналитики, анализ объекта аналитики по счетам, журнал-ордер счета по объекту аналитики, карточка операций по объекту аналитики.

Кроме того, существует возможность сформировать отчеты по проводкам, а также можно проанализировать остатки и обороты с помощью графического их отображения, имеются диаграммы различных видов, как в Microsoft Excel.

1С:Бухгалтерия 8.3 включает набор форм бухгалтерской и налоговой отчетности. Эти формы ежеквартально обновляются компанией «1С» и бесплатно распространяются среди пользователей программы, поэтому формы и методы заполнения документов и отчетов всегда актуальны.

Также 1С:Бухгалтерия 8.3 включает в себя сервисные возможности различного характера, например: контроль корректности вводимых проводок, проверка возможности удаления «неиспользуемых» бухгалтерских счетов, объектов аналитики, документов, возможность получения обновлений и так далее.

При запуске платформы 1С:Предприятие и выборе любой конфигурации система запрашивает пользователя и пароль, что позволяет обеспечить сохранность и конфиденциальность данных, находящихся в информационной базе. Существует возможность одновременной работы нескольких пользователей с одной информационной базой, что является огромным плюсом для фирм широких масштабов. Разграничение прав доступа предоставляет возможность каждому определенному сотруднику выполнять строго свои функции и избежать в дальнейшем путаницы.

Таким образом, программа 1С упрощает работу бухгалтера и помогает избежать множества ошибок.

По итогам проведенной работы можно прийти к следующим **выводам и заключениям**: платформа 1С:Предприятие является наиболее полным механизмом, позволяющим организациям правильно и без труда вести оперативно хозяйственную деятельность. Продукты 1С созданы для автоматизации разного рода деятельности на предприятиях, что позволяет

сэкономить время сотрудников, увеличить экономическую эффективность и сократить финансовые затраты. Применение программных продуктов является незаменимым компонентом ведения бухгалтерской деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Слободняк И. А., Пискунов И. В. Актуальные проблемы автоматизации бухгалтерского учета // Международный бухгалтерский учет. 2014. № 1 (295). С. 16–22.
2. 1С:БУХГАЛТЕРИЯ 8 [Электронный ресурс] / ООО «1С». Официальный сайт. URL: <http://v8.1c.ru/buhv8/~1.htm> /+электронный ресурс/ (дата обращения: 22.10.2017).
3. 1С:Комплексная автоматизация 2 [Электронный ресурс] / ООО «1С». Официальный сайт. URL: <http://v8.1c.ru/ka2/index.htm> (дата обращения: 22.10.2017).

© Фатина Т. П., Ширяева К. И., 2017

РАЗДЕЛ 5

НАПРАВЛЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ: «ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ АВТОРОВ РЕЦЕНЗИРУЕМОГО НАУЧНОГО ЖУРНАЛА ВАК «БИЗНЕС. ОБРАЗОВАНИЕ. ПРАВО» ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

1. Бабайцева Е. А. Гражданско-правовая природа samozанятости граждан / Е. А. Бабайцева // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 206–209.
2. Бабайцева Е. А. Участие индивидуального предпринимателя в трудовом отношении как правовая форма осуществления предпринимательской деятельности / Е. А. Бабайцева // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 3 (32). – С. 236–239.
3. Балынин И. В. Особенности построения пенсионных систем стран бывшего СССР / И. В. Балынин // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 195–199.
4. Борисова А. А., Котенёва Ю. П. Особенности построения стратегий трудоустройства обучающихся по разным профилям направления «Менеджмент» / А. А. Борисова, Ю. П. Котенёва // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 99–103.
5. Васильева М. В., Семакина Г. А. Кадровое обеспечение промышленных предприятий: основные проблемы и направления их решений / М. В. Васильева, Г. А. Семакина // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 44–46.
6. Ващенко А. Н. Понятие мотивации в XXI веке. Прогнозы и оценки / А. Н. Ващенко // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 1 (26). – С. 106–109.
7. Голева Е. В. Нормирование труда профессорско-преподавательского состава вуза / Е. В. Голева // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 3 (28). – С. 212–215.
8. Гончаров А. И., Гончарова М. В. Развитие финансово-правового режима пенсионного обеспечения в Российской Федерации / А. И. Гончаров, М. В. Гончарова // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 1(26). – С. 226–237.
9. Гуськова И. В., Антюшин М. В. Управление человеческими ресурсами в современный период / И. В. Гуськова, М. В. Антюшин // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 18–23.
10. Исаян Г. В. Социокультурная адаптация: ключевые проблемы исследования / Г. В. Исаян // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 246–249.
11. Калачева О. С., Бубнова Ю. С. Недостатки системы налогообложения крестьянских (фермерских) хозяйств / О. С. Калачева, Ю. С. Бубнова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 82–84.
12. Коваленко Н. В., Лобызенкова В. А. Миграция рабочей силы и ее влияние на рынок труда / Н. В. Коваленко, В. А. Лобызенкова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 94–99.
13. Любимов А. К. Понятие и элементы механизма защиты прав работников на оплату труда при банкротстве предприятия по действующему законодательству Украины / А. К. Любимов // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 1 (26). – С. 284–286.

14. Манзарова Э. Д. Вопросы регулирования оплаты труда в России для целей формирования эффективной системы пенсионного страхования / Э. Д. Манзарова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 3 (32). – С. 192–199.
15. Медведев А. В., Плешакова И. Н. О некоторых вопросах социальной защиты безработных граждан / А. В. Медведев, И. Н. Плешакова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 294–299.
16. Мун В. А. Перспективы развития института защиты трудовых прав в Российской Федерации / В. А. Мун // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 300–304.
17. Петрова Е. А. Методические подходы к оценке лояльности персонала в условиях кризиса / Е. А. Петрова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 102–105.
18. Потуданская В. Ф., Батуева А. В. Продолжительность рабочего времени: отечественный и зарубежный опыт / В. Ф. Потуданская, А. В. Батуева // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 59–65.
19. Родионов А. В., Соловкин О. Н., Цинарева Т. А., Цуканова Т. Г. Международный опыт организации труда осужденных (на примере Англии и Уэльса) / А. В. Родионов, О. Н. Соловкин, Т. А. Цинарева, Т. Г. Цуканова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 22–25.
20. Рыбинцева Е. В. Финансовые основы права граждан на социальное обеспечение в России / Е. В. Рыбинцева // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 310–313.
21. Стародубцева О. А. Особенности системы мотивации труда менеджеров продаж на рынке B2B / О. А. Стародубцева // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 114–118.
22. Халитова Л. Р. Управление воспроизводством рабочей силы на основе теории ограничений / Л. Р. Халитова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 188–194.
23. Цыганков В. А. Особенности нормирования труда в торговле и общественном питании / В. А. Цыганков // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 4 (29). – С. 32–36.
24. Цыганков В. А., Лапкова А. Г. Демократизация социально-трудовых отношений как условие и направление повышения эффективности труда / В. А. Цыганков, А. Г. Лапкова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 24–28.
25. Чернявская Е. Ю. Целесообразность увеличения пенсионного возраста в России при управлении человеческими / Е. Ю. Чернявская // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 131–135.
26. Чумакова Е. А., Бергер Ю. А., Бубнова Ю. С. Оценка реальной и официальной безработицы в Волгоградской области / Е. А. Чумакова, Ю. А. Бергер, Ю. С. Бубнова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 148–152.
27. Чумакова Е. А., Бубнова Ю. С. Молодежная безработица в России / Е. А. Чумакова, Ю. С. Бубнова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 182–185.
28. Шевякова (Адилова) К. З. Заработная плата, ее функции и взаимосвязь с производительностью труда / К. З. Шевякова (Адилова) // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 2 (27). – С. 249–252.

ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ

(адреса разделов сайта журнала «Бизнес. Образование. Право»)

- ◆ **научная публикация:** <http://vestnik.volbi.ru/nauchnaja-publikacija.html>
- ◆ **учебные пособия по использованию научных статей, опубликованных в журнале:** <http://vestnik.volbi.ru/uchebnye-posobija-po-ispolzovaniju-nauch.html>
- ◆ **электронная версия номеров журнала:** <http://vestnik.volbi.ru/webarchive/numbers>
- ◆ **поиск публикаций в журнале:** <http://vestnik.volbi.ru/webarchive>
- ◆ **условия публикации статей в журнале:** <http://vestnik.volbi.ru/uslovija-publikacii-statei.html>
- ◆ **требования к оформлению авторских материалов, присылаемых в научный рецензируемый журнал ВАК «Бизнес. Образование. Право»:** <http://vestnik.volbi.ru/trebovanija-k-publikacii-statei.html>

УДК 330.47

ББК 65.386.8-64

Машихина Татьяна Петровна,
канд. пед. наук, доцент кафедры математических методов
в экономике, информационных и сервисных технологий
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: mtkpn@front.ru

Вихлянцева Наталья Александровна,
студентка 4-го курса экономического факультета
направления подготовки «Менеджмент»
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: vihlyancevana@gmail.com

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЖЕНЩИН В СФЕРЕ ТРУДОВОГО ПРАВА

Аннотация: статья посвящена проблемам, возникающим в сфере трудовых правоотношений и связанным с явлением дискриминации женского труда в современном российском обществе. Многие из этих проблем вызваны отсутствием механизмов реализации трудовых норм права. Статья показывает необходимость борьбы с дискриминацией, приводятся пути ее преодоления. **Научная новизна** исследования заключается в том, что на основе системного анализа российского трудового законодательства осуществлено исследование процесса формирования и развития защиты прав женщин в сфере труда. Помимо этого, были выявлены сильные и слабые стороны российского законодательства в области охраны труда женщин, актуальные проблемы в данной сфере, а также предложены пути совершенствования российского трудового права.

Ключевые слова: правовое регулирование, женская занятость, гендерная дискриминация, трудовые отношения, гендерная сегрегация.

Одной из основных задач социального государства является охрана прав и свобод граждан. Правовая система Российской Федерации основывается на международном законодательстве и закреплена в ст. 2 Конституции РФ положением: «...человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — обязанность государства» [1]. Охрана труда женщин представляет собой одну из основных задач социально ориентированного государства.

Целью работы является выявление проблем женщин в сфере трудовых правоотношений, а также определение возможных путей их преодоления.

Для достижения цели были решены следующие **задачи**:

- рассмотреть состояние правового регулирования труда женщин на сегодняшний день;
- выявить причины дискриминации женщин в сфере трудовых отношений;
- проанализировать существующие правовые акты, регламентирующие женский труд.

Правовое регулирование женского труда занимает важное место в системе трудовых правоотношений и представляет собой комплекс норм и мер трудового законодательства, нацеленных, главным образом, на воплощение трудовых прав работников [2]. Грамотная реализация этих норм играет значимую роль для работающих граждан.

Особенность женской рабочей силы заключается в необходимости совмещать две сферы деятельности — работу и семью, в результате чего женщины часто подвергаются дискриминационным ограничениям со стороны работодателей. Правовое регулирование труда женщин имеет ряд особенностей, на которые влияют следующие факторы:

- 1) физиологические особенности женского организма;
- 2) этап материнства трудящихся женщин (беременность, роды, отпуск по уходу за ребенком);
- 3) социальная роль женщин в воспитании детей.

В последнее десятилетие, в связи с обострением напряженности в сфере занятости, все чаще начинает подниматься тема возвращения женщины в семью. Прежде всего, основная цель подобного акцентирования внимания объясняется стремлением снизить сверхзагруженность женщин, доставшуюся в наследство от советского периода. Однако, несмотря на то, что эта тема остается актуальной, пропаганда роли женщины-домохозяйки, несомненно, приведет к устранению с рынка труда обширной группы высокообразованных, обладающих большим здоровьем (продолжительность жизни женщин после 35 лет намного больше, чем у мужчин) [3, с. 69], а значит, конкурентноспособных претендентов на работу — женщин.

Исходя из того, что вопрос гендерной дискриминации в сфере труда звучит в настоящее время наиболее остро, в качестве основных задач исследования проведем анализ и постараемся дать объяснение гендерной сегрегации в сфере занятости.

Основой гендерной дискриминации в сфере трудовых отношений мы считаем сильное влияние гендерных стереотипов, продуцирующих дискриминацию в профессиональную сегрегацию по признаку пола. Наиболее сильно этот процесс проявляется в наличии только «мужских» или «женских» профессий. В любой стране, в любом обществе есть общепринятые взгляды на то, какие занятия являются женскими, а какие мужскими [4, с. 27]. Женщины зачастую работают на менее престижных и менее оплачиваемых должностях, а также в непроизводственной сфере. Предпочтение мужской рабочей силы как основной определяется, прежде всего, «стереотипизацией» работодателей России. И выражается она в гендерных стереотипах о невысоких результатах работ, выполняемых женщинами. При этом по сравнению с мужчинами женщины обладают более высоким уровнем образования. Согласно гендерным стереотипам, для женщины работа стоит на втором месте после семьи и детей. Соответственно, оплата труда на порядок ниже, чем у мужчин. Женщины доминируют в таких сферах деятельности, как здравоохранение и образование, где заработные платы невысоки [5, с. 133]. Таким образом, можно говорить о том, что одной из причин ущемления женщин на рынке труда является достаточно неэффективная система руководства в основных отраслях экономической деятельности РФ.

В России запрещена любая трудовая дискриминация, о чем сказано в ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации [6], а в ст. 64 ТК РФ содержится запрещение какого-либо прямого или косвенного ограничения прав, а также установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом, также существует запрет отказывать в заключении трудового договора женщинам в ситуациях, связанных с беременностью или наличием детей [7]. Тем не менее можно без преувеличения сказать, что именно женщины наиболее часто подвергаются дискриминации в сфере труда.

В Российском законодательстве предусмотрены социальные льготы и различные пособия для женщин, которые в большей части при реализации ложатся на работодателя. Так, трудовое законодательство предусматривает право на укороченный рабочий день, дополнительные

отпуска и выходные и пр. Однако любой работодатель в условиях экономического кризиса стремится избежать дополнительных затрат. Именно такая причина становится для работодателей поводом для отказа в приеме на работу женщин, у которых есть или могут появиться маленькие дети. На практике мы видим, что намного чаще других работников испытывают дискриминацию беременные женщины и женщины с маленькими детьми (особенно если их трое и более), а ведь именно работницам-матерям законодательство России предоставляет максимальные права.

Законодательством об охране труда внесен ряд норм и санитарных правил, которыми определены обязательные гигиенические требования к рабочему месту и оборудованию. Эти правила применяются ко всем предприятиям, где работают женщины, независимо от сферы хозяйственной деятельности. Их главная цель — предотвратить негативные последствия применения женского труда на производстве, а также создать гигиенически безопасные условия труда и сохранить здоровье работающим женщинам.

Так, с 2017 года вступил в силу СанПиН «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда женщин», который был разработан Роспотребнадзором. В документе содержатся требования к условиям труда женщин, а также к условиям труда и санитарно-бытовому обеспечению беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет.

Согласно новым санитарным нормам, работодатели должны:

- «информировать женщин о риске повреждения здоровья (в том числе репродуктивного) при приеме на работу, которая предусматривает трудовую деятельность в условиях вредных производственных факторов;

- обеспечивать беременным женщинам рабочие места в помещениях с естественным освещением;

- переводить женщин, работающих с компьютерами, на другие работы или сокращать время работы до трех часов в смену;

- предоставить молодым мамам помещение, где они могли бы кормить грудных детей. Это помещение должно быть оснащено столами для пеленания, санузлом с унитазом, раковиной и биде, кушеткой, столом, стульями. Здесь также должна быть холодная и горячая вода» [8].

Однако, если в законодательном плане наблюдается некоторое улучшение, то на практике мы видим, что хоть для работодателя и не является проблемой информировать женщин о риске повреждения здоровья при приеме на работу, то остальные пункты требуют от работодателя дополнительных затрат. Работодателю они не оплачиваются и не компенсируются государством, а, следовательно, являются непривлекательными для самого работодателя. Из этого следует, что для организации экономически намного выгоднее нанимать представителей мужского населения, нежели женского, что, в результате, мы и наблюдаем в последнее время. Как отметил начальник Юридического управления Роструда Роман Страхов, «...современный работодатель никогда не указывает истинную причину отказа — свое решение он обычно мотивирует либо отсутствием соответствующей вакансии, либо недостатком у соискателя требуемых профессиональных качеств». При этом, добавил представитель Роструда, доказать факт дискриминации на практике достаточно сложно, в связи с чем дела о дискриминации рассматриваются в пользу работника чрезвычайно редко [9].

В числе особо актуальных мер в вопросе трудовых прав женщин — развитие и расширение профессионального переобучения и переподготовки женщин в соответствии с требованиями рынка.

У женщин чаще, чем у мужчин, профессиональная квалификация не соответствует перечно вакансий на рынке труда. Однако простое выделение средств на организацию профессионального обучения женщин, как правило, не приносит ожидаемых результатов, так как не сопровождается специальными мерами, компенсирующими относительную пассивность женщин на рынке труда. В этой связи имело бы смысл создавать клубы для женщин по профессиям для обучения грамотному поиску работы. Немалую роль может сыграть уже сама информация о существующих возможностях, о том, чем можно начать заниматься, утратив привычное дело. Причем для женщин особенно важно получить подобную информацию не из печатных источников, а непосредственно при личном контакте — от другой женщины, которая сама занимается этим делом, для того, чтобы самой лично задать вопросы и получить психологическую поддержку [10, с. 336].

Здесь значимую роль могли бы сыграть существующие женские организации. Государство должно содействовать тем из них, которые не просто «борются за права женщин», а в действительности помогают женщинам приспособиться к новым условиям. Такое содействие не обязательно означает субсидии и дотации — часто нужнее бывает разного рода техническое содействие, доступ к помещениям и техническим средствам, помощь в установлении контактов с государственными ведомствами и т. п. [10, с. 339].

Для женщин, предпочитающих работать по найму, необходимо создание специализированных программ переподготовки, учитывающих общие особенности женской психологии, их поведения на рынке труда, конкретный социально-психологический тип женщин и их установки по отношению к работе. Специальные программы потребуются для беременных и женщин с малолетними детьми.

Службам занятости необходимо разработать достаточно точные тесты профессиональных возможностей и квалификации, а также создать нормативную базу по повсеместному использованию этих тестов при приеме на работу. Эти тесты должны, с одной стороны, разрушить стереотипные предубеждения о неспособности женщин выполнять те или иные работы, с другой — уменьшить опасения работодателей, позволив им выбирать действительно компетентных и профпригодных работников. Отказ в работе женщине, успешно прошедшей такие тесты, может послужить основанием для обвинения в дискриминации, что станет социальной гарантией для действительно компетентных работников.

Для определенных категорий женщин, особенно с маленькими детьми, одиноких матерей, матерей с детьми-инвалидами, как наиболее социально уязвимой группы желательно уменьшить занятость, но в добровольном порядке с помощью соответствующих мер социальной политики заменить утраченный заработок семейными пособиями для детей. Такая мера не будет чистой благотворительностью: наряду с решением важнейшей социальной проблемы — стимулирования рождаемости — она поможет снизить давление на рынке труда. В качестве примера можно привести законопроект, внесенный в Госдуму в 2012 году, предусматривающий введение компенсаций семьям, которые получили отказ в устройстве ребенка в детский сад по причине нехватки мест в дошкольных образовательных учреждениях в их населенном пункте. Согласно законопроекту, выплаты будут производиться из регионального бюджета. Размер такой компенсации составил пять тысяч рублей.

Соответствующие законы были приняты в Красноярке, Новосибирске, Пермской, Архангельской областях и других регионах. Однако отсутствие федерального ориентира сделало данную меру «всего лишь добровольным начинанием субъектов», ставя в неравное положение семьи из разных регионов.

Следует также рассмотреть вопрос о свободном режиме труда для женщин. Речь идет либо о так называемом гибком графике, либо о работе дома, что давно используется во всех европейских странах. Можно определить виды работ, которые могут выполняться на дому.

Таким образом, в современном трудовом праве разработаны специальные нормы и меры, которые направлены на оптимизацию работы и улучшение условий труда. Однако не все меры социальной поддержки и положения используются в полном объеме, что приводит к ряду важных проблем в сфере женского труда. На сегодняшний день актуальными остаются проблемы занятости женского населения (достаточно высокий уровень безработицы), проблемы дискриминации женщин по признаку пола, нарушения санитарно-эпидемиологических норм и ряд других проблем. Многие из этих проблем вызваны отсутствием механизмов реализации трудовых норм права. Правовая база «женского вопроса труда» в России требует дальнейшего совершенствования. Важно не простое понимание этого факта на государственном уровне, а работа по совершенствованию правового механизма государственной политики России в отношении труда женщин.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. М. : Юрид. лит., 2000. 61 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 02.10.2017).
3. Alpatov A. V., Groisman E. V. Statistical Analysis of Demographic Aging of the Population in Volgograd Region // Bulletin of TSULBP. Series of Social Sciences. 2017. № 3 (72). p. 66–76.
4. Машихина Т. П., Гендерное поведение современной молодежи: учебное пособие / Т. П. Машихина, А. В. Василенко, Е. А. Дементьева ; Ком.по делам молодежи Администрации Волгоградской обл., Гос. образовательное учреждение дополнительного проф. образования «Волгоградский ин-т молодежной политики и социальной работы». Волгоград, 2011. 130 с.
5. Введение в гендерные исследования : учеб. пособие для студентов вузов / Костикова И. В. и др. ; под общ. ред. И. В. Костиковой. М. : Аспект Пресс, 2015. 235 с.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации (часть первая) (статья 3 «Запрещение дискриминации в сфере труда») от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017) [Электронный ресурс] // АО «Кодекс». Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://tkodeksrf.ru/ch-1/rzd-1/gl-1/st-3-tk-rf> (дата обращения: 19.09.2017).
7. Трудовой кодекс Российской Федерации (часть третья) (статья 64 «Гарантии при заключении трудового договора») от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017) [Электронный ресурс] // АО «Кодекс». Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://tkodeksrf.ru/ch-3/rzd-3/gl-11/st-64-tk-rf> (дата обращения: 19.09.2017).
8. СанПиН 2.2.0.555-96. 2.2. «Гигиена труда. Гигиенические требования к условиям труда женщин. Санитарные правила и нормы» (утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора РФ от 28.10.1996 № 32) [Электронный ресурс] // АО «Кодекс». Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации. URL: <http://docs.cntd.ru/document/1400016> (дата обращения: 19.09.2017).

9. Добрикова Е. Дискриминация в сфере труда, или Власть стереотипов [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «ГАРАНТ». URL: <http://www.garant.ru/article/1127456/#ixzz4zfFdptUF> (дата обращения: 19.09.2017)

10. Апостолова Т. М. Социальная политика Российской Федерации и правовой механизм ее реализации : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Соц. педагогика» / Т. М. Апостолова, Н. Р. Косевич. 478 с.

© Машихина Т. П., Вихлянцева Н. А., 2017

УДК 349.24
ББК 67.405

*Матюк Вячеслав Викторович,
старший преподаватель кафедры права
Белорусской государственной сельскохозяйственной академии,
г. Горки, Республика Беларусь,
e-mail: matsiuk_sl@rambler.ru*

КРИТЕРИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОНЦЕПЦИИ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЁРСТВА В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Аннотация: в статье обосновывается вывод, что выбор инновационного проекта государственно-частного партнерства должен непременно осуществляться с учетом критерия социально-экономической эффективности концепции данного проекта в сфере трудовых отношений.

Ключевые слова: инновационная деятельность, государственно-частное партнёрство, инновационные проекты, инновационные фонды, критерии эффективности, развитие трудовых отношений.

Введение

Использование механизмов государственно-частного партнёрства актуализирует исследовательскую деятельность по выявлению степени потенциального влияния внедрения инновационных проектов государственно-частного партнерства на социально-экономические процессы в государстве, регионе и на уровне конкретных субъектов предпринимательства.

Цель исследования — выявление закономерностей между предполагаемой социально-экономической эффективностью концепции инновационного проекта государственно-частного партнерства и развитием трудовых отношений на указанных выше уровнях.

Задачи исследования — анализ основных подходов в реализации государственно-частного партнерства в сфере инновационной деятельности Республики Беларусь, в том числе к вопросам социально-экономической эффективности концепции инновационного проекта; обобщение основных показателей социально-экономической эффективности концепции; теоретическое обоснование выделения фактора развития трудовых отношений как важнейшего показателя социально-экономической эффективности концепции инновационного проекта.

Основная часть

Необходимость использования механизмов государственно-частного партнёрства в сфере инновационной деятельности обусловлена тем, что при реализации важных и крупных инновационных проектов государство может предоставить только часть средств на финансирование этих проектов. Последние могут быть реализованы с привлечением частного капитала в рамках государственно-частного партнёрства. Правовые основы плодотворного сотрудничества государства и частного бизнеса уже созданы в Республике Беларусь, есть успешные примеры такого сотрудничества, и задача субъектов инновационной деятельности сводится к поиску взаимовыгодных направлений приложения совместных государственно-частных инновационных усилий [1, с. 81].

В ст. 8 Закона Республики Беларусь «О государственной инновационной политике и инновационной деятельности в Республике Беларусь» от 10.07.2012 указано, что при совместной реализации инновационных проектов, программ инновационного развития следует исходить из разделения рисков инновационной деятельности, доходов и ответственности между государством и субъектами хозяйствования негосударственной формы собственности.

В Республике Беларусь в 2017 году объявлено более широкое привлечение к участию в реализации инновационных проектов организаций частной формы собственности, в том числе предоставлена возможность их доступа к региональным инновационным фондам [2].

Порядок подготовки инновационных проектов в сфере государственно-частного партнёрства нормативно закреплён Положением о порядке подготовки, рассмотрения и оценки предложений о реализации проектов государственно-частного партнерства (далее — Положение о реализации проектов), Положением о порядке организации и проведения конкурса по выбору частного партнера для заключения соглашения о государственно-частном партнерстве, Положением о порядке ведения Государственного реестра соглашений о государственно-частном партнерстве, утверждёнными Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 06.07.2016 г. № 532 «О мерах по реализации Закона Республики Беларусь от 30 декабря 2015 года „О государственно-частном партнерстве“».

Согласно Положению о реализации проектов эффективность проекта государственно-частного партнерства — это получаемый при реализации проекта государственно-частного партнерства результат, определяемый как соотношение доходов и затрат по нему, включающий систему показателей, в том числе показатели финансовой и (или) социально-экономической эффективности проекта. Согласно п. 4 данного Положения, разработка концепции государственно-частного партнёрства осуществляется на основе предварительной проработки социально-экономических, технических, финансово-экономических, экологических, юридических и организационных аспектов реализации проекта государственно-частного партнерства с проведением предварительной оценки эффективности его реализации. Считаем, что в ходе предварительной проработки социально-экономических аспектов проекта необходимо анализировать эффективность проекта в сфере развития трудовых отношений региона, в котором планируется реализация инновационного проекта, для формирования новых рабочих мест, повышения занятости населения на определённых в проекте территориях и в государстве в целом.

Заключение

Таким образом, степень влияния внедрения проектов государственно-частного партнерства на социально-экономические процессы следует выявлять ещё на уровне концепции инновационного проекта. При этом выбор государственным или частным инициатором проекта для проработки возможности его реализации в качестве проекта государственно-частного партнерства в соответствии с соглашением о государственно-частном партнерстве должен осуществляться с учетом удовлетворения условию повышения показателей социально-экономического

развития территории, на которой предполагается реализация проекта, в части развития существующей системы трудовых отношений и создания новых рабочих мест при отсутствии негативного эффекта для трудовых отношений в других регионах Республики Беларусь (критерия социально-экономической эффективности концепции данного проекта в сфере трудовых отношений). Указанный подход к социально-экономической эффективности инновационного проекта предлагается конкретизировать в Положении о реализации проектов и использовать в ходе предварительной оценки эффективности реализации инновационного проекта.

Предлагаемые меры могут дополнить комплекс мероприятий по развитию национальной инновационной системы [3], что позволит усилить инновационный потенциал Республики Беларусь.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Матюк В. В. Правовые основы государственно-частного партнерства в Республике Беларусь в сфере инновационной деятельности // Перспективные направления развития сотрудничества государства и частного сектора в Республике Таджикистан. Душанбе : Ирфон, 2017. С. 68–71.
2. Дешко Е. А. Национальные ориентиры инновационной политики // Налоги Беларуси. 2015. № 38.
3. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 29.04.2017 г. № 321 «Об утверждении комплекса мероприятий по развитию национальной инновационной системы на 2017 год» [Электронный ресурс] // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. URL: http://www.pravo.by/upload/docs/op/C21700321_1494018000.pdf (дата обращения: 28.10.2017). Загл. с экрана.

© Матюк В. В., 2017



УДК 349.2

ББК 65.240

*Северцова Татьяна Вячеславовна,
ст. преподаватель кафедры права
Белорусской государственной сельскохозяйственной академии,
г. Горки, Республика Беларусь,
e-mail: 2004-tatiana@tut.by*

О ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ ПООЩРИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКАХ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫХ РАБОТНИКАМ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Аннотация: в статье рассмотрены виды дополнительных поощрительных отпусков, предоставляемых работникам по законодательству Республики Беларусь, и намечены возможные проблемы в практике их применения.

Ключевые слова: работник, наниматель, отпуск, контракт, поощрительные отпуска.

В настоящее время в Республике Беларусь уделено особое внимание проведению мероприятий, направленных на укрепление трудовой дисциплины работников. Наряду с этим для достижения названной цели был принят ряд нормативных правовых актов.

Так, одним из способов укрепления трудовой дисциплины работников является предоставление им дополнительного поощрительного отпуска. Обратимся к нормам Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК). Согласно ст. 160 ТК дополнительные поощрительные отпуска могут устанавливаться коллективным договором, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений), а персонально — трудовым договором [1, ст. 160].

Целью данной статьи является уяснение понятия поощрительного отпуска, его видов и оснований предоставления по трудовому законодательству Республики Беларусь.

Для достижения указанной цели определяются следующие **задачи**:

- дать определение понятию дополнительного поощрительного отпуска;
- определить виды поощрительных отпусков;
- установить категории работников, имеющих право на предоставление им дополнительных поощрительных отпусков;
- обозначить основания предоставления поощрительных отпусков;
- определить различия продолжительности дополнительных поощрительных отпусков в зависимости от их вида.

Как следует из содержания рассматриваемой статьи, названный отпуск предоставляется работникам именно за достижение определённых успехов в труде.

Кроме этого, продолжительность такого поощрительного отпуска трудовым законодательством не лимитирована. Следовательно, его продолжительность будет определяться нанимателем самостоятельно. Это может быть как один дополнительный день к основному отпуску, так и несколько дней.

Наличие такого отпуска должно быть предусмотрено у нанимателя на локальном уровне: он должен быть предусмотрен в коллективном договоре, соглашении, трудовом договоре. И этих же документах должна быть определена его продолжительность и условия оплаты. Кроме этого, локальными актами нанимателя следует предусмотреть и условия, наступлением которых у работника возникнет право на получения такого отпуска. А вот что это будут за условия — решать именно нанимателю: успешная сдача годового отчета, перевыполненный план, успешное завершение определенной работы и т. д. Оснований может быть множество, главное, чтобы они были предусмотрены на локальном уровне и в самом трудовом договоре (контракте) работника.

Однако на практике нередко может возникнуть путаница с ещё одним видом дополнительного поощрительного отпуска — отпуском для тех работников, с которыми заключен контракт.

Так, Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее — Декрет № 29) наделил нанимателей правом как заключать с работниками контракты при приеме на работу, так и переводить их с бессрочного трудового договора на контракт. Названный Декрет № 5 также был принят в целях укрепления трудовой дисциплины. Несомненно, что заключенный с работником контракт однозначно будет ухудшать правовое положение работника, так как он всегда носит срочный характер (от одного года до пяти лет), где по прошествии указанного времени наниматель имеет право прекратить трудовые отношения с работником, уволив его по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК (истечение срока трудового договора). А что будет с работником? Ничего, он окажется не у дел, невзирая на то, что был хорошим работником и проявил высокие показатели в труде.

Поэтому п. 2.5 Декрета № 5 в качестве дополнительной меры стимулирования труда и компенсации ухудшения правового положения работника предусматривает предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней [2].

Обратим внимание, что Декретом № 5 установлен верхний предел продолжительности рассматриваемого отпуска — пять календарных дней. Однако сколько он будет у конкретного нанимателя, необходимо закрепить также на локальном уровне — его продолжительность может быть одинакова для всех работников нанимателя, а может варьироваться в зависимости от занимаемой должности, но в любом случае минимум в один день должен сохраняться.

Относительно оплаты труда — данный поощрительный отпуск будет всегда оплачиваемым.

Однако на практике наниматели, не разобравшись в имеющихся видах дополнительных поощрительных отпусков, могут, например, предоставить работнику дополнительный отпуск в связи с заключением контракта, но при этом отказать в предоставлении поощрительного отпуска по ст. 160 ТК, сославшись на то, что это один и тот же вид отпуска. Такое поведение является неправомерным.

Таким образом, ещё раз обратим внимание на то, что поощрительный отпуск согласно ст. 160 ТК может быть полностью, частично или неоплачиваемым вообще, а поощрительный отпуск в связи с заключением контракта всегда будет оплачиваемым. Кроме того, для отпуска в соответствии со ст. 160 ТК не установлена его точная продолжительность (устанавливается локальными актами), а для отпуска в связи с заключением контракта предусмотрен его верхний предел — пять календарных дней.

В целях укрепления трудовой дисциплины и поощрения работников за высокие успехи в труде, у нанимателя есть широкие возможности по их поощрению. Одним из способов поощрения работника является предоставление ему дополнительного поощрительного отпуска той продолжительности, которая установлена в коллективном договоре или трудовом договоре (контракте). Вторым видом поощрительного отпуска является отпуск до пяти календарных дней для тех категорий работников, с которыми заключены контракты.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 года: одобрен Советом Республики 30 июня 1999 года: текст Кодекса по состоянию на 24 октября 2016 года № 439-З [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс: Республика Беларусь» свободный.

2. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29: в редакции Декрета Президента Республики Беларусь от 13 февраля 2012 года № 1 [Электронный ресурс]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс: Республика Беларусь» свободный.

РАЗДЕЛ 6

НАПРАВЛЕНИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ: «ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ АВТОРОВ РЕЦЕНЗИРУЕМОГО НАУЧНОГО ЖУРНАЛА ВАК «БИЗНЕС. ОБРАЗОВАНИЕ. ПРАВО» ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

1. Алексеева О. С., Отставнова Л. А. Влияние инновационного развития сферы образования на формирование человеческого капитала / О. С. Алексеева, Л. А. Отставнова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 3 (32). – С. 41–46.
2. Алифер Е. О. Генезис формирования взглядов зарубежных и отечественных ученых в области оплаты труда / Е. О. Алифер // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 178–185.
3. Астафурова О. А., Кулагина И. И. Использование инновационных методов в курсе обучения бизнес-планированию / О. А. Астафурова, И. И. Кулагина // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 1 (26). – С. 188–191.
4. Асташова Е. А., Стукач В. Ф., Зинич А. В. Творческий потенциал студентов аграрного вуза в решении социально-экономических проблем региона: деловая игра / Е. А. Асташова, В. Ф. Стукач, А. В. Зинич // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 14–20.
5. Баева О. Н. Условия формирования спроса на продолженное образование: сравнительный анализ данных стран организации экономического сотрудничества и развития и России / О. Н. Баева // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 83–89.
6. Бездудная А. Г., Чечина О. С. Особенности формирования человеческого капитала в сфере высшего образования / А. Г. Бездудная, О. С. Чечина // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 20–24.
7. Бельский П. П., Серпенинов О. В., Тищенко Е. Н., Шарыпова Т. Н. Формирование экономической модели подготовки специалистов по направлению подготовки «Информационная безопасность» / П. П. Бельский, О. В. Серпенинов, Е. Н. Тищенко, Т. Н. Шарыпова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 59–62.
8. Бельский П. П., Тищенко Е. И., Черкезов С. Е., Шарыпова Т. Н. Экономические факторы взаимодействия профессорско-преподавательского состава образовательного кластера в сфере информационной безопасности / П. П. Бельский, Е. И. Тищенко, С. Е. Черкезов, Т. Н. Шарыпова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 14–18.
9. Беликова Е. В., Степанян В. М. Открытие направления подготовки «Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм» в спортивном вузе как фактор развития региона / Е. В. Беликова, В. М. Степанян // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 55–58.
10. Бергер Ю. А. Оценка изменения численности обучающихся в общеобразовательных учреждениях в рамках совершенствования процесса муниципального управления / Ю. А. Бергер // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 144–146.
11. Бергер Ю. А., Бубнова Ю. С. Проблемы организации научно-исследовательской работы студентов ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса» / Ю. А. Бергер, Ю. С. Бубнова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 136–139.

12. Богатенкова Е. Ю. Формирование инновационного отношения к труду в период обучения в вузе / Е. Ю. Богатенкова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 76–81.
13. Боджаева В. В., Слободчикова И. В., Манджиев А. В. Вуз как центр формирования и развития интеллектуального капитала территории / В. В. Боджаева, И. В. Слободчикова, А. В. Манджиев // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 63–66.
14. Борисова А. А. Влияние профессиональных стандартов на формы итоговой аттестации образовательных программ / А. А. Борисова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 25–29.
15. Борисова А. А., Киселева М. М. Практико-ориентированное обучение в вузе: возможности и ограничения реализации / А. А. Борисова, М. М. Киселева // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 49–54.
16. Борисова А. А., Шастова В. А. Результато-ориентированное управление: влияние систем рейтингования на выбор ключевых показателей деятельности / А. А. Борисова, В. А. Шастова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 140–145.
17. Брюханов Д. Ю., Долматович И. А. Проблемы развития маркетинга образовательных услуг вуза по направлению «Экономика и управление» на региональном рынке (на примере Ярославской области) / Д. Ю. Брюханов, И. А. Долматович // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 29–36.
18. Будагян И. Г., Вишневецкая Н. А. Социализация профессионального общения при обучении экономистов подъязыку специальности: лингводидактический аспект / И. Г. Будагян, Н. А. Вишневецкая // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 3 (32). – С. 294–297.
19. Ващенко А. Н., Козубцов И. Н. О важной исключительной роли научных школ в становлении научных и научно-педагогических кадров высшей квалификации / А. Н. Ващенко, И. Н. Козубцов // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 1 (26). – С. 35–39.
20. Дмитриева Л. И., Шалик К. К. Формирование профессиональных компетенций в процессе обучения менеджменту / Л. И. Дмитриева, К. К. Шалик // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 136–140.
21. Добросельский В. В. Стандарт и нормативные особенности личности будущих менеджеров в Российской Федерации / В. В. Добросельский // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 191–196.
22. Егоршин А. П., Гуськова И. В. Высшее образование России: состояние, проблемы и перспективы / А. П. Егоршин, И. В. Гуськова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 24–28.
23. Ерёмина А. П. Критерии и показатели качества подготовки будущего менеджера (по направлению «Педагогическое образование») / А. П. Ерёмина // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 3 (40). – С. 187–191.
24. Ерлыгина Е. Г., Штебнер С. В. Образование как фактор повышения качества жизни молодежи / Е. Г. Ерлыгина, С. В. Штебнер // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 62–66.
25. Злоказова Ю. В. Факторный анализ элементов модели экономической безопасности образовательной организации высшего образования / Ю. В. Злоказова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 1 (30). – С. 70–75.
26. Иглина Н. А., Набиев Р. А. Совершенствование финансового механизма системы высшего образования России как условие обеспечения экономической безопасности / Н. А. Иглина, Р. А. Набиев // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 38–43.

27. Калачева О. С., Бубнова Ю. С. Повышение налоговой культуры населения как способ борьбы с налоговыми правонарушениями в России / О. С. Калачева, Ю. С. Бубнова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 4 (37). – С. 150–153.
28. Калачева О. С., Филиппова Т. С. Повышение налоговой культуры населения на современном этапе / О. С. Калачева, Т. С. Филиппова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 1 (38). – С. 88–91.
29. Киселева Г. С. Модель компетенций как инструмент оценки эффективности системы переподготовки и повышения квалификации кадров / Г. С. Киселева // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – 2 (27). – С. 222–225.
30. Косьмин А. Д., Горбунова Е. Г., Косьмина Е. А. О статусной трансформации системы образования как условия повышения его качества / А. Д. Косьмин, Е. Г. Горбунова, Е. А. Косьмина // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 44–53.
31. Кузеванова А. Л., Тупикова О. С. Потребительское поведение российской студенческой молодежи в условиях глобализации / А. Л. Кузеванова, О. С. Тупикова // Бизнес. Образование. Право. – . № 3 (40). – С. 15–18.
32. Липунцов Ю. П. Принципы создания онтологии для хранилища данных. Пример: «высшее образование» / Ю. П. Липунцов // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 72–79.
33. Логинов М. П., Гончарова Н. А. Использование проектной методологии для управления образовательными программами в вузе / М. П. Логинов, Н. А. Гончарова // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 253–259.
34. Мамедов Ф. Н., Сазонов С. П., Солянкина Л. Е. К вопросу о формировании конкурентоспособного специалиста экономики в высшем учебном заведении / Ф. Н. Мамедов, С. П. Сазонов, Л. Е. Солянкина // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 3 (28). – С. 225–230.
35. Марцева Т. Г., Небылова Я. Г. Система управления знаниями как политика повышения финансовой грамотности в обществе / Т. Г. Марцева, Я. Г. Небылова // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 152–159.
36. Осипова Е. Ю., Данилов А. И. Развитие сетевых институциональных форм обеспечения эффективности взаимодействия вузовской науки и промышленных компаний в процессе создания и коммерциализации высокотехнологичных инноваций / Е. Ю. Осипова, А. И. Данилов // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 173–177.
37. Павловская Т. А. Формирование трудового потенциала региона в образовательной среде учреждений дополнительного образования детей / Т. А. Павловская // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 1 (30). – С. 154–160.
38. Поляков Р. К., Чумаков А. С. Информационная образовательная среда: проблемы и перспективы управления / Р. К. Поляков, А. С. Чумаков // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 2 (39). – С. 75–81.
39. Резинкина Л. В. Развитие непрерывного образования взрослых как универсальной метасистемы / Л. В. Резинкина // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 3 (32). – С. 285–290.
40. Рочев К. В., Коршунов Г. В. О возможности повышения качества образования за счет внедрения информационной системы мониторинга результатов учебной и внеучебной деятельности студентов вуза работодателями / К. В. Рочев, Г. В. Коршунов // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 1 (34). – С. 259–264.
41. Сибирякова Т. Б. Комплексный подход к профессиональной подготовке менеджеров в современных условиях / Т. Б. Сибирякова // Бизнес. Образование. Право. – 2014. – № 3 (28). – С. 246–249.

42. Сметанина Т. В., Жикина О. В. Исторические факторы, определяющие подходы к оценке стоимости человеческого интеллектуального капитала в России / Т. В. Сметанина, О. В. Жикина // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 2 (35). – С. 96–101.
43. Стародубцева О. А. Проблемы сопротивления персонала организационному развитию предприятия и пути их преодоления / О. А. Стародубцева // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 2 (31). – С. 124–129.
44. Тимохина Г. С., Капустина Л. М., Жадько Е. А. Исследование вовлеченности взрослого населения России в непрерывное образование / Г. С. Тимохина, Л. М. Капустина, Е. А. Жадько // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 76–82.
45. Хозуева Ю. А. Становление программ образовательного кредитования в Российской Федерации / Ю. А. Хозуева // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 4 (33). – С. 236–241.
46. Чернова В. Ю. Перспективы использования межстрановых сравнений при анализе уровня образования в странах БРИКС / В. Ю. Чернова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 201–206.
47. Ширинкина Е. В. Оценка качества образования в формировании человеческого капитала / Е. В. Ширинкина // Бизнес. Образование. Право. – 2016. – № 3 (36). – С. 138–143.
48. Щербакова Н. А. Адаптация результатов НИОКР к экономическим возможностям предприятия / Н. А. Щербакова // Бизнес. Образование. Право. – 2017. – № 4 (41). – С. 216–220.

ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ

(адреса разделов сайта журнала «Бизнес. Образование. Право»)

- ◆ **научная публикация:** <http://vestnik.volbi.ru/nauchnaja-publikacija.html>
- ◆ **учебные пособия по использованию научных статей, опубликованных в журнале:** <http://vestnik.volbi.ru/uchebnye-posobija-po-ispolzovaniju-nauch.html>
- ◆ **электронная версия номеров журнала:** <http://vestnik.volbi.ru/webarchive/numbers>
- ◆ **поиск публикаций в журнале:** <http://vestnik.volbi.ru/webarchive>
- ◆ **условия публикации статей в журнале:** <http://vestnik.volbi.ru/uslovija-publikacii-statei.html>
- ◆ **требования к оформлению авторских материалов, присылаемых в научный рецензируемый журнал ВАК «Бизнес. Образование. Право»:** <http://vestnik.volbi.ru/trebovanija-k-publikacii-statei.html>

УДК 330.47

ББК 65.386.8-64

Машихина Татьяна Петровна,
канд. пед. наук, доцент кафедры математических методов
в экономике, информационных и сервисных технологий
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: mtkpn@front.ru

Гутарева Антонина Андреевна,
студентка 3-го курса экономического факультета направления подготовки «Менеджмент»
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: tosy.gutareva@mail.ru

АНАЛИЗ ГЕНДЕРНОГО РАСПРЕДЕЛЕНИЯ В СФЕРЕ ЭКОНОМИКИ

Аннотация: в статье проводится анализ гендерной дискриминации на рынке труда РФ. Представлена динамика изменений населения, занятого в экономике России в период 2009–2016 годов. Анализируются статистические данные о распределении занятых женщин и мужчин по видам экономической деятельности за 2016 год, а также имеющийся уровень образования у каждой из категорий. В ходе исследования было выявлено, что, несмотря на то что женщины, имея более высокий уровень образования, обладают конкурентными преимуществами перед мужчинами, заняты в экономике страны намного меньше, нежели мужчины. Данный аспект однозначно приводит к экономическим потерям для всей территории РФ.

Ключевые слова: гендер, экономика, рынок труда, гендерная дискриминация.

Разделение людей на мужчин и женщин является центральной установкой восприятия нами различий, имеющих в психике и поведении человека [1]. Особенно в такой сфере, как экономика, имеется преобладание определенной категории людей.



Фото 15. Докладывает Антонина Андреевна Гутарева

В связи с тем, что заработная плата в России составляет основную статью доходов трудоспособного населения, неравная плата за равноценный труд мужчин и женщин, как правило, порождает гендерную дискриминацию на рынке труда. Поэтому, **целью** нашей статьи является гендерный анализ рынка труда РФ за последние семь лет. Рассмотрим динамику изменения (см. рис. 1) числа мужчин и женщин в сфере экономики в период 2009–2016 годов [2].

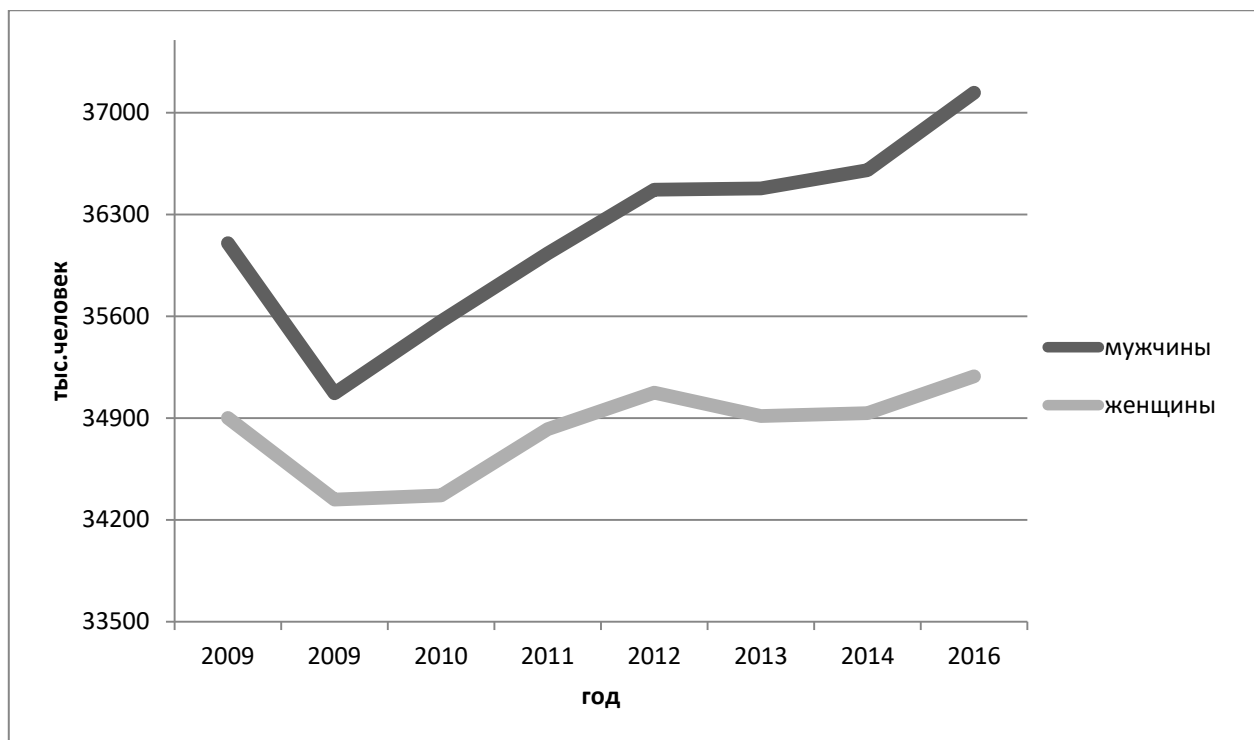


Рис. 1. Население РФ, занятое в экономике в 2009–2016 годах

В качестве **задачи** исследования проанализируем численность занятого в экономике населения в гендерном разрезе с учетом количественных и качественных аспектов. Исходя из анализа рисунка, выявлено, что количество мужчин, занятых в экономике, намного больше, чем женщин. Разница за 2009–2016 годы варьировалась от 732 до 1 949 тыс. чел. в пользу мужчин. С 2010 по 2013 год количество мужчин в данной сфере стремительно повышалось, чего нельзя сказать про число женской половины населения. С 2013 по 2015 год отмечался спад в составе женщин и мужчин. К 2016 году количество населения, работавшее в экономической сфере, растёт. Число мужчин в сфере экономики равно 37 136 тыс. чел, женщин же — 35 187 тыс. чел., разница равна 1 949 тыс. чел. За весь рассматриваемый период (2009–2016) это самая наибольшая разница.

На структуру занятости населения непосредственно воздействует уровень образования и профессиональной подготовки. По данным статистического сборника, выпускаемого Федеральной службой государственной статистики, (см. рис. 2) представлен «Уровень образования женщин и мужчин, занятых в экономике» за 2016 год [3, с. 64].

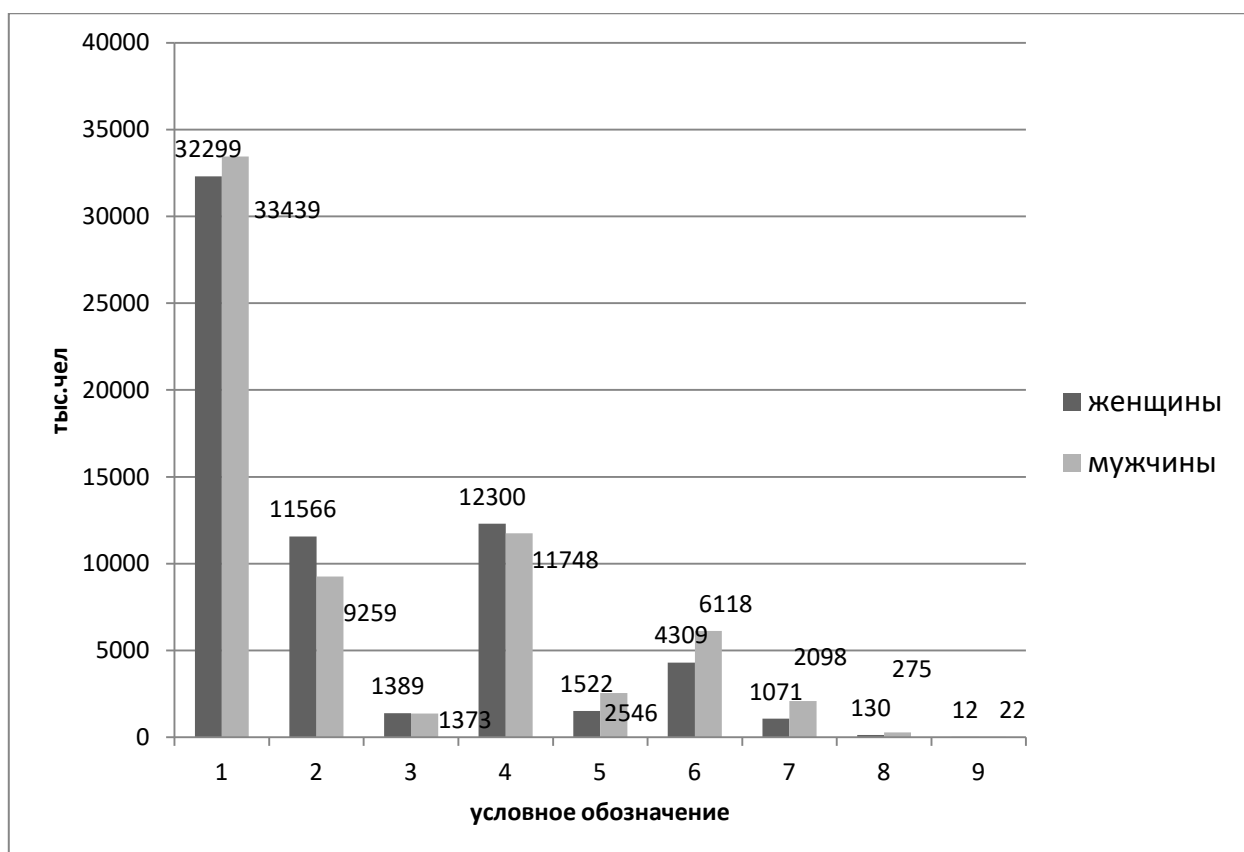


Рис. 2. Уровень образования женщин и мужчин, занятых в экономике на 2016 год. Условные обозначения: 1 — все население в возрасте 15 лет и более, указавшее уровень образования «основное»; 2 — в том числе имеют профессиональное образование, высшее (включая послевузовское образование); 3 — неполное высшее; 4 — среднее; 5 — начальное общее образование; 6 — среднее (полное); 7 — основное; 8 — начальное; 9 — не имеют начального общего образования.

Таким образом, в процентном соотношении женщин, имеющих профессиональное образование, высшее (включая послевузовское образование), на 12 % больше, а среднее — на 2 %. Мужчины же преобладают с начальным общим, средним (полным), основным и начальным образованием. Наибольшая разница проявляется среди людей, имеющих начальное образование, где мужчин на 36 % больше, чем женщин [3, с. 91].

Анализируя статистические данные о распределении занятых женщин и мужчин по видам экономической деятельности за 2016 год, выявлено, что занятых женщин на 2016 год меньше на 1 671 тыс. чел, чем мужчин. В таких сферах, как сельское хозяйство, рыболовство, добыча полезных ископаемых, обрабатывающие производства, производство и распределение электроэнергии, газа и воды, строительство, операции с недвижимым имуществом, государственное управление и обеспечение военной безопасности, социальное страхование, преобладают мужчины. Женская половина населения превалирует в оптовой и розничной торговле, ремонте автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий, предметов личного пользования, в сфере гостиниц и ресторанов, финансовой деятельности, образовании, здравоохранении, а также предоставлении социальных, коммунальных, персональных и др. услуг.

Исходя из анализа приведенных данных, можно сказать о том, что среди населения, занятого в экономической сфере, преобладают мужчины, и это притом, что высшее и профессиональное образование в большинстве имеют женщины.

Данная ситуация, по нашему мнению, складывается из-за того, что, во-первых, присутствует необходимость постоянного пребывания женщины дома по уходу за детьми, а во-вторых, сохраняются традиционные гендерные роли: от женщин требуется концентрация в частной, семейной сфере, а от мужчин — процветание в общественной области [4, с. 25].

Отсюда следует, что гендер оказывается центральным организующим принципом в мире занятости. На разделении труда по признаку пола основана гендерная сегрегация рынка труда. Разделение труда по признаку пола следует рассматривать в связи с особенностями выбора профессии и образования мужчинами и женщинами. Влияние макросоциальных факторов на выбор женщин на рынке образовательных услуг и рынке труда можно проследить на примере России, где за годы реформ произошло общее снижение уровня занятости женщин в экономике. Снижение экономической активности женщин сопровождалось их интенсивным перераспределением между отраслями и секторами экономики, при этом с ростом заработной платы в отрасли усиливается вытеснение из нее женской рабочей силы. Одновременно фиксируется исключительно низкая степень участия женщин на уровне принятия решений в государственном и негосударственном секторах занятости.

Правительство РФ определяет человеческий ресурс количественными параметрами, тогда как важность учета развития его качественных параметров, включающих уровень сбалансированности гендерных отношений в экономике и обществе, им недооценивается. В результате последствия гендерно асимметричного развития российского общества проявляются:

1) на микроуровне:

- в низкой рентабельности человеческого капитала (женщин) в результате существующей гендерной дискриминации в общественном и репродуктивном секторах региональной экономики (репродуктивным сектором экономики является производство материальных и нематериальных услуг в домохозяйствах);
- недоиспользовании человеческого капитала (мужчин) в результате низкой продолжительности жизни и сверхсмертности в трудоспособном возрасте;

2) на макроуровне:

- в усилении социального неравенства, в том числе за счет перекладывания издержек по воспроизводству и поддержанию рабочей силы с работодателей на сектор домохозяйств, прежде всего, на женщин;
- в значительном отрицательном эффекте всех реформ, проводимых Правительством РФ, ограничивающем темпы развития экономики нашей страны.

Обозначенные выше гендерные негативные тенденции функционирования экономики России, несомненно, противоречат основным стратегическим ориентирам современного развития, которое, как было определено на Конференции ООН по окружающей среде и развитию (Рио-де-Жанейро, 1992), прежде всего, должно стать устойчивым. На наш взгляд, это является объективной причиной дальнейшего развития гендерной экономики как направления экономической теории. Устойчивое развитие мировой цивилизации невозможно без перехода к гуманистическому типу экономического роста, который должен быть основан на уважении личности человека, его свободном развитии без всякого рода ограничений, в том числе и гендерных.

Таким образом, несмотря на многочисленные нормативно-правовые акты, в которых провозглашено равноправие полов во всех сферах жизнедеятельности, в современном российском обществе в сфере труда до сих пор ключевую роль играют дискриминационные общественные установки. Для устранения основополагающих экономических факторов гендерной дискриминации в сфере труда необходимо обеспечить одинаковое участие мужчин и женщин в трудовой деятельности, но только этого недостаточно, нужно изменить структуру спроса на рынке труда, практику продвижения персонала, повысить значимость и престижность занимаемых женщинами должностей.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Рыбина А. Р. Гендерные стереотипы, дискриминация женщин и самодискриминация как социальный институт [Электронный ресурс] // NovaInfo.Ru Электрон. журн. 2014. № 19 (1). URL: <http://novainfo.ru/article/1921> (дата обращения: 08.10.2017).
2. Официальная статистика. Рынок труда, занятость и заработная плата. Трудовые ресурсы [Электронный ресурс] / Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/labour_force/# (дата обращения: 12.09.17)
3. Лайкам К. Э. Женщины и мужчины России. 2016: Стат.сб. / Росстат. М., 2016. 208 с.
4. Машихина Т. П. Гендерное поведение современной молодежи: учебное пособие / Т. П. Машихина, А. В. Василенко, Е. А. Дементьева ; Ком. по делам молодежи Администрации Волгоградской обл. ; Гос. образовательное учреждение дополнительного проф. образования «Волгоградский ин-т молодежной политики и социальной работы». Волгоград, 2011. 130 с.

© Машихина Т. П., Гутарева А. А., 2017

УДК 378.663(476.4)

ББК 63.3(2)52

Решецкая (Марченко) Татьяна Николаевна,

канд. ист. наук,

доцент кафедры истории государства и права

Белорусской государственной сельскохозяйственной академии,

г. Горки, Республика Беларусь,

e-mail: t.reshetskaya@gmail.com

ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЙ ДИСЦИПЛИН ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОФИЛЯ В ГОРЫГОРЕЦКОМ ЗЕМЛЕДЕЛЬЧЕСКОМ ИНСТИТУТЕ

Аннотация: в статье рассматривается вопрос организации преподавания экономических дисциплин в первом высшем аграрном учебном заведении Российской империи. Автор обращает внимание, что все изменения в учебных программах происходили в соответствии с требованиями времени и экономическими преобразованиями в государстве. В работе делается вывод, что студенты получали актуальные теоретические знания и практические навыки, в институте велась качественная и своевременная подготовка кадров для осуществления необходимых экономических реформ.

Ключевые слова: Горыгорецкий земледельческий институт, подготовка кадров, аграрная наука, сельскохозяйственное образование, экономические дисциплины.

Введение

Содержание учебных программ по дисциплинам, преподаваемым в Горыгорецком земледельческом институте (далее — ГЗИ), подвергалось постоянным изменениям, что было связано с влиянием различных факторов. В связи с этим **целью** данного исследования является выявление трансформаций, происходивших в содержании программ ГЗИ по предметам экономического профиля. **Задачи** исследования: дать анализ содержания программ

по дисциплинам экономического профиля; определить факторы, которые оказывали влияние на содержание программ; раскрыть, насколько содержание учебного процесса соответствовало уровню развития экономической науки, а также проводимым в государстве социально-экономическим преобразованиям.

Результаты

В 1842 году был утвержден учебный план преподавания дисциплин в высшем разряде Горыгорецкой земледельческой школы (далее — ГЗШ), с 1848 года — это институт. Большая часть учебных часов по этому плану приходилась на такие предметы, как энциклопедия сельского хозяйства (агрономия), скотоводство и ветеринария, химия, физика, правоведение. Из общеобразовательных предметов на протяжении всего периода обучения изучались Закон Божий и немецкий язык. В то же время на русскую словесность отводился всего один год [1, л. 65 об. – 66].

Актуальным и интересным на тот момент являлся предмет «Энциклопедия камеральных наук» (политическая экономия). В настоящее время этот термин вышел из употребления. Он возник в Германии в XVIII веке и обозначал совокупность знаний, необходимых для управления государственными имуществами. Во введении к этому предмету давался исторический обзор понимания цели политической экономии, разъяснялись понятия о всемирном, государственном и частном хозяйстве. Основной курс состоял из двух частей. В теоретической затрагивались следующие вопросы: народное богатство и отдельные его части, оценка и приумножение народного капитала; производство ценностей; производительность земли; производительность капиталов; распределение народного богатства: цены за товары и услуги, источники доходов, кредитные учреждения; разные типы промышленности: заводская, звериный и рыболовный промыслы, сельская промышленность, ремесло, торговля. В прикладной части изучалось влияние государственного управления на производство и потребление ценностей, а также общие понятия из науки о финансах — источники государственных доходов, о государственных имуществам и др. [1, л. 74–76].

Изучая сельскую бухгалтерию, воспитанники не только знакомились с устройством и ведением различных счетов, но и упражнялись в составлении документов отчетности [1, л. 77].

Наряду с камеральными науками важным предметом административно-экономического цикла был «Домоводство и домоустройство». Программа по этому предмету состояла из нескольких больших отделений. Сначала рассматривались основные условия сельской промышленности: факторы производительности почвы, состав инвентарей в хозяйстве, способы обеспечения рабочей силой — найм, содержание дворовых людей, барщина. В устройстве полеводства подробно поднималась тема севооборотов и их рациональной организации. Далее в теме по устройству хозяйства — сбыт сельскохозяйственных произведений, согласование всех отраслей хозяйства, управление крепостными крестьянами и попечение об их нравственности и быте. Своевременным и важным было отделение, посвященное способам составления кадастра, то есть определения чистого дохода с поземельных угодий [1, л. 83–85].

Целью преподавания истории и статистики сельского хозяйства было «...фактами и цифрами показать успехи разных улучшений и усовершенствований в сельском хозяйстве последнего времени и их влияние на народное благосостояние». Изучая курс, воспитанники знакомились не только с российским опытом, но и западноевропейским — Германии, Англии, Франции, Бельгии [1, л. 90].

Введение в курс цикла административно-экономических предметов свидетельствовало о том, что сначала высший разряд ГЗШ, а затем институт выпускал специалистов, готовых принимать самое активное участие в социально-экономических преобразованиях общества.

Новое Положение о ГЗИ 1859 года внесло значительные изменения в учебный план Горыгорецкого земледельческого института. Все эти меры предусматривали подготовку вместо агронома-универсала по прежнему Положению специалистов узкого профиля, а также усилили практическую направленность обучения. Студент со второго года учебы избирал себе одну из следующих специальностей: земледелие, скотоводство, экономику и лесоводство. Согласно новому трехлетнему плану некоторые предметы были совсем упразднены (русское законодательство, камеральные науки, логика, механика). В два раза сокращались часы на иностранный язык, естественные вспомогательные науки (ботаника, зоология, минералогия), черчение, на одну треть — на физику [2, с. 181–182].

Учебный курс по устройству хозяйства и управлению имением начинался с общего обзора экономических условий занятия сельским хозяйством. Далее изучались зависимость сельскохозяйственной промышленности от климата и почв, удобрения как средство повышения производительности земли. Также большое внимание уделялось вопросам рациональной организации хозяйства, распределения труда как барщинных крестьян, так и наемных поденщиков и др. [3, л. 62–65].

В продолжение практического курса выпускники должны были руководствоваться Общей программой для практики студентов Горыгорецкого земледельческого института. Во введении к ней отмечалось, что «...настоящее время требует новой организации сельского хозяйства в России, на совершенно иных началах, которыми держалось наше вековое барщинное хозяйство, в котором уже приступлено к этой новой организации или ей положены знаменательные начала для будущего» [4, л. 68]. Главными задачами, которые ставились перед студентами-практикантами были изучение хода хозяйства в совокупности всех его направлений, изучение и усвоение необходимых административных приемов и порядков, реализация на деле экономических соображений. Выпускникам рекомендовалось, находясь при управляющем, сопровождать его по возможности при всех обходах хозяйства, присутствовать на различных совещаниях и делаемых нарядах и распоряжениях [4, л. 69–69 об.].

Выводы

Содержание учебного материала в институте изменялось под влиянием нескольких факторов: развитие науки; появление новых теорий; пополнение с 1848 года профессорско-преподавательской корпорации десятью новыми преподавателями, получившими образование в Российской империи, пятеро из них были выпускниками ГЗИ; экономические преобразования в стране — инвентарная реформа, отмена крепостного права, — которые требовали для реализации квалифицированных специалистов. Так, в 1850 году в учебный план была введена дисциплина «Кадастр и люстрация», с 1859 года по новому трехлетнему плану некоторые предметы (русское законодательство, камеральные науки, логика, механика) были упразднены, образование приобрело практическую направленность.

Заключение

Таким образом, в ГЗИ происходило своевременное изменение программ преподавания в соответствии с уровнем развития науки и запросами общества и государства. Первые преобразования в учебном плане ГЗИ почти совпали с началом реализации реформы по отмене крепостного права. Это наложило существенный отпечаток как на содержание теоретических, и в первую очередь экономических дисциплин, так и на методику организации практического курса.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Переписка с Департаментом сельского хозяйства МГИ о предоставлении последнему программ по преподаваемым в ГЗШ дисциплинам. Программы // Национальный исторический архив Беларуси. Ф. 2259. Оп. 1. Д. 766.
2. Цитович С. Г. Горыгорецкий земледельческий институт — первая в России высшая сельскохозяйственная школа (1836–1864). Горки, 1960. 276 с.
3. О составлении разных правил и программ по приемному испытанию // Центральный государственный исторический архив Санкт-Петербурга. Ф. 994. Оп. 1. Д. 156.
4. С правилами практических занятий студентов ГЗИ и учеников училища // Российский государственный исторический архив. Ф. 398. Оп. 26. Д. 10053Б.

© Решецкая (Марченко) Т. Н., 2017

УДК 311
ББК 65

*Чумакова Екатерина Александровна,
канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и управления
Волгоградского института бизнеса
г. Волгоград, РФ,
e-mail: chumakova.ea@mail.ru*

*Гутарева Антонина Андреевна,
студентка 4-го курса экономического факультета
направления подготовки «Менеджмент»
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: tosy.gutareva@mail.ru*

СОВРЕМЕННАЯ ОЦЕНКА ПОЛУЧЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДАНАМИ В РОССИИ

Аннотация: в статье анализируется число поступивших, а также выпускаемых иностранных граждан, обучавшихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в образовательных организациях высшего образования России.

Ключевые слова: иностранные студенты, образование, экономика.

По мнению выходцев бывших советских республик, получение образования в российских вузах является наиболее качественным и востребованным, помимо того, оно дает некоторые преимущества в процессе устройства на работу. Примечательным является тот факт, что обучение иностранных граждан в России может быть не только на платной основе, но и существует возможность поступить на бюджет [1].

Для представления числа иностранных студентов, обучавшихся по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в России, на рис. 1 отображено число принятых и выпущенных студентов в период с 2010 по 2016 год [2].

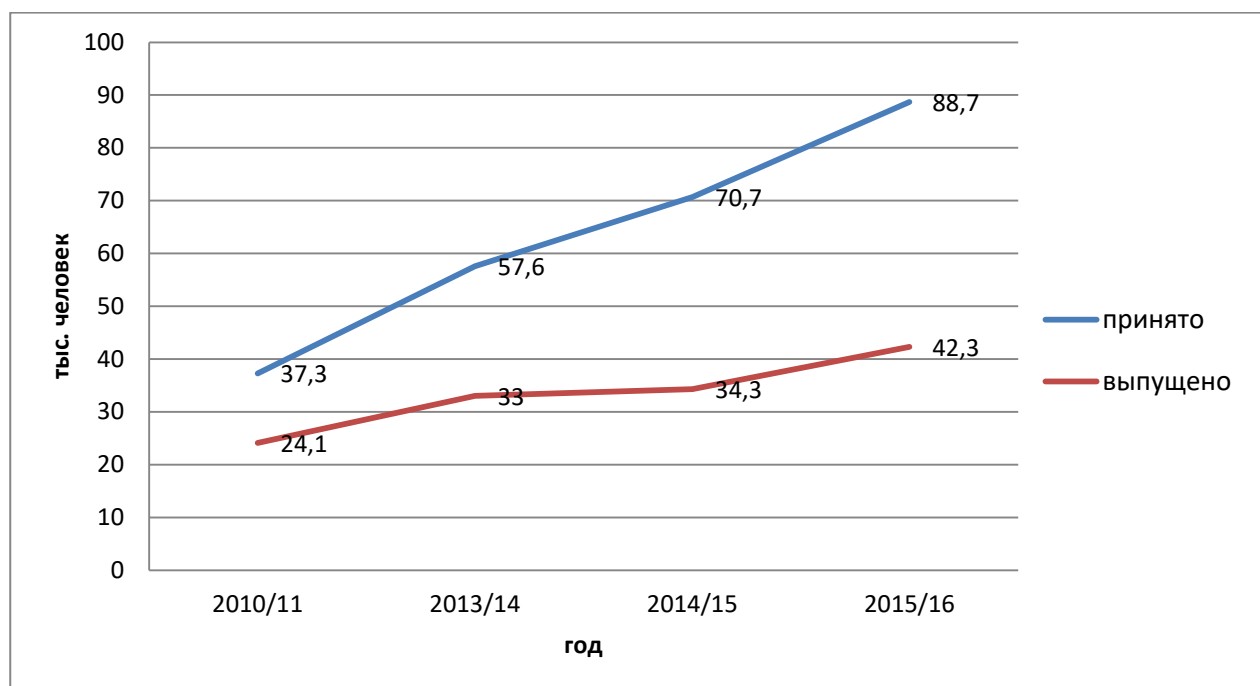


Рис. 1. Иностранные студенты, обучавшиеся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в образовательных организациях высшего образования России, всего

Число принятых студентов за весь рассматриваемый период намного больше, чем выпущенных. Так, на начало учебного года в 2014 году было принято 70,7 тыс. чел., а выпущено лишь 34,3 тыс. чел., разница составила в 36,4 тыс. чел. Во время учебного года в 2015/16 разница составила в 46,4 тыс. чел., что на 10 тыс. не выпущенных студентов больше чем в предыдущий учебный год. Для подробного анализа представлена таблица, где приведены сведения по годам, из каких стран и сколько поступает иностранных обучающихся.

Таблица

Иностранные студенты, обучавшиеся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в образовательных организациях высшего образования России, тыс. чел.

Иностранные студенты, из них граждане стран:	2014/15		2015/16		Изменение 2015/16 к 2014/15	
	принято на обучение	выпущено	принято на обучение	выпущено	принято на обучение	выпущено
СНГ, Балтии и Грузии	56,6	25,5	70,3	31,2	13,7	5,7
Европы	0,7	0,3	0,9	0,4	0,2	0,1
Азии	10,1	6,7	11,8	7	1,7	0,3
из них:						
Вьетнама	0,8	0,5	0,9	0,7	0,1	0,2
Индии	1,3	0,6	1,5	0,4	0,2	-0,2
Китая	4,2	3,1	4,8	3	0,6	-0,1
КНДР	0,1	0,1	0,1	0	0	-0,1
Малайзии	0,4	0,5	0,3	0,5	-0,1	0

Иностранные студенты, из них граждане стран:	2014/15		2015/16		Изменение 2015/16 к 2014/15	
	принято на обучение	выпущено	принято на обучение	выпущено	принято на обучение	выпущено
Монголии	0,6	0,4	0,7	0,5	0,1	0,1
Р. Корея	0,2	0,1	0,2	0,1	0	0
Сирийской Арабской Р.	0,4	0,1	0,5	0,2	0,1	0,1
Центральной и Южной Америки	0,5	0,2	0,7	0,2	0,2	0
Северной Америки (США и Канады)	0,1	0,1	0,1	0,1	0	0
Африки	2,5	1,4	3,4	1,8	0,9	0,4
Лица без гражданства, тыс. человек	1,4	0,8	1,3	1,7	-0,1	0,9

Источник: [2].

Больше всего на территорию РФ на 2015/16 учебный год поступило студентов из стран СНГ, Балтии и Грузии — 70,3 тыс. чел., но выпущено лишь 31,2 тыс. чел. На втором месте находятся студенты из Азии — 11,8 тыс. чел., на третьем месте по числу принятых студентов — Африка — 3,4 тыс. чел., выпущенных — 1,7 тыс. чел. Сравнивая два последних учебных года (2014/15 и 2015/16), число принятых иностранных студентов увеличилось из стран СНГ, Балтии и Грузии, а также из Европы, Арабской Республики, Америки и Африки. Сократилось количество принятых студентов из Малайзии и лиц не имеющих гражданства на 0,1 тыс. чел. В 2016 году повысилось число выпущенных студентов из СНГ, Европы и Азии. На 0,1 тыс. чел. меньше выпущено из Китая и КНДР, на 0,2 — из Индии. По данным Росстата, представителей Европы стало больше на 5,9 % (1 800 человек). Центральной и Южной Америки — на 8,3 % (1 300 человек). Меньше всего в России студентов из США и Канады — около 200 человек (их число практически не изменилось).

Численность иностранцев, обучавшихся по программам высшего образования в государственных и муниципальных учреждениях в период с 2000 по 2016 годы представлена на рис. 2.

Число иностранных студентов в государственных и муниципальных учреждениях неуклонно растет. Так на 2015/16 учебный год зачислено на 16 919 чел. больше, чем на предыдущий учебный год.

Изучая вопрос о поступлении обучающихся по программам высшего образования в государственных и муниципальных образовательных организациях РФ из стран СНГ, видим, что всего иностранных студентов в 2015/16 учебном году зачислено на 14 062 чел. больше, чем в 2014/15 уч. году, в том числе на 11 117 обучающихся стало больше на очном отделении. Сократилось огромное число принятых студентов из Беларуси (на 1 711 чел.), на очном отделении снизилось количество студентов из Армении, Азербайджана и Беларуси. Среди стран СНГ больше всего принято обучающихся из Казахстана (на 7 690 чел.) и Узбекистана (на 2 941 чел.).

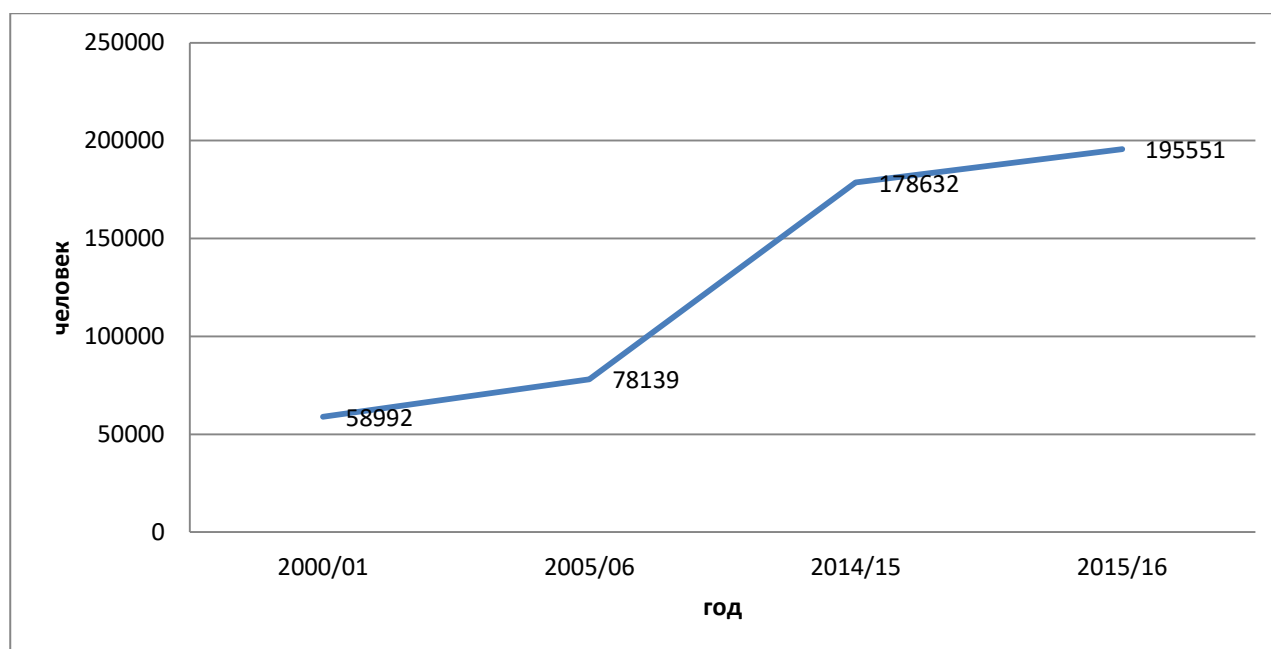


Рис. 2. Численность иностранных студентов, обучающихся по программам высшего образования в государственных и муниципальных образовательных организациях РФ, всего. Источник: [2]

Рассматривая поступивших иностранцев в частные образовательные организации РФ, можно отметить, что их количество также повышается, но в меньшей мере, чем в государственных вузах. Сокращение числа иностранных обучающихся в частных вузах произошло среди студентов из Беларуси на 1 715 чел., Туркмении — на 558 чел., Азербайджана — на 391 чел., Республики Молдова — на 235 чел. Выросло количество обучающихся из Казахстана в 2015/16 году на 3 330 чел., чем в 2014/15 году.

Таким образом, число принятых иностранных студентов, обучающиеся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры в образовательных организациях высшего образования России намного больше, чем выпущенных. С каждым годом растет количество иностранных студентов из стран СНГ (а именно: Казахстан, Узбекистан, Таджикистан, Киргизия), Балтии, Грузии. Значительно сократилось количество студентов из Беларуси. Сравнивая количество поступивших иностранцев в государственные и частные образовательные организации РФ, отмечаем, что в данном случае преобладают государственные учреждения, так как число зачисленных и выпущенных студентов намного выше, чем в частных.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Статья 78. Организация получения образования иностранными гражданами и лицами без гражданства в российских образовательных организациях/ Федеральный Закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.07.2017) «Об образовании в РФ» [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/61481667d956e25b4c53b1febedf53ed1121e78c/ (дата обращения: 17.09.17).
2. Российский статистический ежегодник — 2016 г. [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_13/Main.htm (дата обращения: 17.09.17).

НАШИ АВТОРЫ

1. **Абдрахманов Владимир Леватович** аспирант кафедры «Физика» направления подготовки 09.06.01 «Информатика и вычислительная техника» профиля 05.13.18 «Математическое моделирование, численные методы и комплексы программ» Волгоградского государственного технического университета, г. Волгоград, РФ, e-mail: 369565@gmail.com
2. **Бергер Юлия Александровна** аспирант, преподаватель кафедры экономики и управления Волгоградского института бизнеса, Г. Волгоград, РФ, e-mail: berger1981@list.ru
3. **Бубнова Юлия Сергеевна** студентка группы 4 МТ 141бд кафедры «Экономики и управления» направления подготовки «Менеджмент» Волгоградского института бизнеса, г. Волгоград, РФ, e-mail: julia.bu96@mail.ru
4. **Васильев Максим Петрович** старший преподаватель кафедры «Информационные системы и технологии» Волгоградского государственного аграрного университета, г. Волгоград, РФ, e-mail: realmax11@mail.ru
5. **Вихлянцева Наталья Александровна** студентка 4-го курса экономического факультета направления подготовки «Менеджмент» Волгоградского института бизнеса, г. Волгоград, РФ, e-mail: vihlyancevana@gmail.com
6. **Говорова Виктория Дмитриевна** студентка 4-го курса факультета математики, информатики и физики направления подготовки «44.03.01 Педагогическое образование» профиля «Информатика» Волгоградского государственного социально-педагогического университета, г. Волгоград, РФ, e-mail: govorova_1096@mail.ru
7. **Гутарева Антонина Андреевна** студентка 3-го курса экономического факультета направления подготовки «Менеджмент» Волгоградского института бизнеса, г. Волгоград, РФ, e-mail: tosy.gutareva@mail.ru

8. **Дарелина Оксана Валерьевна** канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и финансов Волгоградского института управления — филиала РАНХиГС,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: darelina@yandex.ru
9. **Диулина Ирина Евгеньевна** студентка 4-го курса факультета «Экономика и управление» направления подготовки «Бухгалтерский учет, анализ и аудит» Волгоградского государственного технического университета,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: diulina.irina@mail.ru
10. **Дубровина Мария Сергеевна** студентка 3-го курса факультета бизнеса и права специальности «Маркетинг» Белорусской государственной сельскохозяйственной академии
г. Горки, Республика Беларусь,
e-mail: mariamaria2211@gmail.com
11. **Завьялов Дмитрий Викторович** д-р физ.-мат. наук, зав. кафедрой «Физика» Волгоградского государственного технического университета,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: sinegordon@gmail.com
12. **Изымова Ольга Николаевна** канд. экон. наук, доцент кафедры финансово-экономических дисциплин Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: izyumira@yandex.ru
13. **Кислова Дарья Александровна** студентка 4-го курса экономического факультета направления подготовки «Экономика» Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: das34ha@mail.ru
14. **Корнилова Виктория Александровна** студентка 3-го курса экономико-математического факультета направления подготовки «Экономика» Волжского филиала Волгоградского государственного университета,
г. Волжский, РФ,
e-mail: vaviktoriya543@yandex.ru
15. **Крылова Татьяна Алексеевна** студентка 4-го курса экономического факультета направления подготовки «Экономика»,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: tatayna.crylowa2012@mail.ru

16. **Курамшина Татьяна Александровна** студентка группы ЗГМУ1 Омского филиала
Финансового университета при Правительстве
Российской Федерации
г. Омск, РФ,
e-mail: tanya97.55@gmail.com
17. **Ларкина Анастасия Евгеньевна** студентка направления подготовки «Экономика»
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: larkina1998@list.ru
18. **Левшакова Анна Александровна** студентка 4-го курса экономического факультета
направления подготовки 38.03.01 Экономика
Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: nutka14-96@ya.ru
19. **Леденёва Марина Викторовна** д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры
экономической теории и управления
Волжского филиала
Волгоградского государственного университета,
г. Волжский, РФ,
e-mail: mledenjova@yandex.ru
20. **Любецкий Павел Брониславович** канд. экон. наук, доцент кафедры маркетинга
Белорусской государственной
сельскохозяйственной академии,
г. Горки, Республика Беларусь,
e-mail: liubetski@tut.by
21. **Мавлютов Рамиль Ростемович** канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
«Управление и развитие городского хозяйства
и строительства»
Института архитектуры и строительства
Волгоградского государственного
технического университета,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: ramil-2002@mail.ru
22. **Макаренко Елена Сергеевна** студентка 4-го курса факультета управления
и бизнес-технологий направления подготовки
«Финансовый менеджмент» Омского филиала
Финансового университета при Правительстве
Российской Федерации,
г. Омск, РФ
e-mail: makarenko.e17@mail.ru

- | | | |
|-----|---------------------------------------|---|
| 23. | Манапова Жанара Нуркеновна | студентка группы ЗГМУ1 Омского филиала
Финансового университета при Правительстве
Российской Федерации
г. Омск, РФ,
e-mail: zhanaga.manapova.97@mail.ru |
| 24. | Марусинина Елена Юрьевна | канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента
Волгоградского государственного университета,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: elena_marusinina@mail.ru |
| 25. | Матюк Вячеслав Викторович | старший преподаватель кафедры права
Белорусской государственной
сельскохозяйственной академии,
г. Горки, Республика Беларусь,
e-mail: matsiuk_sl@rambler.ru |
| 26. | Машихина Татьяна Петровна | канд. пед. наук, доцент кафедры информатики и
методики преподавания информатики
Волгоградского государственного
социально-педагогического университета,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: mtkpn@front.ru |
| 27. | Овсяник Дарья Васильевна | студентка 3-го курса факультета бизнеса и права
специальности «Маркетинг»
Белорусской государственной
сельскохозяйственной академии,
г. Горки, Республика Беларусь,
e-mail: ovs.darya@mail.ru |
| 28. | Опейкина Вера Сергеевна | студентка 3-го курса факультета архитектуры и
градостроительного развития кафедры управления и
развития городского хозяйства и строительства
направления подготовки экономика предприятий
и организаций Института архитектуры
и строительства ВолгГТУ,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: AliLarter2.oh@yandex.ru |
| 29. | Парфенова Мария Викторовна | канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры финансов
и кредита Волжского филиала
Волгоградского государственного университета,
г. Волжский, РФ,
e-mail: pvv_65@mail.ru |
| 30. | Пархомчук Евгений Валентинович | студент факультета бизнеса и права
Белорусской государственной
сельскохозяйственной академии,
г. Горки, Республика Беларусь,
e-mail: schenja-10.02@tut.by |

31. **Плужникова Полина Андреевна** студентка 2-го курса экономического факультета направления подготовки «Экономка» Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: rubinkat@yandex.ru
32. **Прохорова Алина Владимировна** студентка 4-го курса экономического факультета направления подготовки 38.03.01 Экономика Волгоградского института бизнеса,
г. Волгоград, РФ
e-mail: alina_141096@mail.ru
33. **Прохорченко Татьяна Юрьевна** студентка 4-го курса (гр. Э-1-14) факультета архитектуры и градостроительного развития направления подготовки 38.03.01 «Экономика» Института архитектуры и строительства Волгоградского государственного технического университета,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: alisa_kalinkina@mail.ru
34. **Редько Владимир Николаевич** канд. экон. наук, доцент, зав. кафедрой маркетинга, Белорусской государственной сельскохозяйственной академии,
г. Горки, Республика Беларусь,
e-mail: diadel1959@gmail.com
35. **Рещецкая (Марченко) Татьяна Николаевна** канд. ист. наук, доцент кафедры истории государства и права Белорусской государственной сельскохозяйственной академии,
г. Горки, Республика Беларусь,
e-mail: t.resnetskaya@gmail.com
36. **Романенко Анна Валерьевна** аспирант кафедры бухгалтерского управленческого учета Ставропольского государственного аграрного университета,
г. Ставрополь, РФ,
e-mail: si-stav@yandex.ru
37. **Романова Алёна Вячеславовна** студентка 2-го курса магистратуры по направлению «Экономика» Института архитектуры и строительства Волгоградского государственного технического университета, специалист по маркетингу Волгоградского государственного технического университета,
г. Волгоград, Россия,
e-mail: siline38@yandex.ru

38. **Рубинштейн Екатерина Юрьевна** канд. пед. наук, доцент кафедры математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий Волгоградского института бизнеса, г. Волгоград, РФ, e-mail: rubinkat@yandex.ru
39. **Рулева Екатерина Андреевна** студентка 3-го курса экономического факультета направления подготовки 38.03.02 Менеджмент Волгоградского института бизнеса, г. Волгоград, РФ, e-mail: ekaterina.rulewa2015@yandex.ru
40. **Северцова Татьяна Вячеславовна** ст. преподаватель кафедры права Белорусской государственной сельскохозяйственной академии, г. Горки, Республика Беларусь, e-mail: 2004-tatiana@tut.by
41. **Стрельников Олег Иванович** канд. тех. наук, доцент кафедры математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий Волгоградского института бизнеса, г. Волгоград, РФ, e-mail: kafedraisit@rambler.ru
42. **Таранова Марина Васильевна** студентка кафедры экономики и управления Волгоградского института бизнеса, г. Волгоград, РФ, e-mail: mvtaranova28@mail.ru
43. **Тысевич Ирина Валерьевна** студентка 3-го курса факультета архитектуры и градостроительного развития кафедры управления и развития городского хозяйства и строительства направления подготовки экономика предприятий и организаций Института архитектуры и строительства ВолгГТУ, г. Волгоград, РФ, e-mail: lbv1972@yandex.ru
44. **Фадеева Лариса Владимировна** студентка направления «Экономика» Волгоградского института бизнеса, г. Волгоград, РФ, e-mail: keregay@gmail.com
45. **Фатина Татьяна Петровна** преподаватель высшей квалификационной категории кафедры математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий Волгоградского института бизнеса, г. Волгоград, РФ, e-mail: tatyanka1313@mail.ru

46. **Филиппов Михаил Владимирович** канд. тех. наук, доцент кафедры математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий Волгоградского института бизнеса, г. Волгоград, РФ, e-mail: m_filippov@rambler.ru
47. **Чесноков Ян Андреевич** студент 2-го курса экономического факультета по направлению «Программирование в компьютерных системах» Волгоградского института бизнеса, г. Волгоград, РФ, e-mail: ian.chesnokov@gmail.com
48. **Чумакова Екатерина Александровна** канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и управления Волгоградского института бизнеса, г. Волгоград, РФ, e-mail: chumakova.ea@mail.ru
49. **Шалдаева Лариса Ивановна** старший преподаватель кафедры агробизнеса Белорусской государственной сельскохозяйственной академии, г. Горки, Республика Беларусь, e-mail: shutova-s@mail.ru
50. **Шамрай-Курбатова Лидия Викторовна** канд. экон. наук, доцент, зав. кафедрой экономики и управления Волгоградского института бизнеса, г. Волгоград, РФ, e-mail: shamraylv@yandex.ru
51. **Шеломенцева Марина Владимировна** научный сотрудник Финансового университета при Правительстве РФ, г. Смоленск, РФ, e-mail: MVShelomentseva@fa.ru
52. **Ширяева Ксения Ильинична** студентка 3-го курса экономического факультета по направлению «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)» Волгоградского института бизнеса, г. Волгоград, РФ e-mail: krokodil_krokobil1999@inbox.ru
53. **Шихова Алсу Камильевна** студентка 4-го курса направления подготовки «Финансовый менеджмент» факультета управления и бизнеса технологий Омского филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации, г. Тара, Омская обл., РФ, e-mail: alsu-shihova@mail.ru

54. **Шурыгина Анастасия Сергеевна** студентка 4-го курса (гр. Э-1-14) факультета архитектуры и градостроительного развития направления подготовки 38.03.01 «Экономика» Института архитектуры и строительства Волгоградского государственного технического университета,
г. Волгоград, РФ,
e-mail: fbuia@mail.ru
55. **Шутова Светлана Викторовна** аспирант кафедры агробизнеса Белорусской государственной сельскохозяйственной академии,
г. Горки, Республика Беларусь,
e-mail: shutova-s@mail.ru



Фото 16. Участники конференции обсуждают проект решения

Р Е Ш Е Н И Е

НАУЧНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ «ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ СТОИМОСТИ ЭЛЕКТРОННОЙ ИНФОРМАЦИИ, ИСПОЛЬЗУЕМОЙ В ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ»

В целях развития научного направления, посвященного исследованию механизма оплаты труда работников в современных условиях, на базе Волгоградского института бизнеса 01 ноября 2017 года прошла региональная научно-практическая конференция «Оплата труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой в организации: проблемы, перспективы» с международным участием.

Конференция проводилась при финансовой поддержке РФФИ и Правительства Волгоградской области в рамках проекта «Исследование механизма оплаты труда работников с учетом стоимости электронной информации, используемой в организации: проблемы, перспективы (на уровне Волгоградской области)», проект № 16-12-34005

Организатор конференции: Частное образовательное учреждение высшего образования «Волгоградский институт бизнеса».

Цель конференции — обсудить современное состояние оплаты труда работников в различных сферах. Выявить основные проблемы, закономерности и перспективы.

Особое внимание уделить вопросу оплаты труда работников организации, создающих информацию в электронном виде.

Работа конференции была организована по направлениям:

- 1) актуальные проблемы оплаты труда работников в сфере экономики, управления и образования;
- 2) проблемы инновационного развития экономики;
- 3) актуальные проблемы управления;
- 4) применение информационно-коммуникационных технологий в экономике и управлении;
- 5) применение естественнонаучных методов решения проблем в экономике, науке, образовании;
- 6) правовые проблемы в сфере трудового права;
- 7) психолого-педагогические проблемы экономического образования.

В ходе конференции были заслушаны следующие основные доклады:

1. Шамрай-Курбатова Лидия Викторовна — канд. экон. наук, доцент, зав. кафедрой экономики и управления ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».

Доклад: «Управление проектами с учетом стоимости электронной информации».

2. Леденёва Марина Викторовна — д-р экон. наук, доцент, профессор кафедры экономики и управления ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».

Доклад: «Инновационный ваучер и альтернативные инструменты стимулирования инновационной активности МСП в Волгоградской области».

3. Бергер Юлия Александровна — преподаватель кафедры экономики и управления ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».

Доклад: «Инвестиционная привлекательность как фактор социально-экономического роста региона».

4. Гузенко Александр Алексеевич — студент направления подготовки Менеджмент ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса»; Шамрай-Курбатова Л. В. — канд. экон. наук, доцент, зав. кафедрой экономики и управления ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».

Доклад: «Эффективность мотивации сотрудников консультационных отделов через показатель КРІ (на примере банковской сферы)».

5. Фатина Татьяна Петровна — преподаватель кафедры экономики и управления ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса»; Чесноков Ян Андреевич — студент ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».

Доклад: «Безопасность электронной коммерции».

6. Машихина Татьяна Петровна — канд. пед. наук, доцент кафедры математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса»; Бубнова Юлия Сергеевна — студентка направления подготовки Менеджмент ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».

Доклад: «Теневая экономика: проблемы и пути ее решения».

7. Гутарёва Антонина — студентка направления подготовки Менеджмент ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса»; Машихина Татьяна Петровна — канд. пед. наук, доцент кафедры математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».

Доклад: «Анализ гендерного распределения в сфере экономики».

8. Филиппов Михаил Владимирович — канд. техн. наук, доцент кафедры математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса»; Ларкина Анастасия Евгеньевна — студентка направления подготовки Экономика ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».

Доклад: «Анализ зависимости размера заработной платы сотрудников организации от различных факторов».

9. Рубинштейн Екатерина Юрьевна — канд. пед. наук, доцент кафедры математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса»; Плужникова Полина Андреевна — студентка направления подготовки Экономика ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».

Доклад: «Особенности потребительских кредитов для держателей зарплатных карт».

10. Завьялов Дмитрий Викторович — заведующий кафедрой физики ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный технический университет», д-р физ.-мат. наук; Абдрахманов Владимир Леватович — студент ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный технический университет».

Доклад: «Применение вейвлет-анализа для отслеживания активности сотрудников».

11. Изюмова Ольга Николаевна — канд. экон. наук, декан экономического факультета ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса»; Фадеева Лариса Владимировна — студентка направления подготовки Экономика ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».

Доклад: «Современная практика применения дистанционной работы в России».

12. Крылова Татьяна Алексеевна — студентка направления подготовки Экономика ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса»; Машихина Татьяна Петровна — канд. пед. наук, доцент кафедры математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».

Доклад: «Актуальные проблемы оплаты труда работников в сельском хозяйстве на современном этапе».

13. Кислова Дарья Александровна — студентка направления подготовки Экономика ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса»; Машихина Татьяна Петровна — канд. пед. наук, доцент кафедры математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».

Доклад: «Особенности оплаты труда работникам бюджетных учреждений».

14. Васильев Максим Петрович — старший преподаватель кафедры «Информационные системы и технологии» ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный аграрный университет»; Диулина Ирина Евгеньевна — студентка ФГБОУ ВО «Волгоградский государственный технический университет».

Доклад: «Анализ бухгалтерского учета расчетов по оплате труда согласно отечественным и международным стандартам финансовой отчетности».

Доклад: «Особенности потребительских кредитов для держателей зарплатных карт».

15. Фатина Татьяна Петровна — преподаватель кафедры экономики и управления ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».

Доклад: «Использование информационных технологий в экономике и управлении».

16. Стрельников Олег Иванович — канд. техн. наук, доцент кафедры математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса»; Филиппов Михаил Владимирович — канд. техн. наук, доцент кафедры математических методов в экономике, информационных и сервисных технологий ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса».

Доклад: «Актуальные проблемы обеспечения информационной безопасности на предприятиях сферы сервиса и предоставления услуг клиентам».

Остальные доклады были представлены в электронном виде на сайте ЧОУ ВО ВИБ на странице конференции.

По результатам работы конференция рекомендует:

1. Признать положительным опыт разработки программного комплекса CostInformation для оптимизации учета стоимости электронной информации, создаваемой в организации.
2. Содействовать внедрению программного комплекса CostInformation в учебный процесс ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса» для оценки информационных ресурсов и стоимости проектов.
3. Популяризировать опыт внедрения программного комплекса CostInformation в образовательные и проектные организации посредством описания данного продукта на специализированных информационных ресурсах в сфере экономики труда и оптимизации бизнес-процессов.
4. Опубликовать материалы конференции в электронном виде в РИНЦ и на сайте ЧОУ ВО ВИБ.

Решение принято на заключительном заседании 01 ноября 2017 года.

Заместитель председателя оргкомитета, заместитель
заведующего кафедрой математических методов в экономике,
информационных и сервисных технологий
ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса»,
канд. техн. наук, доцент

М. В. Филиппов

Научное издание

ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ
С УЧЕТОМ СТОИМОСТИ ЭЛЕКТРОННОЙ ИНФОРМАЦИИ,
ИСПОЛЬЗУЕМОЙ В ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ, ПЕРСПЕКТИВЫ

*Региональная научно-практическая конференция
(01 ноября 2017 года)*

Ответственный за выпуск издания *Н. В. Радкевич*
Компьютерная верстка *М. Ю. Лепеско*

ЧОУ ВО «Волгоградский институт бизнеса»
Индивидуальный предприниматель Ващенко А. Н.

400010, г. Волгоград,
ул. Качинцев, 63.

ISBN 978-5-9908093-9-0



9 785990 809390