

ISSN 2072-0297



МОЛОДОЙ[®] УЧЁНЫЙ

международный научный журнал



9

2017
Часть V

16+

ISSN 2072-0297

МОЛОДОЙ УЧЁНЫЙ

Международный научный журнал

Выходит еженедельно

№ 9 (143) / 2017

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Главный редактор: Ахметов Ильдар Геннадьевич, кандидат технических наук

Члены редакционной коллегии:

Ахметова Мария Николаевна, доктор педагогических наук

Иванова Юлия Валентиновна, доктор философских наук

Каленский Александр Васильевич, доктор физико-математических наук

Куташов Вячеслав Анатольевич, доктор медицинских наук

Лактионов Константин Станиславович, доктор биологических наук

Сараева Надежда Михайловна, доктор психологических наук

Абдрасилов Турганбай Курманбаевич, доктор философии (PhD) по философским наукам

Авдюк Оксана Алексеевна, кандидат технических наук

Айдаров Оразхан Турсункожаевич, кандидат географических наук

Алиева Тарана Ибрагим кызы, кандидат химических наук

Ахметова Валерия Валерьевна, кандидат медицинских наук

Брезгин Вячеслав Сергеевич, кандидат экономических наук

Данилов Олег Евгеньевич, кандидат педагогических наук

Дёмин Александр Викторович, кандидат биологических наук

Дядюн Кристина Владимировна, кандидат юридических наук

Желнова Кристина Владимировна, кандидат экономических наук

Жуйкова Тамара Павловна, кандидат педагогических наук

Жураев Хусниддин Олтинбоевич, кандидат педагогических наук

Игнатова Мария Александровна, кандидат искусствоведения

Калдыбай Кайнар Калдыбайулы, доктор философии (PhD) по философским наукам

Кенесов Асхат Алмасович, кандидат политических наук

Коварда Владимир Васильевич, кандидат физико-математических наук

Комогорцев Максим Геннадьевич, кандидат технических наук

Котляров Алексей Васильевич, кандидат геолого-минералогических наук

Кузьмина Виолетта Михайловна, кандидат исторических наук, кандидат психологических наук

Курпаяниди Константин Иванович, доктор философии (PhD) по экономическим наукам

Кучерявенко Светлана Алексеевна, кандидат экономических наук

Лескова Екатерина Викторовна, кандидат физико-математических наук

Макеева Ирина Александровна, кандидат педагогических наук

Матвиенко Евгений Владимирович, кандидат биологических наук

Матроскина Татьяна Викторовна, кандидат экономических наук

Матусевич Марина Степановна, кандидат педагогических наук

Мусаева Ума Алиевна, кандидат технических наук

Насимов Мурат Орленбаевич, кандидат политических наук

Паридинова Ботагоз Жаппаровна, магистр философии

Прончев Геннадий Борисович, кандидат физико-математических наук

Семахин Андрей Михайлович, кандидат технических наук

Сенцов Аркадий Эдуардович, кандидат политических наук

Сенюшкин Николай Сергеевич, кандидат технических наук

Титова Елена Ивановна, кандидат педагогических наук

Ткаченко Ирина Георгиевна, кандидат филологических наук

Фозилов Садриддин Файзуллаевич, кандидат химических наук

Яхина Асия Сергеевна, кандидат технических наук

Ячинова Светлана Николаевна, кандидат педагогических наук

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

Свидетельство о регистрации средства массовой информации ПИ № ФС77-38059 от 11 ноября 2009 г.

Журнал входит в систему РИНЦ (Российский индекс научного цитирования) на платформе eLibrary.ru.

Журнал включен в международный каталог периодических изданий «Ulrich's Periodicals Directory».

Статьи, поступающие в редакцию, рецензируются. За достоверность сведений, изложенных в статьях, ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов материалов. При перепечатке ссылка на журнал обязательна.

Международный редакционный совет:

Айрян Заруи Геворковна, кандидат филологических наук, доцент (Армения)

Арошидзе Паата Леонидович, доктор экономических наук, ассоциированный профессор (Грузия)

Атаев Загир Вагитович, кандидат географических наук, профессор (Россия)

Ахмеденов Кажмурат Максutowич, кандидат географических наук, ассоциированный профессор (Казахстан)

Бидова Бэла Бертовна, доктор юридических наук, доцент (Россия)

Борисов Вячеслав Викторович, доктор педагогических наук, профессор (Украина)

Велковска Гена Цветкова, доктор экономических наук, доцент (Болгария)

Гайич Тамара, доктор экономических наук (Сербия)

Данатаров Агахан, кандидат технических наук (Туркменистан)

Данилов Александр Максимович, доктор технических наук, профессор (Россия)

Демидов Алексей Александрович, доктор медицинских наук, профессор (Россия)

Досманбетова Зейнегуль Рамазановна, доктор философии (PhD) по филологическим наукам (Казахстан)

Ешиев Абдыракман Молдоалиевич, доктор медицинских наук, доцент, зав. отделением (Кыргызстан)

Жолдошев Сапарбай Тезекбаевич, доктор медицинских наук, профессор (Кыргызстан)

Игисинов Нурбек Сагинбекович, доктор медицинских наук, профессор (Казахстан)

Кадыров Кутлуг-Бек Бекмурадович, кандидат педагогических наук, заместитель директора (Узбекистан)

Кайгородов Иван Борисович, кандидат физико-математических наук (Бразилия)

Каленский Александр Васильевич, доктор физико-математических наук, профессор (Россия)

Козырева Ольга Анатольевна, кандидат педагогических наук, доцент (Россия)

Колпак Евгений Петрович, доктор физико-математических наук, профессор (Россия)

Курпаяниди Константин Иванович, доктор философии (PhD) по экономическим наукам (Узбекистан)

Куташов Вячеслав Анатольевич, доктор медицинских наук, профессор (Россия)

Лю Цзюань, доктор филологических наук, профессор (Китай)

Малес Людмила Владимировна, доктор социологических наук, доцент (Украина)

Нагервадзе Марина Алиевна, доктор биологических наук, профессор (Грузия)

Нурмамедли Фазиль Алигусейн оглы, кандидат геолого-минералогических наук (Азербайджан)

Прокопьев Николай Яковлевич, доктор медицинских наук, профессор (Россия)

Прокофьева Марина Анатольевна, кандидат педагогических наук, доцент (Казахстан)

Рахматуллин Рафаэль Юсупович, доктор философских наук, профессор (Россия)

Ребезов Максим Борисович, доктор сельскохозяйственных наук, профессор (Россия)

Сорока Юлия Георгиевна, доктор социологических наук, доцент (Украина)

Узаков Гулом Норбоевич, доктор технических наук, доцент (Узбекистан)

Хоналиев Назарали Хоналиевич, доктор экономических наук, старший научный сотрудник (Таджикистан)

Хоссейни Амир, доктор филологических наук (Иран)

Шарипов Аскар Калиевич, доктор экономических наук, доцент (Казахстан)

Руководитель редакционного отдела: Кайнова Галина Анатольевна

Ответственные редакторы: Осянина Екатерина Игоревна, Вейса Людмила Николаевна

Художник: Шишков Евгений Анатольевич

Верстка: Бурьянов Павел Яковлевич, Голубцов Максим Владимирович, Майер Ольга Вячеславовна

Почтовый адрес редакции: 420126, г. Казань, ул. Амирхана, 10а, а/я 231.

Фактический адрес редакции: 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.

E-mail: info@moluch.ru; http://www.moluch.ru/.

Учредитель и издатель: ООО «Издательство Молодой ученый».

Тираж 500 экз. Дата выхода в свет: 22.03.2017. Цена свободная.

Материалы публикуются в авторской редакции. Все права защищены.

Отпечатано в типографии издательства «Молодой ученый», 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.

На обложке изображен знаменитый кардиохирург, доктор медицинских наук, академик *Николай Михайлович Амосов* (1913–2002).

В юношеском возрасте Амосов начал изучать технические науки, окончил механический техникум и затем поступил в Заочный индустриальный институт. Спустя год Николай Михайлович поступил еще и в Архангельский медицинский институт. Оба вуза он окончил с отличием. Прочувшись всего год в аспирантуре хирургического отделения, Амосов попал на фронт штатным хирургом маленького полевого подвижного госпиталя. За годы Великой Отечественной войны Николай Михайлович провел лично около 4000 операций.

Используя огромное количество наработанного во время войны и послевоенные годы материала, ученый несколько лет писал диссертацию, которую защитил в марте 1953 года и получил должность в Киевском медицинском институте.

После поездки в Мексику в 1957 году, во время которой Николай Михайлович впервые увидел операцию на сердце с использованием аппарата искусственного кровообращения, хирург поставил цель разработать собственный подобный аппарат. Именно тогда и пригодились все его инженерные знания. Первые операции с применением нового аппарата начались уже через год, но только в 1959 году операция закончилась удачно. В следующие 10 лет Амосов активно работал над изучением связи между химическим составом крови и эндокринной и нервной системой, над исследованием реакций коры головного мозга, искусственным интел-

лектом, а также использованием искусственных материалов в хирургии, например, создание искусственного клапана сердца и использование нейлоновых тканей в пластике аортального клапана сердца. Одновременно с этими исследованиями он разрабатывал новые методы лечения туберкулеза. Это был тяжелейший в психологическом плане период жизни ученого, далеко не все нововведения приводили к удачным исходам в лечении больных. Каждую потерю Николай Михайлович тяжело переживал.

17 января 1963 года стало знаменательной датой в истории отечественной медицины: Николай Михайлович Амосов провел первое в нашей стране протезирование митрального клапана сердца.

А после успешной имплантации полушаровых протезов клапанов в 1965 году инженерную разработку этих имплантов, сделанную Амосовым, запустили в массовое производство.

Знакомые, друзья и коллеги отмечали всегда непоколебимую, принципиальную честность Николая Амосова, его душевную чистоту и человечность. Несмотря на огромное количество сложнейших операций, каждый отдельный случай был для него особенным, переживался им очень глубоко, что не могло не сказаться на собственном здоровье врача.

В декабре 2002 года Николая Михайловича Амосова не стало — инфаркт прервал жизнь выдающегося кардиолога. Похоронен Амосов в Киеве на Байковом кладбище.

Людмила Вейса, ответственный редактор

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

- Азимов Т. А., Безнощук Л. Ю.**
Актуальность развития в Российской Федерации биоэнергетической отрасли..... 385
- Антоненко А. В.**
Формирование имиджа организации 387
- Бондаренко А. В.**
Доходные банковские карты: перспективы развития и особенности использования 388
- Великанов В. В., Золотарева М. Г.**
Современные системы отбора персонала и их классификации..... 391
- Vu Thi Phuong Thao**
Working capital management in Vietnam national textile and garment group..... 394
- Герасименко О. А., Илidgeва Э. А.**
Использование метода дисконтирования денежных потоков при оценке стоимости организации..... 398
- Жигулина Ю. М.**
Переход на новый порядок применения контрольно-кассовых машин в Республике Казахстан и мировой опыт..... 401
- Иванова А. М.**
Международный лизинг как форма привлечения инвестиций в национальную экономику 404
- Карелина М. Г.**
Уровневый подход к исследованию сущности и принципов политики интеграции в российской экономике..... 406
- Карманова А. В.**
Понятие оценки персонала и ее роль в управлении персоналом 409
- Кошкина А. В., Умарова А. Н., Чудайкин П. И.**
Развитие некоммерческих организаций в России 411
- Куатбеков Ж. А., Ходжаниязова Ж. Т., Елемес И. А.**
Мотивационный механизм как фактор повышения эффективности труда на предприятиях..... 414
- Кузнецова М. А., Юдина С. В.**
Сравнительный анализ систем стимулирования в России и за рубежом 417
- Кулякина Е. Л., Коробова А. В.**
Основные преимущества и недостатки применения различных систем оплаты труда в организациях РФ 419
- Миляев А. А.**
Разработка модели управления инновационным развитием малого предприятия в сфере автомобильных грузоперевозок 422
- Могилевская О. М.**
Горизонтальный и вертикальный анализ баланса как инструмент оптимизации имущественного состояния организации (на примере ООО «Урожайное») 425
- Narulin D. S.**
Healthcare financing systems..... 428
- Nguyen Thi Thuong, Nguyen Huu Hiep**
Improving the capital standard under Basel II at Vietnam commercial banks 430
- Незаметдинова Э. В., Суйундук у. Н., Баатырканов А. М.**
Торгово-рыночный комплекс «Дордой» — катализатор экономического роста..... 434
- Поповская А. С., Кулякина Е. Л., Андропова И. А.**
Внутренний аудит в системе корпоративного управления: сильные и слабые стороны 437
- Ребрикова Н. В., Шальнова О. А.**
Рынок услуг дошкольного образования: анализ маркетинговой среды 440
- Родионова И. Д.**
Особенности функционирования финансов индивидуальных предпринимателей..... 445

Сметанко А. В., Глушко Е. В., Юферева В. Н. Учетно-аналитическое обеспечение процесса управления материально-производственными запасами.....	447	Царев В. Е., Вершина Д. А., Панова В. А. Налоговые каникулы для индивидуальных предпринимателей и их сущность. Особенности налоговых каникул на Дальнем Востоке	458
Текиев М. В., Болиева И. А., Панкратов С. В. Инновационная модель управления предприятием как основа повышения конкурентоспособности	451	Шанин И. И., Лазарева А. В. Анализ результативности финансово-хозяйственной деятельности предприятия	460
Учинина Т. В., Ноур М. В., Аюпова З. В., Корнеева С. С. Обзор современной ситуации на рынке жилой недвижимости	453	Шпилёва А. А. Аудит дебиторской задолженности.....	462
Функ Т. А., Секретенко О. В., Шапарь Д. С. Принципы построения эффективной системы управления инвестиционными рисками	456	Шушпанова Т. Н. Совершенствование методов мотивации в медицинских учреждениях (на примере ОГАУЗ «Санаторий «Красиво»)	464

ПРОЧЕЕ

Молодоженцев П. В. Безопасность населения на территории местного пожарно-спасательного гарнизона.....	467
---	-----

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ

Актуальность развития в Российской Федерации биоэнергетической отрасли

Азимов Тимур Айбекович, студент;
Безнощук Лика Юрьевна, студент
Дальневосточный федеральный университет (г. Владивосток)

В статье рассматривается актуальность перехода к использованию альтернативных источников электроэнергии и перспективы развития в России биоэнергетики.

Ключевые слова: биотопливо, пеллет, возобновляемые источники энергии

Современная Россия не может похвастаться своими экологическими показателями. Имея огромную территорию и многочисленные леса и поля, вместе с ними имеется и огромное количество древесных и сельскохозяйственных отходов, которое в дальнейшем не перерабатывается, а только лишь увеличивает размеры, и без того огромных свалок мусора. Также каждый день увеличивается количество транспорта в автомобильном парке, и как следствие растет объем выбросов вредных веществ. По этой причине встает вопрос о переработке природных отходов с пользой для людей. Если же запасы нефти и других традиционных источников со временем только безвозвратно иссекают, то отходы от растительности имеют возможность возобновляться.

Продукты, производимые из растительных отходов, можно разделить на три вида, в жидком состоянии — моторное топливо, в твердом состоянии — пеллеты, и в газообразном — биогаз. Основными сферами использования этих ресурсов для биотоплива — автотранспорт, для пеллет и биогаза — отопление помещений и производство электроэнергии.

На нынешнем автомобильном рынке основным спросом пользуются традиционные моторные топлива — бензин, дизель и газомоторные топлива — сжиженный пропан и бутан, сжиженный природный газ.

Преимущественные и уступающие отличия жидкого топлива от газообразного заключаются в следующем:

- при использовании газ производит меньше вредных отходов;
- жидкое топливо вызывает высокий показатель загрязнения окружающей среды;
- жидкое топливо более эффективно по показателю объемного энергосжигания;
- газомоторное топливо сложнее транспортировать и хранить;
- оба вида топлива имеют ограниченные запасы.

В свою очередь биотопливо имеет свои плюсы над традиционным:

- удобство трансформации;
- возобновляемость ресурсов для производства биотоплива;
- в меньшей степени наносит вред окружающей среде;
- возможность производства странами, не обладающими нефтяными запасами.

Биотопливо подразделяется на два основных вида, главными критериями отличия служат сырье для их производства и величина потенциала снижения выбросов углекислого газа в атмосферу. Классификация биотоплив представлена в ниже приведенной таблице 1.

Пеллеты представляют собой топливные гранулы длиной от 0,5 до 4 см и диаметром от 0,6 до 0,8 см, изготавливаемые путем спрессовывания природных отходов. Основным критерием для выбора сырья для пеллет явля-

Таблица 1. Классификация биотоплива

Вид топлива	Этанол 1 поколения	Этанол 2 поколения	Биодизель 1 поколения	Биодизель 2 поколения
Сырье	Пшеница, кукуруза	Сахарный тростник	Рапс, соя	Биомасса
Уровень выбросов CO₂ в атмосферу	Высокий	Низкий	Средний	Низкий



Рис. 1. Виды пеллет

ется наличие легнина, к примеру это может быть древесина хвойных пород, дуб, береза, солома, зерновые культуры. На рисунке 1 представлены различные виды пеллет и сырья, из которого они были изготовлены.

Отметим факторы, способствующие перспективному развитию технологий переработки природных ресурсов в мире и в частности в России:

- истощение исследованных ископаемых энергоресурсов (нефть, уголь, газ);
- ухудшение экологической ситуации в мире;
- актуальность развития альтернативной энергетики;
- большая земельная площадь территории России;
- переработка отходов, вторичное производство;
- избавление окружающей среды от лишних отходов.

Имея в своём арсенале весомые плюсы, не следует рассматривать биотопливо как самостоятельный энергисточник. Обуславливается это тем, что для полного обеспечения энергией России и частичного экспорта, необходимо будет затронуть значительные территории страны для специального выращивания продуктов под отходы, но вместе с тем и возрастёт объём полезных продуктов, при условии выращивания сельскохозяйственной продукции. Как итог в переработку пойдут не востребованные, в связи с избытком, продукты питания. Или же, при выращивании не съедобных для человека растений, может пострадать сельскохозяйственная отрасль, из-за уменьшения занимаемой ею территории. Также, в связи с использованием нетронутых ранее человек земель, будет наноситься ущерб различным видам животных, а следовательно, начнутся и изменения численности их популяций, что несомненно приведёт к ухудшению фауны.

Гораздо результативнее будет рассматривать биотопливо совместно с иными альтернативными источниками. Допустим это будут солнечные батареи и ветровые установки. Так как производимая ими энергия не постоянна, то необходимо создание огромных накопительных аккумуляторов,

что влечёт собой большие затраты, тогда как можно иметь запасы пеллета, и в случае с непостоянными погодными условиями, переходить на вспомогательное использование биотоплива. То есть эффективность биотоплива заключается именно в его производстве из отходов природного сырья, не нанося вред окружающей среде, а даже более — избавлению ее от загрязняющих отходов.

Но имеются и существенные проблемы, как и в любой развивающийся отрасли, препятствующие прогрессу. Основной проблемой является необходимость к большим материальным затратам при постройке перерабатывающих заводов. На фоне всех затрат, гораздо выгоднее пользоваться нефтяными продуктами, но это если не смотреть в будущее. Понизить себестоимость может бесплатное предоставление природных отходов. Также для производителей биотоплива необходим гарантированный потребитель, сбыт производимого топлива и электроэнергии. А следовательно, необходимо изменять принцип работы в имеющихся электростанциях. Для всего вышеперечисленного требуется поддержка со стороны государства, введение поощряющих программ для предпринимателей, создание условий для развития конкуренции. Только одна конкуренция способна вызвать значительный скачок в области развития и рационального распределения ресурсов, введение инновационных проектов, повысить уровень активности производителей на рынке биоэнергетики. Правительством России уже введен ряд стратегических программ по развитию биотехнологий в ближайшие пять лет, выделено более 350 млрд рублей для реализации технологической базы для развития технологий, инженерных и производственных проектов, выделения грантов для региональных инновационных проектов в области биоэнергетики.

Подводя итоги, можно сказать, что в любом из рассмотренных случаев, биотопливо остается перспективным

видом электроэнергии, и может являться переходным мостом от использования автомобилей потребляющих традиционное моторное топливо к использованию электромобилей.

Литература:

1. Наянов Е. А., Графкина М. В. Эколого-экономические использования альтернативных видов топлива в Российской Федерации // Инновационная наука. — 2016. — № 8–3. — С. 181–183.
2. Азимов Т. А., Безнощук Л. Ю. Сельскохозяйственное машиностроение в России: основные проблемы и их причины // Молодой ученый. — 2016. — № 7. — С. 753–755.
3. Зинина О. В., Шапорова З. Е. Альтернативные виды топлива и их эффективность // Инновационная наука. — 2016. — № 2. — С. 125–127.

Формирование имиджа организации

Антоненко Анастасия Владимировна, магистр
Национальный исследовательский Томский государственный университет

В современных условиях, практически все организации на Российском рынке и за рубежом стараются уделять большое внимание имиджу организации, так как он позволяет предприятию более эффективно существовать и сохранять свою деловую репутацию. Благодаря успешному формированию имиджа, возможно расширить клиентскую базу, сократить риски.

Говоря об имидже организации для начала необходимо понять, что же это такое. Имидж организации — это индивидуальный облик, который создается СМИ, также его могут создать различные социальные группы, либо собственными усилиями личности, для привлечения внимания.

Имидж любой организации напрямую зависит от стадии жизненного цикла организации.

1. Для начала любая организация формируется, ориентируясь на определенный рыночный сегмент.

2. Далее происходит становления компании на захваченных позициях, а также любая организация стремится к стабильности.

3. Далее предприятие проявляет интерес к расширению рынка, путем создания инновационного товара или услуги.

4. И наконец, компания трансформируется, что приводит либо еще к большему развитию организации, либо организация перестает существовать.

В зависимости от стадии жизненного цикла организации следуют выбирать определенную политику формирования имиджа компании, которая позволит максимально получить прибыль и поможет с легкостью проходить следующие этапы развития организации.

Исходя из всего вышперечисленного, необходимо выделить основные шаги формирования имиджа организации:

– На первом этапе жизненного цикла организации понятие имиджа только формируется, следовательно, затраты на имидж и рекламу минимальны.

Для начала необходимо:

1) Определить целевую политику и сформировать план развития организации.

2) После определения плана развития организации необходимо провести сегментацию рынка.

3) Создать товарный знак, логотип и нанять персонал.

4) Разработать стиль организации.

5) Провести маркетинговые мероприятия и спрогнозировать развитие организации.

6) И наконец, создать первоначальную базу реальных и потенциальных клиентов.

– Далее, приступая ко второму этапу жизненного цикла организации необходимо понять, что компания уже находится на определенной нише рынка, именно сейчас уже необходимо увеличивать расходы на рекламу. Для поддержания и развития имиджа организации на данном этапе необходимо:

1) Внедрить и укрепить традиции организации, для того, чтобы сформировать корпоративный дух.

2) Создать стиль помещения компании.

3) Активизировать маркетинговые исследования, а также прогнозировать ситуацию на рынке для успешного перехода компании на новый этап.

– На третьем этапе происходит совершенствование деятельности организации. Необходимо расширить социальную рекламу.

– И, наконец, на последнем этапе развития организации необходимо:

1) Уменьшить затраты на общую рекламу.

2) Начать активную рекламную кампанию инноваций.

3) Активно участвовать в жизни общества.

4) Расширить социальную рекламу.

Также необходимо помнить, что существует внутренний и внешний имидж организации.

Образ фирмы, который видят все сотрудники организации — это является внутренним имиджем, что же каса-

ется образа, который видят люди не имеющие отношения к сотрудникам организации (партнеры, конкуренты, клиенты), то это внешний имидж компании. Исходя из этого к формированию внутреннего имиджа относятся:

- Финансовая политика;
- Кадровая политика;
- Различные тренинги работников;
- А также социальная поддержка и премирование сотрудников.

Внешний имидж может включать в себя:

- Качество выпускаемой продукции или оказанной услуги

- Внешний вид сотрудников
- Реклама
- Взаимодействие со СМИ
- Взаимодействие с инвесторами.

Как только в организации возникают вопросы кто мы, чем мы лучше или в чем наша отличительная особенность перед конкурентами, можно смело говорить о начале формирования имиджа. Имидж организации необходимо грамотно, поэтапно простроить, сформировать как внутренний, так и внешний имидж компании, так как именно он поможет сократить многие риски предприятия, увеличить прибыль, позволит занять достойную нишу на рынке.

Литература:

1. Брагина Л. А., Данько Т. П. Торговое дело: экономика, маркетинг, организация. — М.: ИНФРА-М, 2010. — 219 с.
2. Елагин Ю. А., Николаева Т. И. Маркетинговые исследования. Учеб. пособие. — М.: Екатеринбург, 2009. — 98 с.
3. Кибанов А. Я. Управление имиджем организации: практикум. — М.: — ИНФРА — М, 2010. — 638 с.
4. Менеджмент организации: Учебное пособие / Под общей ред. В. Е. Ланкина. — М.: Таганрог: ТРТУ, 2011. — 245 с.
5. Шекшня С. В. инструменты рекламы: учебник. — М.: Бизнес — школа, 2011. — 368 с.
6. <http://template.ouverture.ru/allreclame/168-imidz-organizazii-diplom>

Доходные банковские карты: перспективы развития и особенности использования

Бондаренко Анастасия Викторовна, кандидат экономических наук, доцент
Российский государственный социальный университет (г. Москва)

В связи с падением уровня жизни и стагнацией экономики в целом сокращается спрос на банковские услуги. Чтобы оставаться стабильными в сложившейся экономической ситуации и выйти с минимальными потерями на новый этап развития, банки стараются удерживать клиентов, предлагая им привлекательные продукты, один из которых — доходные карты, анализу которых посвящена данная статья.

Ключевые слова: банковские карты, кредитование, банковская система

Современное состояние российской экономики характеризуется как фаза стагнации, которая затрагивает все экономические и социальные сферы. Все эти посткризисные проявления кризиса отражаются не только на деловой активности и росте экономики, но и на социальной стороне жизни страны — сокращение рабочих мест, снижение зарплат из-за инфляции и, как следствие, падение уровня жизни населения. В настоящих условиях уровень доверия физических лиц к кредитно-финансовым коммерческим организациям очень низок, так как экономический кризис нанесён серьёзный ущерб и банковской системе страны. В конце 2015 года, первое лицо Сбербанка Г. Греф сказал, что банки еще не переживали такого сильного банковского кризиса, в условиях которого произошла и масштабная чистка банковского сектора (в течение года лицензию отобрали почти у 80-ти банков), сокращение спроса на услуги для физических лиц. Но многие экономисты отмечают, что с 2016 года ситуация в банковском секторе начала стабилизироваться за счет корпоративных клиентов, доля спроса которых выросла

относительно конца прошлого года. Прирост средств корпоративных клиентов в банковской системе в январе составил 1,5% [1]. Но депозиты и кредиты физических лиц продолжают сокращаться. Месячное снижение вкладов физических лиц является рекордным за последнее время, депозиты сокращались сильнее (–2,0%) последний раз в марте 2014 года [3]. Таким образом, в связи с падением уровня жизни населения сильно изменился не только спрос на банковские услуги, но и доверие к банкам и его продуктам. В настоящий момент банковские спектр предложений для физических лиц сводится к стандартным услугам: депозиты, кредиты, выпуск и обслуживание карт, открытие и обслуживание счета, переводы, аренда сейфов, оплата услуг.

Поэтому накопительные карты стали новой вехой в развитии финансовых взаимоотношений и расчетов у населения. Если раньше были только обычные дебетовые карты по принципу «снял-пополнил», то теперь многие банки предлагают такую услугу как начисление процентов на остаток средств по карте, а также возврат от стоимости

покупки, так называемый cash back («кэш-бэк», в переводе с англ. — возврат средств).

Суть создания этого банковского продукта: постоянная циркуляция денежных средств, находящихся у физических лиц, так как в большинстве своём население держит деньги на руках. Это своего рода вклад до востребования со свободным обращением и беспрепятственным снятием.

Доходная карта — банковская карта, по которой происходит начисление процентов на остаток средств по счету [7]. Воспользоваться размещенными на ней средствами можно в любое время, в отличие от депозита, а по своим функциональным возможностям она ничем не отличается от обычной карты. На сегодняшний день рынке существуют не только дебетовые доходные карты, но и кредитные, по которым также начисляется процент на остаток собственных средств, размещенных на счете карты.

Популярность карт с cash back набирает свою клиентуру, поскольку ряд банков предлагает повышенный cash back до 20–30% по ряду покупок у компаний-партнёров. Так, например, держатели карты Тинькофф определенный период времени смогут получать повышенные cash back от покупок в магазинах цветов, конфет и косметики (10–15%), также клиент раз в 3 месяца может сам выбрать категорию товаров, совершая покупки в которой он будет получать повышенный cash back. Строя данные взаимоотношения с клиентом, банк развивает лояльность, стимулирует покупки, делает контакта клиента с банком более тесным и взаимовыгодным.

Сами схемы начисления процентов по доходным картам в различных банках отличаются, сравнительная схема представлена ниже в таблице 1.

Например, в Бинбанке по «Доходной карте» процентная ставка дифференцируется в зависимости от минимального остатка на счете. Процент повышается вместе с суммой неснижаемого остатка. Допустим, если размер минимального остатка в течение месяца составил 10 тыс. рублей, банк начислит 2% годовых, если 1 млн рублей — 6%. При этом процент начисляется на минимально зафиксированный в течение месяца остаток на счете. Банк ставит условие, чтобы на карте поддерживался неснижаемый остаток в размере 10 тыс. рублей. Если хотя бы в один из дней месяца он был меньше установленного минимума, то выплата процентов не производится.

Низкая динамика роста в экономике и снижение ключевой ставки Центробанка не способствуют желанию банков активно привлекать дорогие пассивы у населения. Как следствие — в ближайшей перспективе банки продолжают плавно снижать ставки по вкладам. Однако альтернативных способов сохранения сбережений для большинства населения нет, поэтому граждане снова достаточно активно размещают свои средства в банках. Система постепенно возвращается к паритету, наблюдавшемуся до периода колебания валютных курсов. ЦБ РФ отмечает, что риски стагнации экономики по-прежнему

велики, а для кредитования ставки даже при текущей стоимости денежных ресурсов ощутимо высоки, что не особенно способствует росту кредитного бизнеса.

Осознавая текущие условия, банкиры не стремятся привлекать большие объемы дорогостоящих средств от населения и постепенно снижают депозитные ставки. По данным ЦБ, средневзвешенная ставка 10 крупнейших депозитных банков в начале июля составляла 11,04%, а со второй декады месяца она снизилась до 10,78%. По рублевым вкладам на срок 1–3 года и без учета сезонных предложений банки сегодня предлагают следующую доходность: от 6,3% до 9,07% годовых в Сбербанке, до 12,5% годовых в надежных частных банках.

В самое ближайшее время мы увидим тенденцию к дальнейшему плавному снижению ставок по вкладам. Ставки будут падать более медленно, чем в предыдущие месяцы, — в соответствии с тем, какими темпами будет снижаться ключевая ставка ЦБ, говорят финансисты. «В течение года мы ожидаем сокращение ключевой процентной ставки до 9–10%. Снижение ставок по депозитам будет сопоставимым», — говорит аналитик ИХ «Финам» Антон Сороко [7]. Но в сегодняшней ситуации долгосрочные вклады остаются одним из самых безопасных и в то же время понятных и простых способов сохранения средств, подчеркивает он.

Сотрудники банков подтверждают, что после всех перипетий с колебаниями валютных курсов и чередой отзывать банковских лицензий спокойствие возвращается на рынок вкладов. Люди снова оформляют и пополняют депозиты, поэтому банки по этому показателю уже вышли на докризисные показатели прироста. На повестке дня другие мотивы: доля клиентов, предпочитающая сберегать «на черный день», а не тратить, растет, поэтому приток средств в банки не снижается, несмотря на понижение ставок. Ведь более понятного и надежного инструмента для физических лиц не существует.

В этой ситуации проценты по дебетовым картам почти сравнялись со ставками по вкладам: разница между ними — меньше 2 процентных пунктов. С марта 2016 года ставки по вкладам снизились на 1,5–3 п.п., а по доходным картам почти не изменились, как отмечают «Ведомости».

«Доходные карты сейчас весьма востребованы: на них приходится примерно 40% новых продаж», — проанализировал начальник управления развития дебетовых продуктов банка «Открытие» Дмитрий Лепехин. Доля держателей таких карт в Бинбанке составляет 60–65% карточных клиентов, говорит по данным управления развития продуктов Бинбанка. С середины 2016 года на все дебетовые карты этого банка начисляется доход. Такая же ситуация и в «Глобэксе».

Между тем хороший процент на остаток собственных средств клиента, как и cash back деньгами, для банка — затратная история, отмечает директор по работе с массовым сегментом Альфа-Банка Дмитрий Жиздюк (данный банк запустил пилотный проект доходных карт) [4]. Банки делятся с клиентом прибылью с целью создать с ним дол-

госрочные отношения, чтобы он держал в банке основную часть своего «кошелька». Большинство эмитентов доходных карт утверждают, что за последний год карточные проценты не меняли и теперь их проценты по депозитам выше, чем по картам, лишь на 1–2 п.п.

«Мы не снижаем доходные ставки по картам, так как в отличие от вкладов такие изменения могут повлиять не только на потенциальных клиентов, но и на существующих», — говорит Лепехин. А представитель Бинбанка объясняет стабильность карточного дохода в 2016 году так: «В конце 2014 года, когда ставки вкладов взлетели, банки не стали резко поднимать ставки по доходным картам. В 2015 году банки уменьшили карточные ставки в среднем на 2–4 процентных пункта (до 4–8% годовых), поэтому в 2016 году не было их существенного снижения».

Сейчас средние ставки карт — примерно 7% годовых, что соответствует ставкам по вкладам в госбанках и краткосрочным вкладам (на один–два месяца).

Однако в отличие от вкладов доход по картам не гарантирован. Ставки доходных карт в любой момент могут измениться. Причем не только по новым картам, но и по действующим. Другой подвох, который ждет людей, решивших использовать доходную карту как средство сбережения и накопления, — размер остатка, на который начисляется высокий доход. Обычно он не превышает нескольких сотен тысяч рублей, а в ряде случаев для получения прибыли держателю карты требуется ежемесячно

совершать транзакции на установленную банком сумму или больше.

Банки заинтересованы в новых клиентах — свободных средств на рынке вкладов не так много, но достаточная ликвидность у крупнейших банков на фоне неторопливого развития рынка кредитования не стимулирует к агрессивному привлечению. Поэтому Росбанк и Московский индустриальный банк не стали вводить специальные вклады, а временно повысили на 1 п.п. ставку одного из действующих.

Стоит отметить, что на средства, находящиеся на карточном счете, как и на депозит, распространяется система страхования вкладов, но есть достаточно высокий риск кражи денег с карт мошенниками.

Кроме того, доходность по таким картам не гарантирована. В отличие от вклада процент по доходной карте может быть пересмотрен банком в одностороннем порядке в любое время (сравнительная характеристика предложений банков по основным доходным картам приведена в таблице 1).

Также в настоящий момент в целях сокращения операционных издержек и повышения скорости и комфорта обслуживания банки все больше переходят на интерактивную модель ведения бизнеса, расширяя возможности продажи услуг через интернет, используя как одну из сфер конкурентного преимущества. В кризис клиенты особенно избирательны и больше внимания уделяют качеству, а цель банка — удержать своих клиентов, поэ-

Таблица 1. Пример рублёвых банковских карт с начислением дохода на остаток собственных средств клиента

БАНК	НАЗВАНИЕ КАРТЫ	КАТЕГОРИЯ/ВИД КАРТЫ	ГODOVAYA СТАВКА (УСЛОВИЯ НАЧИСЛЕНИЯ*)
Альфа-банк	Доходная карта	MC Standard/гебемовая	до 7% годовых при подключении бесплатной услуги «Копилка для счастливчика»
Бинбанк	Все включено	Visa Platinum/гебемовая	6% (до 750 000 руб. и при обороте от 500 руб.), 2% (до 750 000 руб. и обороте менее 500 руб., а также свыше 750 000 руб.)
Глобэкс	Visa Platinum	Visa Platinum/гебемовая	6,5% годовых для счетов, открытых с 1.11.2016 по 31.03.2017
МКБ	Любая карта с пакетом услуг	Mastercard или Visa Platinum	7% (при обороте от 10 000 руб./мес.)
ОТП банк	Доходная карта	Mastercard Gold/гебемовая	7% (30 000–100 000), 7,5% (100 000–200 000), 4% (свыше 200 000)
Росгосстрах банк	Отличная карта	Visa, Mastercard Unembossed / Gold, Platinum	5% — без условий
Россельхозбанк	Амурский тизер — карта к вкладу	Visa Classic Instant Issue, Mastercard Standard Instant Issue, Visa Classic, Mastercard Standard/гебемовая	7% годовых (к вкладу на сумму от 50 000 руб./\$700/650 евро)
Российский капитал	Экспонента	Visa Classic, MC Standard/гебемовая	7% (до 500 000 руб. и обороте от 500 руб.), 2% (до 500 000 руб. и обороте менее 500 руб., а также свыше 500 000 руб.)
Русский стандарт	Банк в кармане	Visa Classic, MC Standard, Visa Gold, MC Gold, Visa Platinum, MC Platinum	Стандарт — 8% на остаток до 300 000 руб., Gold — 8% на остаток до 1 млн руб., Премиум — 8% без ограничения
Связь-банк	Пакет «Зарплатный»	Visa Classic/гебемовая*	7% (от 5000 руб.)
Тинькофф банк	Tinkoff Black, руб.	Mastercard, Visa/гебемовая	Только при наличии покупок по карте: 7% (0–300 000 руб.), 3% (от 300 000 руб.)
УБРиР	Visa Максимум	Visa Classic, Gold/гебемовая	5% (20 000–350 000 руб.), 8% (20 000–350 000 руб. и обороте от 10 000 руб.)
Уралсиб	Копилка	Visa Classic/гебемовая	4% (от 15 000), 5% (от 50 000), 6% (от 100 000), 7,5% (от 300 000)
Открытие	Тарифный план «Оптимальный»	MC World Contactless, MC World, Visa Gold, MC Gold, Visa Gold PayWave/гебемовая	2% (от 30 000 до 99 999), 5% (от 100 000 до 499 999), 6% (от 500 000 до 999 999), 4% (от 1 млн до 49,9 млн), 0% (до 30 000 и свыше 50 млн)

тому он не будет экономить на качестве обслуживания клиента, тем более интернет позволяет банкам сократить издержки. По данным информационного портала Banki.ru сегодня 20% продаж розничных банковских продуктов происходит удаленно, а если сложить показатели по различным продуктам, то вне отделений может осуществляться до 80% продаж. Статистика подтверждает, что уже сегодня можно создавать масштабный банковский бизнес без построения сети отделений [1]. Именно таким является RocketBank и Тинькофф, не имеющий отделений, осуществляющий свою деятельность через мобильное приложение. Такой подход к ведению банковского бизнеса привлекает современных клиентов, которые ценят оперативность и скорость обслуживания. Тинькофф банк запускает супермаркет финансовых услуг, где клиент любого банка может получить информацию по всем продуктам всех банков [6]. Такая схема позволяет вызвать интерес к банковским продуктам не только клиентов банка инициатора, но и клиентов других участников банковского рынка.

Литература:

1. Андриянова А. А. Особенности банковских услуг в современных рыночных условиях // Экономика. Право. Менеджмент: современные проблемы и тенденции развития. — ИП Акелян, 2016 г. — № 10.
2. Бондаренко А. В. Актуальные проблемы денежно-кредитной политики и развития экономики России в ближайшей перспективе Известия УГЭУ 2015 № 2(58), стр. 52.
3. Осадчий М. Капля в море [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.expert.ru/>
4. Официальный сайт Альфа Банк [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://alfabank.ru>
5. Официальный сайт ВТБ 24 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.vtb24.ru>
6. Официальный сайт Тинькофф банк [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.tinkoff.ru/>
7. Информационный портал Банки.ру [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.banki.ru/>

Современные системы отбора персонала и их классификации

Великанов Василий Викторович, кандидат экономических наук, доцент;

Золотарева Мария Геннадьевна, магистрант

Волгоградский государственный социально-педагогический университет

В настоящее время стремительно видоизменяется структура мировой экономики и хозяйства. Возникает острая конкуренция в формировании человеческих ресурсов организации. Профессионализм персонала, определенный набор его деловых и личностных характеристик оказывает непосредственное воздействие не только на успех и стабильность организации, но и на развитие общества в целом. В связи с этим появляется необходимость формирования, а также применения в организации современных эффективных технологий отбора персонала. Данные технологии следует строить, принимая во внимание как внешние для организации (состояние экономики в мире и стране, динамика рынка труда), так и внутренние (стадии жизненного цикла организации,

Таким образом, банки предпринимают попытки стимулировать спрос на продукты через усовершенствование качества обслуживания с помощью интернет ресурсов.

Подводя итог можно выделить следующие тенденции на рынке банковских продуктов в современных условиях российской экономики: сокращение спроса на банковские услуги физических лиц, который связан с падением уровня жизни населения; изменение ставок на банковские продукты, вследствие инфляции и политики ЦБ; сокращение операционных издержек за счет расширения дистанционной продажи услуг через интернет и мобильные приложения; стимулирование спроса за счет создания новых продуктов; большое внимание банков уделяется повышению лояльности клиентов. Рынок банковских услуг является одним из самых чувствительных рынков, зависящий от экономической и политической ситуации в стране, поэтому кредитно-финансовые организации очень внимательно подходят к своим клиентам, разрабатывая новые продукты, диверсифицируют имеющиеся, чтобы укрепить свое положение.

ее позиция в бизнесе (отрасли)) факторов. Этим обуславливается актуальность предпринятого исследования.

Опираясь на опыт российских и зарубежных исследователей, можно сформулировать основную цель системы управления персоналом: кадровое обеспечение организации, эффективное использование, профессиональное и социальное развитие персонала.

Авторы многочисленных статей, монографий, учебных пособий дают различные определения понятия «персонал». М. К. Беляев пишет «под персоналом (от латинского personalis — личный) понимается личный состав работников учреждения или предприятия» [8, с. 6].

Набор и отбор персонала является начальным этапом в процессе управления персоналом, от которого зависит

вся последующая деятельность организации. По мнению А. В. Бычковой, целью механизма отбора персонала является «получение представления о возможностях претендента и соответствии их должностному посту; с точки зрения претендента — получение достаточно полного представления о характере предстоящей работы, о необходимых качествах и квалификации» [1, с. 24].

Как считает В. В. Кафидов, «отбор персонала — серия мероприятий и действий, осуществляемых предприятием или организацией для выявления из списка заявителей лица или лиц, наилучшим образом подходящих для вакантного места работы и последующего найма» [5, с. 53].

На современном уровне развития теории и практики управления персоналом применяются разнообразие системы отбора персонала в организации. Любая концепция отбора и найма персонала должна ориентироваться на обеспечение организации высококвалифицированным персоналом, поскольку именно благодаря этому станет возможным достижение целей и дальнейшее развитие предпринимательской деятельности. В целях реализации такой ориентации А. Я. Кибанов и И. Б. Дуракова предусматривают следующие направления [6]:

1. На основе стратегии развития должна быть определена **количественная потребность** в персонале. Так, с точки зрения временного фактора учитываются текущая и долгосрочная потребность, а также валовая потребность (иными словами, совокупная численность работников), которая необходима для обеспечения нормального функционирования организации, и чистая потребность, которая характеризует несоответствие наличия персонала валовой потребности в нем. Соответственно, чистая потребность может иметь положительное или отрицательное значение.

2. Далее разрабатывается **профиль требований** к будущему сотруднику при помощи анализа подлежащего замещению рабочего места и его описания. Для этого следует использовать специальные методики, которые учитывают систему деловых и личностных характеристик и охватывают следующие группы качеств:

- общественно-гражданская зрелость;
- отношение к работе;
- уровень профессиональных знаний и опыт работы;
- способности к организации;
- умение работать с документами и информацией;
- умение работать с людьми;
- способность своевременного принятия и реализации решений;
- способность найти и поддержать инновационный продукт;
- морально-этические черты характера.

В каждом конкретном случае выбираются именно те позиции, которые важны для вакантной должности, а также добавляются определенные качества, которые должен иметь претендент на данную должность.

3. **Численность** персонала следует рассчитать так, чтобы обеспечивалось долгосрочное выполнение стратегических задач предприятия.

4. Формирование **«смешанных» философий отбора и найма** для каждой из вакансий, принимая во внимание несколько вариантов:

— **Найм для соответствия или поиск «новой крови»**. Без сомнения, каждый работодатель перед выходом на рынок труда определяется с тем, для чего ему необходим новый работник: чтобы он привнес нечто новое в коллектив или наоборот — просто хорошо «вписался». Здесь речь идет о философии соответствия. Философия «новой крови» эффективна при большой необходимости изменений в организации, которые вызваны финансовыми кризисами, выпуском новой продукции или переменами маркетинговых условий. Отметим, что реализация философии «новой крови» имеет определенные трудности. Так, с помощью существующих техник отбора (тестирование, интервью и др.) определить именно те искомые качества кандидата достаточно сложно.

— **«Текущая работа или долгосрочная карьера»**. Данная философия делает акцент на сиюминутных требованиях к должности или на потенциальной приспособляемости сотрудника к изменениям. Так, при найме производственных рабочих уместен подход сиюминутных требований, а к менеджерам и специалистам — подход приспособляемости к изменениям, то есть, так называемой полифункциональности. Философия «долгосрочной карьеры» решающим фактором ставит способность будущего работника быстро адаптироваться к новому. Однако здесь также есть некоторые проблемы. Сам поиск таких работников с такими качествами сложен. Кроме того, увлечение такой стратегией для вновь принимаемых работников может привести к снижению трудовой мотивации уже нанятого персонала. Можно сделать вывод, что для эффективной работы организации следует набирать работников обоих типов и задействовать одних на выполнение жестких, которые не требуют «разнообразия функций» заданий, а других — привлекать к работам, которые не требуют способности к маневрированию.

— **«Подготовленные или подготавливаемые кадры»**. Данная дилемма может рассматриваться с разных точек зрения. Так, с экономической точки зрения, нужно нанимать «готовых» сотрудников, чтобы снизить расходы на их обучение и подготовку. Однако работодатели могут нанять и неподготовленных работников, мотивируя это тем, что обучить новичка проще, чем переучить кандидата с уже сложившимся стилем работы.

5. Далее выявляются **поля интересов организации** на рынке труда, делается выбор между внешними и внутренними источниками подбора кандидатов, оценка их достоинств и недостатков, образования и профессиональных навыков.

6. Затем формируется **список претендентов на вакантные должности**.

7. Осуществление **процедуры отбора**, которая ориентирована на выявление наиболее подходящих кандидатов.

— Отбор следует проводить в соответствии с **профилем требований** к кандидату и учетом как професси-

ональных, так и его личностного-индивидуальных качеств и способностей.

— Отбор необходимо осуществлять в соответствии с *принципами*. Так, по мнению В. В. Кафидова:

- «Необходимо знать требования к вакантной должности.

- Требования не всегда должны быть жесткими, часто достаточно сходства характеристик.

- Необходимо избегать субъективности при отборе (протекции или предубеждения)» [5, с. 54].

— *Методы селекции* обязательно должны быть экономически обусловлены, юридически допустимы, а также этически выверены. Их необходимо применять исходя из статуса подлежащей замещению должности, а также иерархии и целей отборочной стадии:

- Так, *широкий отбор* заключается в первичном отборе кандидатов. Здесь задействуются наименее финансово-и трудозатратные методы, которые включают бесконтактное общение через анализ резюме или короткую беседу — интервью.

- *Узкий отбор* направлен на выявление кандидатов, которые максимально соответствуют профилю пригодности. Для осуществления широкого отбора могут привлекаться менее квалифицированные сотрудники кадровой службы, к узкому же отбору следует привлекать профессионалов, при необходимости приглашая их из других организаций.

— *Архитектура и содержание процедуры отбора* могут быть изменены в зависимости от того:

- Какой вид найма необходим — постоянный (задействование работника для выполнения задач организации в течение длительного срока, который оговорен в договоре) или временный (обеспечение организации рабочей силой на короткий период для какой-либо определенной работы). Таким образом, для постоянного найма необходим более глубокий и тщательный отбор, чем для временного. За занятыми на ограниченный срок (студенты, домохозяйки) можно осуществлять дополнительные наблюдения и оценку в процессе их труда для установления возможности предложения долгосрочного контракта;

- Какая форма отбора должна быть задействована: внешняя, при которой кандидат со стороны практически незнаком и необходима его оценивать по всем параметрам пригодности вакантному месту работы, или внутренняя, которая предполагает предварительную осведомленность о профессиональных и личностных качествах претендента и, соответственно, меньший спектр оценочных методов;

- Какой контингент кандидатов будет участвовать в отборочной процедуре: проживающий постоянно в данном государстве или интернациональный;

- Какая организация осуществляет найм: отечественная, зарубежная или совместная;

- Для каких целей отбирается персонал: для работы или совмещения работы и учебы.

8. *Подведение результатов отбора* осуществляют: руководитель (или представитель структурного

подразделения в котором открыта вакансия), руководитель (или представитель) подразделения по работе с персоналом, а также другие лица, присутствие которых предусматривает процедура найма. Соответственно, главная задача такой комиссии — определить подходит ли кандидат на вакантную должность или нет.

9. После утверждения кандидата на вакантную должность происходит *оформление трудовых отношений*.

10. *Эффективность* структурного подразделения по работе с персоналом по поиску новых сотрудников можно рассчитать по формуле:

$$K_n = \frac{(P_k + P_p + O_p)}{Ч},$$

где K_n — качество набранных работников, %;

P_k — усредненный суммарный рейтинг качества выполненной работы набранными работниками;

P_p — процент новых работников, продвинувшихся по службе в течение одного года;

O_p — процент новых работников, оставшихся работать по прошествии одного года;

$Ч$ — общее число показателей, учтенных при расчете.

Отметим, что существуют разные точки зрения на составляющие, которые входят в систему отбора персонала. Авторы изучают процесс удовлетворения потребности организации в персонале и как набор отдельных элементов, и как комплекс взаимосвязанных мер. Так, В. Р. Веснин в процесс отбора претендентов и изучения их соответствия функциональным обязанностям конкретной должности включает:

- «первичное знакомство с претендентами;
- сбор и обработку информации о них по определенной системе;
- оценку качеств и составление достоверных «портретов»;
- сопоставление фактических качеств претендентов и требований должности;
- сравнение кандидатов на одни должности и выбор наиболее подходящих;
- назначение или утверждение кандидатов в должности, заключение с ними трудового договора;
- проверку эффективности их адаптации и работы в начальный период» [2, с. 139].

Как считает А. П. Егоршин, профессиональный отбор кадров в организации предполагает:

- «создание кадровой комиссии;
- формирование требований к рабочим местам;
- объявление о конкурсе в средствах массовой информации;
- медицинское обследование здоровья и работоспособности кандидатов;
- оценка кандидатов на психологическую устойчивость;
- анализ увлечений и вредных привычек кандидатов;
- комплексная оценка кандидатов по рейтингу и формирование окончательного списка;

- заключение кадровой комиссии по выбору кандидатуры на вакантную должность;
- утверждение в должности, заключение трудового договора;
- оформление и сдача в отдел кадров кадровых документов кандидата» [4, с. 60].

С.К. Мордовин предлагает следующую последовательность этапов отбора персонала:

- «получение анкетных данных претендента;
- изучение его рекомендаций;
- проведение собеседования;
- проверка профессиональной пригодности, в том числе деловых и личностных качеств;
- медицинский контроль;
- решение и подготовка материалов для найма» [7, с. 238].

Таким образом, резюмируя позиции исследователей по данному вопросу, представляется возможным сформировать оптимальный комплексный перечень составляющих, которые входят в систему отбора персонала:

1. Планирование персонала (определение качественной и количественной потребностей в персонале);
2. Изучение и анализ ситуации на внешних и внутренних рынках труда, а также показателей, которые характеризуют структуру рынка труда и привлекательность подлежащего замещению места;
3. Определение конкурентов на рынке труда;

4. Установление основных требований к кандидатам и их компетенций;
5. Формулирование философии найма;
6. Подбор источников (внешних или внутренних), а также методов поиска персонала;
7. Конкретизация потока кандидатов;
8. Выбор методики и осуществление процесса отбора;
9. Анализ результатов отбора и принятие итогового решения;
10. Прием нового работника, а также его профессиональная адаптация.

При отборе кандидатов на должности руководители исходят из необходимости поиска кандидатов, которые в наибольшей степени отвечают всем поставленным требованиям. Сегодня организации прикладывают большие усилия по развитию собственного персонала, повышению его квалификации.

Таким образом, рассмотрен процесс отбора персонала. В результате чего можно сделать следующие выводы. Подбор персонала сложный процесс, от которого в прямой зависимости находится не только благосостояние организации, но и перспективы ее дальнейшего развития. В этой связи процедуру отбора персонала следует рассматривать как сложный механизм, который является центральным элементом системы поиска, отбора и найма персонала и частью общей системы функционирования организации.

Литература:

1. Бычкова, А.В. Управление персоналом: учеб. пособие / А.В. Бычкова. — Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2005. — 200 с.
2. Веснин, В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе / В.Р. Веснин. — М.: Юристъ, 2001. — 496 с.
3. Дуракова, И.Б. Управление персоналом / И.Б. Дуракова. — М.: ИНФРА-М, 2009. — 546 с.
4. Егоршин, А.П. Управление персоналом: учеб. для вузов / А.П. Егоршин. — 4-е изд., испр. — Н. Новгород: НИМБ, 2003. — 720 с.
5. Кафидов, В.В. Управление персоналом: учеб. пособие / В.В. Кафидов. — СПб.: Питер, 2009. — 240 с.
6. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации. Отбор и оценка при найме, аттестация / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — М.: Экзамен, 2010. — 207 с.
7. Мордовин, С.К. Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 16. — М.: ИНФРА-М, 2000, — 288 с.
8. Управление персоналом на предприятии: социально-психологические проблемы. Тренинг персонала: учеб. пособие / [М.К. Беляев, О.В. Максимчук, Б.А. Навроцкий и др.]; М-во образования и науки Рос. Федерации; Волгogr. гос. архит.—строит. ун-т; Волж. ин-т стр-ва и технологий (филиал) ВолгГАСУ. — 4-е изд., доп. — Волгоград: ВолгГАСУ, 2014. — 209 с.

Working capital management in Vietnam national textile and garment group

Vu Thi Phuong Thao, master
Thuy Loi University, Hanoi, Vietnam

The paper mentions the relationship between working capital management and profitability in Vietnam National Textile and Garment Group for a period of 2011–2016. I found statistically significant relationship between the cash

conversion cycle and profitability, measured through gross operating profit. It follows that managers can create profits for their companies by handling correctly the cash conversion cycle and by keeping accounts receivables and inventory at an optimal level. The study contributes to the literature on the relationship between the working capital management and the firm's profitability.

Keywords: Working capital management, Vietnam National Textile and Garment Group, profitability

1. Introduction about working capital management

Management of working capital is an important component of corporate financial management because it directly affects the profitability of the firms. Management of working capital refers to management of current assets and of current liabilities.

Researchers have approached working capital in numerous ways. While some studied the impact of proper or optimal inventory management, others studied the management of accounts receivables trying to postulate an optimal way policy that leads to profit maximization. According to DeLoof (2003), the way that working capital is managed has a significant impact on profitability of firms. Such results indicate that there is a certain level of working capital requirement, which potentially maximizes returns.

For the viability of the enterprises, Banos et al (2010) observed that efficiency in the management of working capital is critical. This according to Banos et al will enhance performance of the joint stock companies as well their sustainability and competitiveness. They noted that their viability will depend to a greater extent, on the ability of the enterprises to effectively manage receivables, inventory and payables (Banoet al.,2010). The goal of working capital management is to ensure that firm is able to continue its operations and that it has manage its short term obligations when they occur. According to Pieterse (2012), however, most joint stock companies fail to maintain necessary financial transactions which in the process affect their working capital and hence encounter cash flow problems.

There often exists a mismatch between cash inflows and cash outflows during operating activities in JSCs. To control these cash flows and thereby reduce the potential negative effects on profitability and risk, it is important that working capital management is applied. This is important because JSCs have more volatile cash flows, are less liquid, are more dependent on short term financing and are faced with higher portions of current assets compared to large companies (Ross, Westfield and Jaffe (2005).

In Peel and Wilson (1996) it was reiterated that small and medium enterprises should adopt formal working capital management routines in order to reduce the probability of business closure, as well as to enhance business performance. They contended that managers and entrepreneurs of these enterprises should understand the importance of working capital management for the liquidity, profitability and ultimately the survival of their company.

2. Working capital management in Vietnam National Textile and Garment Group

2.1. Introduction about Vietnam National Textile and Garment Group

Textile sector has a moderate growth in recent years. After climbing up in the period from 2005 to 2014 (exports and imports textiles volume increased by 7% and 8% on average), the demand for textile declined in 2015. Textile exports reached 737 billion USD (decreased by 8% yoy), textile imports reached 813 billion USD, (decreased by 6% yoy). Most of major exporting countries have witnessed a decline in textile sector. Garments exports fell by 6% yoy in China and 11% yoy in the EU. However in this concept, Vietnam is the nation which witnesses the highest growth rate among textiles exporting countries, this sector increased by 10% yoy in 2015 according to the statistics of WTO.

Textile market shifted from developed countries such as Hong Kong, Germany, Italy to developing countries such as Vietnam, Bangladesh thanks to their advantage of labor costs, the elimination of protectionist barriers and other textiles free trade agreements (FTAs). Textile export market share of Vietnam increased from 2% in 2008 to 5% in 2015, which helps Vietnam become the 4th biggest textile export nation in the world.

In 1995, Vietnam National Textile and Garment Group, formerly known as Vietnam Textile and Garment Corporation was established on the basis of the reorganization of enterprises subordinated to the Vietnam Textile Corporation and the Union of Garment Production — import and export. In 2010, the parent company — Vietnam National Textile and Garment Group (Vinatex) was transformed into wholly State-owned Company Limited.

Vinatex is the leader and the representative for the textile sector of Vietnam. Total revenue in 2015 reached 39,503 billion USD. This group stands at the first position about localization rate (52%), pioneer to shift production model to FOB, ODM with higher added value. With large-scale and lots of experience in the field of textiles, Vinatex will be one of the first members who benefits from the growth and shifting trends in the industry.

2.2. Working capital management in Vietnam National Textile and Garment Group

The scale of sales. The average growth of revenue of consolidated companies occupied 23% of this of Vietnam textile sector from 2012–2015 mainly due to rapid and sustainable growth and sustainable growth of this sector, Vietnam. Total sales revenue of Vinatex reached 13,294 billion VND,

which was contributed mainly from subsidiaries. Some subsidiaries have large-scale of revenue are Phong Phu Corporation (3,487 billion VND), Hoa Tho Textile Corporation (3,002 billion VND), Hanosimex (1,745 billion VND) and Hue Textile Corporation (1,480 billion VND).

Cost structure. The major proportion of the production structure of Vinatex is variable cost such as materials expense (58% of total cost for production and business) and labor costs (19%). This feature is the common characteristic of the global textile industry. This is also a factor which bring the comparative advantages for Vietnam's garment sector compared to the world thanks to lower labor costs relatively. If the investment projects which aim to expand supply chains of Vinatex and subsidiaries go into business effectively, production and business costs of the Group can decline.

Asset structure. The proportion of long-term assets over total assets was maintained in the range of 48–51% in the

period from 2011 to 2015 and increased to 55% at the end of third quarter in 2016 due to the recognition of the value of the new investments projects. The most valuable assets of Vinatex is the investments project in subsidiaries, associated companies. The group consists of the majority of companies which operate efficiently and contribute 99% of revenues and 99% of profit after tax for the Group.

Capital structure. Equity of Vinatex is large, reached 7399 billion VND at the end of third quarter in 2016. Financial leverage ratio is 2.61x at the same time, equivalent to the median of listed companies in Vietnam market (2.56x). Most of the company's loan comes from its subsidiaries (accounting for about 77% of total liabilities). Many loans of Vinatex and its subsidiaries are listed in USD (more than 100 million USD), so Vinatex has to face with exchange rate risks. The working capital management at Vinatex is evaluated via the following criterias:

Table 1. Some indicators to assess the effectiveness of Management of working capital in the period 2011–2016 in Vinatex

Basic indicators	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Capital structure						
Loans/Equity	0.73	0.49	0.48	1.09	1.11	1.13
Total asset/Equity	2.96	2.30	2.38	2.72	2.57	2.61
Asset structure						
Long-term assets/ Total assets	48%	49%	51%	46%	51%	55%
Short-term assets/ Total assets	52%	51%	49%	54%	49%	45%
Solvency						
Quick Ratio	0.79	0.87	0.84	0.89	0.89	0.93
Current Ratio	1.22	1.30	1.29	1.33	1.36	1.38
Operability						
No of Days Accounts receivables	32	44	41	45	53	55
No of Days Inventory	56	65	64	71	78	73
No of Days Accounts payables	27	38	38	33	34	32
Profitability (%)						
Gross Profit margin	12%	12%	12%	11%	12%	11%
ROS	2%	4%	2%	2%	3%	2%
ROE	11%	10%	4%	5%	6%	9%
ROA	3%	4%	2%	2%	2%	3%

As can be seen in the table, in recent years Vinatex use the higher financial leverage than previous years, this ratio before the year 2013 was only 40–90% of total equity however this in 2016 was 1.13 times total equity. The main purpose of these loans is to invest in capital construction, such as the construction of Nam Dinh Fiber Factory, Phu Cuong spinning mills, Tuyen Quang garment factory and Bac Lieu garment factory. Asset structure shifted from short-term assets into long term assets, this is a reasonable shift because Vinatex is a production enterprise so the investment in plant, machinery and equipment, production chain is one of the most important issues.

Short-term solvency ratios are stable and greater than 1, respectively at 1.36 and 1.38 in 2015 and 2016, which demonstrates that the company's loans are guaranteed by the property, financial ability of the group is good. Quick ratio is the indicator that evaluates the possibility of short-term debt repayment by cash (cash on hand, cash in transit and bank deposits) and financial investments in the short term. This ratio was 0.93 in 2016, increased by 0.04 times compared to this in 2015, which shows that Vinatex have a better inventory management. In cash and cash equivalents, the item cash equivalents accounted for a large proportion, which was 91.3% of cash and cash equivalents and 14.7% of total

assets in 2016. This item consists of short-term investments which have maturity less than 3 months, easily convert into a specific amount of cash and have no risk.

The number of days to collect receivables increased from 40 days in 2010 to 55 days in 2016, this increase of 37.5% shows that payment debt recovery is slow, the company's capital was tied up. In addition, accounts receivable occupied 25.5% of total assets. This is slightly higher than the average ratio of textile industry. Besides, the number of days to payables reduced from 38 days in 2012 to 32 days in 2016, which shows Vinatex have to face with the pressure from the vendors, especially loans and debt long-term with the Asian development Bank — ADB, accounting for 50% of liabilities. This is a notable problem for Vinatex.

Inventories are the reserve capital of the company. Normally inventories occupied 15% to 30% of the total assets of an enterprise. If an enterprise has a reasonable amount of inventory, it will help them to maintain production activities continuously, without lack of goods in the consumption phase, and the short-term capital are used reasonable. Inventory amount in Vinatex is not too large, about 5% of total assets, which show that consumption of goods has increased. Besides, after a long period of maintaining inventory, the number of days to keep inventories decrease to 73 days in 2016, this is a good signal in the context of the national economy remains tough.

Vinatex has stable performance which is proved in the gross profit margin about 11%–12% in the period from 2011 to 2015 and reached 11% in 2016. Net profit margin in business activities was from 1%–3% in the years 2011 to 2015 and reached 2.4% in 2016. ROE, ROA was respectively 9% and 3% in 2016.

3. Suggestions to increase the efficiency of working capital management in Vietnam National Textile and Garment Group

3.1. Plan the demand of working capital

To build a good plan for working capital, the first step is to define Vinatex demand for working capital for production and business activities. Identifying accurately needs for working capital for production and business activities, will be a assurance for the production and consumption of products Vi-

natex continuously, and avoid the stagnation of supplies, inefficient use of capital, and avoid creating unreal tensions on the needs of capital.

3.2. Plan to use working capital

In fact, the needs of working capital for production and business activities, the use of capital between periods are different over years. Because in the short time such as months, quarters, beside the specific needs of working capital, a temporary demand may arise due to many reasons. Therefore, to make sure to meet the needs of working capital for production and business activities over the time is a very important issue.

Vinatex have to determine the exact needs for working capital in each quarter, month with the reconciliation of the existing working capital and additional capital in this quarter of month, then have effective solutions to create the continuity, seamless of the use of working capital in a whole year. In addition, an important part of the plan to use working capital over time is to ensure the solvency of Vinatex with the requirements of investments in cash in a short time. Besides, Vinatex need to know to combine the plan and management of working capital.

3.3. Analyze credit worthiness of customers

The increase in average time to collect receivables is a remarkable issue to Vinatex. Therefore, Vinatex need to analysis and decide whether to give credit to customers or not. This is the main content of the management of receivables.

To give credit to customers, Vinatex have to analysis the credit worthiness of the customers. This work includes: First, build a reasonable credit standards; Second, verify the credit quality of potential customers. If the credit worthiness of customers meet the the minimum standards, commercial credit can be issued.

The establishment of the credit standards of financial executives must be proper. If credit standards are too high, it will eliminate many potential customers and will reduce profits, or if the standards are too low, it can increase revenue, but will have more credits risky and collection costs are also high.

References:

1. Banos M. B. (2010). Impact of Working Capital Management on the Profitability of Public Listed Firms in the Netherlands During the Financial. *Journal of Finance*.
2. Financial Statement of Vietnam Textile Corporation for a period of 2011–2016.
3. Mathuva D (2009). The influence of Working capital management components on corporate profitability: a survey on Kenyan listed firms. *Research Journal of Business Management*, 3:1–11.
4. Pieterse A. (2012). Working Capital management practices of SME in Ghana, Kwame Nkrumah University.

Использование метода дисконтирования денежных потоков при оценке стоимости организации

Герасименко Ольга Анатольевна, кандидат экономических наук, доцент;

Илиджева Элина Аристотелевна, студент

Кубанский государственный аграрный университет имени И. Т. Трубилина (г. Краснодар)

В данной статье представлена оценка стоимости организации доходным подходом на основе метода дисконтирования денежных потоков на примере ООО «Агра-Кубань».

Ключевые слова: оценка стоимости, организация, денежный поток, ставка дисконта, безрисковая ставка

В современных условиях необходимой составляющей эффективного ведения бизнеса выступает стоимостная оценка компании. Именно стоимость компании играет определяющую роль в определении «привлекательности» фирмы. Данные о стоимости организации необходимы для успешного функционирования организации, анализа сильных и слабых сторон ее деятельности.

Оценка стоимости компании представляет собой рыночную оценку имущественного потенциала организации, т.е. имеющихся в ее собственности оборотных и внеоборотных активов. Размахова А. В. считает, что оценка стоимости компании помимо оценки имущественного потенциала организации включает оценку компании как самостоятельного хозяйствующего субъекта, имеющего определенный имидж и деловую репутацию среди контрагентов [6, с. 2].

Определение стоимости организации в настоящее время является довольно актуальным и набирает большую популярность в России. Оценка стоимости бизнеса необходима прежде всего учредителям, так как именно они в первую очередь наиболее заинтересованы в непрерывном наращении прибыли до ее максимального уровня. В данном случае размер прибыли и стоимости компании прямо пропорциональны, так как чем выше величина прибыли, тем выше стоимость организации [1, с. 1270]. В условиях зависимости российской экономики от процессов, происходящих в мировом хозяйстве, и постоянного изменения экономической ситуации в стране нередко для собственников организации возникает необходимость в продаже бизнеса, для этого они стараются продать организацию «на подъеме», пока стоимость компании является предельно высокой.

Не меньшей заинтересованностью в оценке стоимости организации обладают инвесторы, ведь чем больше стоит бизнес, тем увереннее инвестор будет вкладывать свои денежные средства в данную организацию. Для проведения анализа потенциального объекта вложений инвестору необходимы данные о стоимости организации, в которую он планирует инвестировать. Чем выше цена компании, тем наиболее вероятным является скорейшее покрытие инвестиционных издержек и реализация инвестирования.

Следующим заинтересованным субъектом в оценке стоимости компании выступают контрагенты, как потен-

циальные, так и реальные. Для контрагентов, желающих завязать экономические отношения с интересующей и необходимой для продолжения эффективной деятельности организацией, важно проанализировать ее деловую репутацию, которая, в свою очередь, зависит от стоимости фирмы. Значимым критерием для начала партнерских отношений для контрагента является наличие в собственности будущего партнера средств, стоимость которых сможет покрыть расходы контрагента, в случае невозврата денежных средств, невыполнения договорных обязательств или ликвидации партнера [3, с. 628]. Сюда же можно отнести кредитные организации, которые заинтересованы в оценке стоимости потенциального заемщика. В случае невыполнения фирмой своих обязательств, банк должен быть уверен, что может рассчитывать на покрытие своих расходов. Стоимость организации выступает одним из главных критериев в процессе оценки кредитоспособности заемщика. В оценке стоимости заинтересованным лицом выступает государство, так как при повышении стоимости организации, а в следствии размера его прибыли, увеличивается сумма налоговых отчислений в бюджет, включающих налог на имущество и налог на прибыль.

Рассмотрев лица, заинтересованные в оценке стоимости компании, необходимо перейти к определению подхода и метода оценки бизнеса. В данной статье оценка стоимости организации проведена доходным подходом, основным фактором которого является прибыль, которую можно получить при увеличении стоимости организации. Доходный подход является наиболее часто используемым, так как учитывает перспективы развития компании. Доходный подход применяется тогда, когда возможно рассчитать или спрогнозировать будущие доходы организации. Данный подход определения стоимости компании является наиболее привлекательным для оценки выбранной организации, так как анализируемая организация осуществляет хозяйственную деятельность достаточно количество времени, чтобы в динамике оценить эффективность деятельности за предшествующие периоды и спрогнозировать будущее направление развития бизнеса.

В рамках доходного подхода для оценки стоимости организации был выбран метод дисконтирования денежных потоков. К данному методу оценщики прибегают, если

велика вероятность значительного отличия текущих и будущих денежных потоков. Метод дисконтирования денежных потоков применяется для организаций, длительное время ведущих финансово-хозяйственную деятельность. Определение стоимости бизнеса методом дисконтирования денежных потоков будет проводиться на примере организации ООО «Агра-Кубань».

Для расчета стоимости объекта данным методом требуется определить прогнозный и постпрогнозный период. В качестве прогнозного периода выбирается период, продолжающийся до тех пор, пока темпы роста компании не стабилизируются или пока не будет достигнут желаемый результат. При оценке организации имеет место предположение, что в постпрогножном периоде темпы роста ООО «Агра-Кубань» стабилизированы. В РФ в связи с невозможностью долгосрочного планирования из-за зависимости организаций от колебаний в экономике и изменений конъюнктуры рынка прогнозный период приравнивается к 3–5 годам, так как при выборе более длительного периода оценщик рискует получить недостоверную информацию. В данном случае прогнозный период выбран на 3 года до 2019 г. После выбора прогнозного периода необходимо определение величины денежного потока собственного капитала, который проводится путем анализа отчета о финансовых результатах. Размер денежного потока можно определить по формуле:

$$ДП = ЧП + АМ \pm ДЗ \pm ОК \pm КВ,$$

где ДП — денежный поток;

ЧП — чистая прибыль;

АМ — начисленные амортизационные отчисления за отчетный период;

ДЗ — прирост/снижение долгосрочной задолженности;

ОК — прирост/убыль оборотного капитала;

КВ — капитальные вложения.

На основании данных бухгалтерской отчетности ООО «Агра-Кубань» рассчитаем величину денежного потока:

1. В 2015 г. имел место чистый убыток, поэтому показатель ЧП = -7232.

2. Амортизационные отчисления за исследуемый период составили 59814 тыс. руб. — показатель АМ.

3. Прирост собственного оборотного капитала можно рассчитать при помощи показателей бухгалтерского баланса по формуле:

$C_{об.к.} = \text{строка 1200 (итог II раздела Актива)} - \text{строка 1500 (итог V раздела Пассива)}$

$$C_{об.к.н.г.} = 1267704 - 3770078 = -2502374 \text{ тыс. руб.}$$

$$C_{об.к.к.г.} = 1907577 - 4545968 = -2638391 \text{ тыс. руб.}$$

$$C_{об.к.} = -2638391 - (-2502374) = -136017 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, имеет место снижение собственного оборотного капитала.

4. $ДЗ = ДЗ_{к.г.} - ДЗ_{н.г.} = 627363 - 528032 = 99331 \text{ тыс. руб.}$

5. Для расчета капитальных вложений необходимо сложить данные строк 1160 (долгосрочные финансовые

вложения) и 1240 (краткосрочные финансовые вложения) бухгалтерского баланса, в итоге получим:

$$КВ = 0 + 219796 = 219796 \text{ тыс. руб.}$$

Теперь, когда все составляющие формулы нахождения денежного потока известны, непосредственно переходим к нахождению величины денежного потока:

$$ДП = -7232 + 59814 - 136017 + 99331 + 219796 = 235692 \text{ тыс. руб.}$$

После нахождения величины денежного потока, необходимо рассчитать ставку дисконта. Ставка дисконта — это норма доходности, выражаемая в процентах, которая требуется инвестору для получения отдачи на вложенный капитал.

Для расчета ставки дисконта используем кумулятивный метод, который основан на экспертной оценке рисков, связанных с вложением средств в оцениваемый бизнес. В соответствии с кумулятивным методом ставка дисконта рассчитывается путем сложения безрисковой ставки по ценным бумагам и премиям за специфический риск инвестирования в данный бизнес.

Определение ставки дисконтирования для собственного капитала, согласно кумулятивному подходу, осуществляется в два этапа:

I этап — определение соответствующей денежному потоку безрисковой ставки;

II этап — определение величины дополнительной премии за риск инвестирования в оцениваемый бизнес.

Расчет ставки дисконтирования для оцениваемой организации ООО «Агра-Кубань» проводится по формуле:

$$K = K1 + K2 + K3 + K4 + K5 + K6 + K7,$$

где K — ставка дисконта;

K1 — безрисковая ставка;

K2 — K7 — дополнительной премии за риск инвестирования в оцениваемый бизнес.

Определение безрисковой ставки. Альтернативой безрисковой ставке является ставка процента по рублевым депозитам в коммерческих банках. В качестве безрисковой ставки была использована средневзвешенная процентная ставка по привлеченным депозитам организаций в рублях на срок более 1 года. Среднее значение данной ставки в 2015 году составляло примерно 14,7% годовых.

После определения величины безрисковой ставки необходимым является определение дополнительных премий за риск, которые рассчитываются следующим образом:

K1 — Размер компании. Организация относится к числу средних, так как не специализируются только на узком спектре услуг, а производят продукцию в большом объеме и численность работников организации находится в диапазоне от 50 до 500 человек, что характеризует организацию, как среднюю. Средняя премия за риск инвестирования в среднюю компанию составит 2%.

K2 — Финансовая структура. Высокий уровень риска по фактору финансовой структуры объясняется невысокой ликвидностью организации и малой долей соб-

ственного капитала в источниках формирования средств. Следовательно, она составляет 2,5%.

К3 — Диверсификация деятельности. У оцениваемой компании ООО «Агра-Кубань» средняя, поэтому принимаем размер премии — 2%.

К4 — Диверсификация клиентуры. Чем меньше организация зависит от крупных клиентов, тем стабильнее ее состояние, ООО «Агра-Кубань» сотрудничает со множеством контрагентов как в Краснодарском крае, так и за его пределами. Принимаем данный фактор риска равным 2%.

К5 — Уровень и прогнозируемость прибылей. На дату проведения оценки данный вид риска по оцениваемой организации выше среднего значения, что в большой степени связано с наличием значительной величины заемных средств в общей сумме источников формирования имущества. Необходимость выплат по обязательствам ООО «Агра-Кубань» существенно снижает доходы организации — 1,7%.

К6 — Качество управления. Это важнейший фактор, влияющий на принятие инвестиционных решений. Часто невозможно выделить показатели, на которые управление оказывает сильное влияние, поэтому данный показатель рассчитывают, как среднеарифметическую остальных премий, кроме премии за размер организации и прогнозируемости доходов.

Таким образом, $K6 \approx 2,3$

К7 — Прочие риски учитывают вероятность влияния на получение прогнозируемых доходов других специфических рисков, присущих оцениваемой компании. Принимая во внимание специфику ведения бизнеса в России, необходимо предусмотреть в ставке дисконта величину данного фактора на уровне середины диапазона, т.е. показатель равен 2,5%

Для большей наглядности расчет ставки дисконта представлен в таблице 1.

Таблица 1. Оценка факторов риска

Факторы риска	Диапазон назначения величины премии, %	Выбранные премии для ООО «Агра-Кубань», %
Безрисковая норма дохода	14,7	14,7
Размер компании	0–4	2
Финансовая структура	0–5	2,5
Диверсификация деятельности	0–3	2
Диверсификация клиентуры	0–4	2
Уровень и прогнозируемость прибыли	0–4	1,7
Качество управления и менеджмента	0–5	2,3
Прочие риски	0–5	2,5

Ставка дисконтирования равна сумме безрисковой ставки и премий за риск:

$$K = 14,7 + 2 + 2,5 + 2 + 2 + 1,7 + 2,3 + 2,5 = 29,7$$

Ставка дисконта равна 29,7%.

Необходимо рассчитать денежные потоки организации в каждом прогнозируемом году, а также в первый пост-прогнозный период для дальнейшей оценки стоимости бизнеса, расчет отражен в таблице 2, в качестве постпрогнозного периода взят 2019 г.

Таблица 2. Расчет денежных потоков в прогнозном и постпрогнозном периоде

Прогнозный период	Темп роста денежного потока в год, 1%	Расчет прогнозного значения денежного потока	Денежный поток в прогнозном периоде
2016 г.	0,5	235692*1,05	247476,6
2017 г.	0,5	247476,5*1,05	259850,43
2018 г.	0,5	259850,43*1,05	272842,95
2019 г.	0,5	272842,95*1,05	286485,9

Проанализировав бухгалтерскую отчетность организации, можно предположить, что денежный поток каждый год будет увеличиваться на 0,05%, тогда за прогнозный период (т.е. за 3 года) увеличение денежного потока составит 0,15%.

Расчет величины стоимости организации производится по формуле Гордона:

$$V = \frac{CF_{(t+1)}}{K - g},$$

где V — стоимость бизнеса в пост-прогнозном периоде;

$CF_{(t+1)}$ — денежный поток доходов за первый год пост-прогнозного периода;

K — ставка дисконта;

g — долгосрочные темпы роста денежного потока

В следствие проводимых расчетов по выше представленной формуле Гордона, стоимость организации ООО «Агра-Кубань» составила 10790430 рублей.

В заключении можно сказать, что в условиях нестабильности российской и мировой экономики оценка стоимости организации является неотъемлемой частью ее успешного функционирования, ведь при обладании данными о стоимости организации руководитель может прогнозировать свои дальнейшие действия в области управ-

ления компаний, инвестор делает вывод о выгоды вложений в данный бизнес, а контрагенты планируют дальнейшие отношения с оцениваемой организацией. В настоящее время партнерам важна уверенность друг в друге, так как всего один неправильно выбранный партнер может нанести непоправимый урон организации, как в качестве убытка, так и в качестве «клейма» на деловую репутацию. Оценка стоимости бизнеса требуется в первую очередь для выявления положительных и отрицательных аспектов в процессе функционирования организации.

Литература:

1. Герасименко О. А., Кавун С. Ю. Альтернативные инвестиционные проекты как инструмент повышения стоимости организации (на примере ОАО «Кубань» Новопокровского района) // Экономика и социум. 2015. — № 2–1 (15). — с. 1269–1273.
2. Герасименко О. А., Шевчук Е. С. Перспективы развития финансового потенциала на примере ОАО «Апшеронск-Лагонаки» / В сборнике: Молодежь в науке: Новые аргументы. Сборник докладов II-й Международной молодежной научной конференции. Отв. Ред. Н. В. Горбенко. 2015. — с. 16–19.
3. Крыжановская А. В., Герасименко О. А. Практические аспекты механизма оптимизации структуры капитала ОАО «Приволье» // «Экономика и социум». 2014. — № 4–3 (13). — с. 626–631.
4. Лобазова В. В., Герасименко О. В. Формирование парадигмы инновационного потенциала организации как основы ее устойчивого развития // Экономика и предпринимательство. 2016. — № 2–2 (67–2). — с. 56–61.
5. Размахова А. В. Стоимость как важнейший оценочный показатель эффективности бизнеса // Теория и практика общественного развития. 2013. — № 12.
6. Трусова А. Ю., Трусов А. И., Дюжева А. В., Ильина А. И. / Методы оценки стоимости бизнеса. Основы экономики, управления и права. — № 4, 2014.

Переход на новый порядок применения контрольно-кассовых машин в Республике Казахстан и мировой опыт

Жигулина Юлия Мечиславовна, магистрант

Казахский национальный педагогический университет имени Абая (г. Алматы)

Внедрение нового порядка применения ККМ в РК, это масштабная акция, которая затрагивает интересы большого числа субъектов рынка от простых покупателей, до операторов связи и предприятий сервисного обслуживания и обеспечения.

Ключевые слова: *Контрольно-Кассовая машина, налогоплательщик, оператор фискальных данных, модернизация*

С целью модернизации существующей системы применения контрольно-кассовых машин в Республике Казахстан, а так же улучшения мониторинга и анализа налично-денежных операций планируется реализация проекта по внедрению кассовой техники с функцией передачи данных.

Новая система позволит собирать, систематизировать, накапливать и хранить в неизменном виде информацию о наличных денежных расчетах с фискальным признаком с каждой контрольно-кассовой машины.

В связи с тем, что данный проект носит технологический характер, для его реализации планируется привле-

чение Оператора фискальных данных, который на своей транспортной сети связи осуществит подключение кассовых машин, сбор и хранение фискальных данных в специализированном data-центре, позволяющем гарантировать сохранность данных, исключив изменение, обезличивание, блокирование, удаление и уничтожение фискальных данных и информации о наличных денежных расчетах.

Система получения данных с ККМ в режиме онлайн зарекомендовала себя положительно и благотворно влияет на собираемость налогов.

Необходимо отметить, что только в Республике Корея существует система онлайн подтверждения возможности совершения сделки путем присвоения уникального кода каждому чеку третьей стороной (оператором), что минимизирует возможность получения ложного чека покупателем [1].

В Республике Корея создан институт операторов фискальных данных в связи со значительным количеством ККМ, которых насчитывается более 3 млн шт., а также со значительными финансовыми затратами на создание такой системы (штат, помещение, серверное оборудование, программное обеспечение, резервный центр и т.д.).

Создание инфраструктуры сбора данных в режиме реального времени с контрольно-кассовой машины требует значительных бюджетных расходов и расширения штата налогового комитета. Так же, создание инфраструктуры оператора фискальных данных для обработки большого объема информации от миллионов ККМ в режиме реального времени требует значительных вложений, которые сравнимы с созданием процессинговых центров платежных карт. Принимая во внимание ограниченность республиканского бюджета, институт операторов фискальных данных может реализовать новый порядок без дополнительных бюджетных затрат.

Банки и телекоммуникационные компании обладают необходимыми решениями и инфраструктурой и, следовательно, могут выступить в качестве операторов фискальных данных. Многие банки имеют опыт работы с платежными картами в режиме реального времени, поэтому расширение инфраструктуры для обработки фискальных данных не будет иметь значительных трудностей.

Одним из ключевых факторов при внедрении нового порядка является привлечение покупателей для общественного контроля порядка применения контрольно-кассовой техники. Необходимо мотивировать покупателей сообщать о потенциальных нарушениях применения ККТ и это возможно реализовать, например, через стимулирующие лотереи или же посредством возврата покупателю части штрафа нарушителя. Конечно же, реализовать такую мотивационную программу непосредственно от органа государственной власти очень трудно, так как это потребует изменения законодательства, а так же решения множества сложных организационных и технических вопросов. Поэтому, институт операторов фискальных данных сможет это реализовать без всяких затруднений, так как он заинтересован в росте количества организаций и индивидуальных предпринимателей, правильно использующих ККМ.

Помимо инфраструктуры обработки фискальных данных, необходимо плотно работать с производителями ККМ. Чтобы обеспечить рынок инновационными и недорогими моделями необходимо проводить через операторов фискальных данных.

В настоящее время, помимо Республики Корея система получения данных с ККМ в режиме онлайн используется и в других странах, таких как Бельгия, Болгария,

Грузия, Сербия, Черногория, Эфиопия, Китай и Армения [4].

Так же в настоящее время Государственная налоговая служба Кыргызской Республики начала внедрять систему контроля по учету денежных средств через фискализацию контрольно-кассовых машин с функцией передачи данных в режиме онлайн на сервер Налоговой службы. Как отмечает заместитель главы ГНС, фискализация ККМ даст возможность эффективно контролировать правильность и полноту производимых расчетов и уплату налогов, администрировать налоги за счет контроля через фискальные устройства в режиме онлайн передачи информации в базу данных налоговой службы. Внедрение нового механизма принесет ощутимые выгоды не только государству, но и добросовестным налогоплательщикам. Увеличатся налоговые сборы за счет легализации денежного оборота, будет создана прозрачная фискальная система, благоприятная конкурентная среда для налогоплательщиков, а также сократятся различные формы контроля (рейдовые и хронометражные проверки) в отношении добросовестных субъектов. Также новый механизм позволит обеспечить реализацию нормы законов в части повышения защиты прав потребителей [5].

Налоговый комитет Министерства финансов Республики Казахстан совместно с международными экспертами в рамках совместного с Всемирным банком проекта по реформированию налогового администрирования проведен анализ международного опыта внедрения в эксплуатацию современных моделей ККМ [3].

Система Южной Кореи в настоящее время является наиболее действенной и жизнеспособной, она не позволяет корректировать данные ККМ и предоставляет возможность расширения электронных услуг.

Функции оператора заключаются в приеме в режиме «on-line» наличной оплаты и регистрации каждого платежа с присвоением уникального номера, а так же в направлении в адрес налоговой службы информации о платежах (как правило один раз в сутки). Так же предусматривается ответственность продавца, который отказал в выдаче чека.

Необходимо отметить, что налоговая система Республики Корея предоставляет физическим лицам доступ к информации обо всех осуществленных ими покупках через личный кабинет.

При такой системе нет необходимости выезда на место установки ККМ. Так же нет необходимости обязательно иметь технические устройства, с целью записи и хранения информации о проведенных наличных денежных расчетах. Передача данных онлайн позволяет не хранить данные об операциях на ККМ.

Анализируя опыт Республики Корея, можно сделать вывод, что система получения данных с ККМ в режиме онлайн зарекомендовала себя положительно и благотворно влияет на собираемость налогов.

Необходимо отметить, что только в Республике Корея существует система онлайн подтверждения возможности

совершения сделки путем присвоения уникального кода каждому чеку третьей стороной (оператором), что минимизирует возможность получения ложного чека покупателем.

Преимущества, предоставляемые новым законом покупателям, очевидны. Чеки теперь перестанут теряться, а сделки, совершенные через интернет с помощью платежных карт, будут подтверждаться в общем порядке [2].

Внедрение нового порядка применения ККМ в РК, это масштабная акция, которая затрагивает интересы большого числа субъектов рынка от простых покупателей, до операторов связи и предприятий сервисного обслуживания и обеспечения.

Переход на новый порядок применения ККМ в РК проходил постепенно, в несколько этапов. В настоящее время в РК сложилась практика применения ККМ основанная на применении фискальной памяти. Для обеспечения неизменяемости данных со стороны недобросовестного налогоплательщика применяются ККМ специальной конструкции занесенные в Государственный Реестр ККМ. Налоговый комитет ведет государственный реестр ККМ.

Анализируя мировой опыт, можно выделить ряд стран, которые используют технологию приема данных с ККТ в режиме онлайн, это Республика Корея, Бельгия, Болгария, Грузия, Сербия, Черногория, Эфиопия, Китай и Армения. Страны, не использующие технологию приема данных с ККТ в режиме онлайн, это Канада, США, Великобритания и Ирландия и др.

В Канаде орган, наделенный полномочиями по осуществлению контроля за оборотом наличных денежных средств — налоговая служба Квебека (Revenue Quebec). Все предприятия ресторанного бизнеса, на которые распространяется обязанность по обязательному выставлению счетов, с 1 сентября 2010 года должны постоянно и незамедлительно подавать счета клиентам предоставлять счета каждому клиенту; хранить бумажные или электронные копии счетов в течение шести лет с момента истечения текущего года; хранить реестр или копии всех меню в течение шести лет с момента истечения текущего

года; хранить все документы, подтверждающие изменение или отмену сделок.

Великобритания относится к числу тех стран, где нет требования об обязательном использовании ККТ при расчетах с населением за наличные при оплате товаров и услуг. Основные положения о бухгалтерском учете операций изложены в Информационном бюллетене № 727 службы по доходам Великобритании. В этом документе сказано, что все схемы для розничной торговли требуют ведения учета стоимости розничных продаж, т.е. ежедневной общей выручки. В том же документе (раздел 4.5 «Как вести учет ежедневной общей выручки?») говорится, что, как правило, регистрация ежедневной общей выручки осуществляется на ленте кассового аппарата или в виде копий кассовых чеков. Налоговая служба подчеркивает, что именно эти данные, а не имеющаяся в кассе наличность, составляют ежедневную общую выручку налогоплательщика. В другом разделе этого же документа (раздел 3.4 «Как работает схема для определения ставки НДС в момент продажи?») речь идет о точном и своевременном расчете налогов от операций с продажами и сказано, что, как правило, этот расчет осуществляется с использованием кассового аппарата, который «способен идентифицировать товары, проданные с различной ставкой НДС». При этом налоговая служба допускает отдельный учет продаж, «используя различные кассовые аппараты для товаров с различными ставками НДС».

Сегодня механизм контроля применения ККМ не выполняет своей основной функции, так как существует возможность манипуляции с данными ККМ (например: не пробитие чека, занижение выручки), то есть, не обеспечиваются полнота учета выручки субъекта от реализации товаров, услуг при расчетах с населением, не защищены права потребителей. Ложится излишняя административная нагрузка на добросовестный бизнес. Увеличиваются риски коррупционной составляющей. Ежегодно регистрируется факты нарушения применения ККМ или факты неприменения кассовых аппаратов [5].

Литература:

1. «Концепция Проекта Закона Республики Казахстан »О внесении дополнений в Кодекс Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет» (Налоговый кодекс) по вопросам расширения сферы применения контрольно-кассовых машин при переходе на новый порядок применения контрольно-кассовых машин в Республике Казахстан». Письмо Налогового комитета Министерства финансов Республики Казахстан от 12 июня 2014 года № НК-06/4836-И: <http://vitaminka.kz/Legislation/low/1763>
2. Н. Рахимгалиев. Переход отдельных категорий налогоплательщиков на применение контрольно-кассовых машин с передачей данных в оперативном режиме. Департамент юстиции города Астаны: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32067156
3. О применении ККМ с ФФПД в 2017 году (23 декабря 2016 г.) http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37432872#pos=0;0
4. Онлайн-ККТ — опыт внедрения в Казахстане. TaxCom: http://taxcom.ru/about/news/kaz_kkt
5. В Кыргызстане началась кампания по фискализации контрольно-кассовых машин. ГНС: <http://www.sti.gov.kg/news/2016/07/15/v-kyrgyzstane-nachalas-kampaniya-po-fiskalizacii-kontrolno-kassovyh-mashin>

Международный лизинг как форма привлечения инвестиций в национальную экономику

Иванова Анастасия Михайловна, магистрант
Санкт-Петербургский государственный экономический университет

В условиях ухудшившейся внешнеэкономической конъюнктуры, одной из насущных задач для обеспечения роста национальной экономики является привлечение дополнительных ресурсов в неё, в том числе за счёт внешних инвестиционных инструментов. В современных условиях российские предприниматели — крупные, средние и мелкие — находятся в поисках дополнительных источников инвестиций. При этом остаются слабо развитыми, в основном ввиду причин организационного и законодательного характера, альтернативные источники инвестирования, к которым относится международный лизинг. Проблема, которая рассматривается в настоящем исследовании состоит, во-первых, в недостаточной поддержке государством международного лизинга как альтернативной и перспективной форме инвестирования, во-вторых, в недостаточном понимании предпринимательскими организациями преимуществ данной формы инвестирования.

Анализ данных Центрального Банка РФ показывает, что в последние годы произошло кардинальное снижение объема привлеченных в Россию прямых иностранных инвестиций (рисунок 1).

Как видно, в 2015 г. объем прямых иностранных инвестиций в Россию снизился на 70,6% по сравнению с 2014 г. и 88,4% по сравнению с базовым периодом — 2007 г.

Негативная динамика прямых иностранных инвестиций в Россию снижает её рейтинги [9] в мировой системе движения финансовых ресурсов и становится сигналом для потенциальных инвесторов из зарубежных стран.

В таких условиях необходимо осуществлять поиск новых способов и создавать условия для использования субъектами экономической деятельности — резидентами и нерезидентами альтернативных способов инвестирования в национальную экономику. Одним из таких альтернативных способов становится международный лизинг.

Целью исследования является обоснование роли международного лизинга как одного из источников повышения инвестиционной активности в российской экономике. Достижение поставленной цели требует решения следующих задач:

- уточнение особенностей лизинга (или «финансовой аренды» — рассматривается как тождественный термин) в сравнении с другими способами финансирования;



Рис. 1. Динамика прямых иностранных инвестиций в экономику России в 2007–2015 гг., % [6]

- выделение преимуществ международного лизинга;
- характеристика особенностей и проблем использования международного лизинга в России в современных условиях.

Объектом исследования является международное движение капитала в связи с осуществлением финансирования приобретения основных фондов. Предметом исследования является международный лизинг как форма инвестирования.

В мировой практике лизинговое инвестирование является одним из наиболее распространенных способов финансирования инвестиционных проектов, деятельности субъектов экономики. Лизинг в самом общем понимании является способом обновления материально-технической базы компаний при отсутствии первичного капитала или заёмных ресурсов. Сущность данного инструмента предполагает предоставление права владения тем или иным имуществом тому или иному субъекту экономической деятельности.

Термин «лизинг», образованный от английского слова «to lease», означает буквально «арендовать», «брать в аренду».

Лизинг с точки зрения деятельностного подхода может пониматься как форма предпринимательской деятельности, в рамках которой осуществляется инвестирование финансовых ресурсов в специально приобретаемое и передаваемое впоследствии имущество по договору субъектам предпринимательской деятельности на определённое время за плату для использования в целях получения прибыли. Лизинг очень тесно связан с арендой, в связи с чем, одним из синонимов этого термина является понятие «финансовая аренда». Однако, в отличие от прочих разновидностей аренды, в пользование субъектам предпринимательской деятельности сдаётся новое, приобретённое в соответствии с заявкой имущество для передачи его в пользование тому субъекту предпринимательской деятельности. Таким образом, лизингодатель в таком случае не может быть арендодателем, поскольку с его стороны имущество приобретается по заказу, без эксплуатации.

Также надо отметить, что экономическая сущность финансовой аренды от экономической сущности традиционных форм арендных отношений отличается рядом признаков [3, 4, 5, 8]:

- капиталом в финансовой аренде является не имущество, находящееся в собственности владельца, а так называемый «универсальный» ресурс — денежные средства, которые позволяют приобрести необходимое имущество или средства производства;
- финансовая аренда позволяет исключить потери, обусловленные реализацией имущества, которое может оказаться невостребованным, либо с потерей свойств такого имущества при его хранении;
- у арендатора появляется возможность взять в аренду имущество или составляющие основного капитала со свойствами, полностью соответствующими, предъявляемым к нему требованиям;
- у лизингодателя (или арендодателя) появляется возможность отстраниться от участия в передаче арен-

дованного оборудования или имущества и, как следствие, возможных претензий к его качеству;

- у лизингополучателя есть возможность приобретения арендованного имущества в собственность по истечению срока лизингового договора.

Согласно положениям Закона «О финансовой аренде (лизинге)» [7], при осуществлении международного лизинга лизингодатель или лизингополучатель является нерезидентом Российской Федерации.

Сделки международного лизинга предполагают импорт и экспорт непотребляемой продукции и регулируются гражданским, таможенным и налоговым законодательством производителей, представляющих стран, которые участвуют в сделке. Международный лизинг активно используется такими стратегически важными для российской экономики отраслями как нефтегазовая и транспортная — ввиду значительной стоимости оборудования, используемого предприятиями этих отраслей.

Выделяют следующие формы международного лизинга [2]:

1. Финансовый — данная форма международного лизинга предоставляет возможность предприятию при небольших разовых расходах приобрести необходимое оборудование или технику. При этом не возникает необходимости аренды значительного количества единиц техники и изъятия для этого существенных средств из оборота таких предприятий. Финансовый лизинг довольно популярен в деятельности российских компаний.

2. Оперативный лизинг — данная форма международного лизинга особенно выгодна для предприятий, сфера деятельности которых подвержена влиянию сезонных колебаний (яркий пример — предприятия агропромышленного комплекса) или географического фактора. Использование оперативного лизинга позволяет предприятиям нарастить объемы производства в установленный срок на выбранной территории. Однако, оперативный лизинг в российской практике используется значительно реже финансового.

Одной из отличительных особенностей международного лизинга является то, что его можно рассматривать одновременно и как механизм финансирования и как механизм инвестирования [1]. Преимуществами международного лизинга является использование налогового режима страны лизингодателя или так называемый «экспорт налоговых льгот» [10].

Как показывает практика отношений между участниками отношений, складывающихся по поводу финансовой аренды оборудования, наиболее выгодные сделки международного лизинга осуществляются между резидентами стран, в которых применяются различные методы определения балансодержателя лизингового имущества.

Использование международного лизинга российскими предприятиями предоставляет им значительно больший доступ к международным финансовым инструментам, а также рынкам инновационного оборудования.

Международный лизинг предоставляет преимущества не только для российской национальной экономики — данная форма инвестирования также стимулирует за-

рубежных производителей оборудования и техники, которые получают новые рынки сбыта своей продукции.

Однако, как показывают данные международных исследований, роль России на мировом рынке лизинга всё ещё незначительна [11].

Таким образом, вовлечение России в международные отношения, связанные с оказанием лизинговых услуг и приобретением оборудования и техники в рамках лизинговых договоров требует решения ряда задач, в числе которых:

1. Решение вопросов уплаты таможенных пошлин и налогов организациями, закупающими оборудование в рамках международного лизинга.

2. Предусмотрение законодательной возможности снижения стоимости имущества при его эксплуатации в ходе осуществления таможенных процедур.

3. Разработка подзаконных актов, стимулирующих зарубежных экономических агентов взаимодействовать с российскими предприятиями по на основе ясных для всех сторон схем.

Кроме того, требуется распространение идей использования международного лизинга как альтернативной формы инвестирования среди российских предпринимателей. Использование международного лизинга предоставляет предпринимателям ряд преимуществ, среди которых: получение дополнительного инвестиционного ресурса, повышение конкурентоспособности на зарубежных рынках ввиду полученных налоговых послаблений, появление новых крупных рынков сбыта продукции, взаимодействие с зарубежными контрагентами и др.

Литература:

1. Абольянина Т. А. Международный лизинг как способ привлечения иностранных инвестиций // Международный студенческий научный вестник. 2015. № 4–3. С. 384–385.
2. Весина В. В. Использование международного лизинга как метода финансирования деятельности российских предприятий // Интернет-журнал Науковедение. 2014. № 5 (24). С. 81. [URL] — <http://naukovedenie.ru/PDF/48EVN514.pdf> (дата обращения 24.11.2016).
3. Володин А. А. Управление финансами (Финансы предприятий): Учебник / А. А. Володин, Н. Ф. Самсонов, Л. А. Бурмистрова и др. — М.: ИНФРА-М, 2004. — 504 с.
4. Леонтьев В. Е. Инвестиции: учеб. пособие / В. Е. Леонтьев, В. В. Бочаров, Н. П. Радковская. — М.: Магистр: ИНФРА-М, 2010. — 416 с.
5. Логинов М. В. Лизинг как форма активизации инвестиционных процессов и инструмент экономического подъема в России: дисс... канд. экон. наук; М., 2008, 176 с.
6. Прямые инвестиции в Российскую Федерацию [Электронный ресурс] / Центральный Банк Российской Федерации. URL — <http://www.cbr.ru/statistics/?prtId=svs> (дата обращения 25.11.2016).
7. Федеральный закон от 29.10.1998 N164-ФЗ «О финансовой аренде (лизинге)» // «Собрание законодательства РФ», 02.11.1998, № 44, ст. 5394.
8. Финансовый менеджмент: Учебник / Под ред. А. М. Ковалевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ИНФРА-М, 2011. — 336 с.
9. Foreign direct investment, net inflows (BoP, current US\$)[Электронный ресурс] / The World Bank. URL — <http://data.worldbank.org/indicator/BX.KLT.DINV.CD.WD> (дата обращения 25.11.2016).
10. Inihoff E. A., Lipe R. C. and Wright D. W. Operating leases: income effects of constructive capitalization // Accounting Horizons. — 2007. — № 2.
11. Leaseurope [Электронный ресурс] // [URL] — <http://www.leaseurope.org/uploads/documents/stats/European%20Leasing%20Market%202015.pdf> (дата обращения 24.11.2016).

Уровневый подход к исследованию сущности и принципов политики интеграции в российской экономике¹

Карелина Мария Геннадьевна, доктор экономических наук, доцент
Магнитогорский государственный технический университет имени Г. И. Носова

Нестабильность и внутренняя противоречивость правового обеспечения в России политики интеграции, несовершенная правоприменительная практика порождают серьезные проблемы в осуществлении

¹ Работа выполнена в рамках гранта Президента РФ для государственной поддержки молодых российских ученых — кандидатов наук (МК-5339.2016.6)

экономическими агентами своих прав в сфере слияний и поглощений. Поэтому при анализе сущности и принципов политики интеграции должен присутствовать комплексный подход, в рамках которого можно выделить следующие три уровня [4,5]:

- юридический (переход прав владения на активы, определение правопреемника, установление обязанностей и прав);
- бухгалтерский (инструменты интеграции, показатели их признания, способы отображения интеграционных сделок в бухучете, формирование бухгалтерской и финансовой отчетности);
- экономический (формирование конкурентных преимуществ интегрирующихся предприятий и факторы, которые их определяют).

Определение интеграционных процессов в рамках юридического подхода дано в Гражданском кодексе РФ. Кроме того, к нормативным актам, регулирующим политику интеграции хозяйствующих субъектов в Российской Федерации, можно отнести: Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (редакция от 03 июля 2016 г.); Федеральный закон от 08 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (редакция от 03 июля 2016 г.); Федеральный закон от 26 июля 2006 г. № 135-ФЗ «О защите конкуренции» (редакция от 03 июля 2016 г.); Федеральный закон от 22 апреля 1996 г. № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг» (редакция от 03 июля 2016 г.); Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (редакция от 03 июля 2016 г.); Федеральный закон от 08 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (редакция от 03 июля 2016 г.) и др.

Уровень правового регулирования сферы слияний и поглощений невысок, хотя существует достаточно большое количество различных законодательных актов [5,6]. Так, существуют определенные различия в толковании понятий «слияния» и «поглощения» в российском и зарубежном законодательстве (понятие «альянс» вообще отсутствует в законодательстве РФ) [12].

На бухгалтерском уровне к нормативным документам, содержащим определение способов политики интеграции, можно отнести: Международный стандарт финансовой отчетности МСФО 3 «Объединение компаний» (заменивший МСФО 22 «Объединение бизнесов») и Стандарт введения учета SFAS141 «Об объединении организаций».

В соответствии с МСФО 3 объединение — это соединение отдельных предприятий в единую организацию. При этом механизмами объединения могут быть: приобретение контрольного пакета акций, либо чистых активов; образование нового предприятия; реорганизация предприятий. Необходимо отметить, что SFAS141 содержит небольшой перечень способов объединения: покупка активов и приобретение доли участия в одном или нескольких предприятиях [5].

МСФО 3 и SFAS141 отражают видения о том, что все объединения интегрирующихся организаций есть приобретения и должны учитываться на основе справедливой стоимости обмена. Такой способ к определению объединения хозяйствующих субъектов можно охарактеризовать достоверностью, реалистичностью и практической значимостью.

Юридический и бухгалтерский подходы, раскрывая механизмы политики интеграции, не позволяют раскрыть ее экономическую сущность и не объясняют смысл слияний и поглощений. Для того чтобы нивелировать данные недостатки, перейдем на экономический уровень рассмотрения политики интеграции.

С точки зрения Т. Галпина и М. Хэндона, процессы слияний и поглощений — часть стратегии развития компании на мировом уровне [1]. Р. Пак и Б. Нил придерживаются мнения, что решение об инициировании интеграционной деятельности является, по сути, инвестиционным. При этом необходимо отметить отсутствие полной, достоверной информации о компании-цели интеграционной сделки, а также долгосрочный характер такой сделки.

Ю. В. Иванов относит интеграционные сделки к разновидности форм трансформации. При этом под трансформацией он понимает организационно-экономическое преобразование структур холдингового типа, при котором меняется состав юридических лиц — организаций, в ней участвующих.

С. В. Гвардин, И. Н. Чекун считают, что интеграционная деятельность — мировая тенденция объединения активов и концентрации деятельности в сфере производства. Понятие «динамичное развитие» заключается в том, что, выстраивая вертикальную структуру или консолидируя отдельные этапы производственного цикла, интегрированная компания резко повышает свою устойчивость. Для сформировавшегося рынка механизм реализации интеграционной активности — единственный способ усилить свои позиции на рынке и увеличить свою доходность [2].

В. Г. Крыжановский относит процессы слияний и поглощений к реструктуризации, определение которой он сформулировал следующим образом: это всеобъемлющее преобразование для эффективного распределения и применения всех ресурсов организации, состоящая в создании комплекса бизнес-единиц на основе разделения, объединения, ликвидации действующих и создания новых структурных подразделений, присоединения к организации других организаций и получения определенной доли в уставном капитале или акций сторонних организаций.

В настоящее время единая терминология слияний и поглощений отсутствует [3]. А. Дамодаран определяет слияния, поглощения как разновидность приобретения. М. А. Козодаев считает, что фактически существуют только операции поглощения, а слияние является их разновидностью. М. Росс определяет слияние как полное поглощение.

Данный подход опровергается такими авторами, как А. Д. Радыгин, Р. М. Энтов, Н. Б. Рудык, Е. В. Семенкова,

которые полагают, что между сделками слияний и поглощений есть существенная разница: слияния — операции на первичном рынке акций, поглощения — на вторичном. При слиянии право принимать или отклонять предложение о покупке компании имеют менеджеры цели, а в межфирменном тендерном предложении (механизм поглощения) — акционеры цели. Как правило, после слияния покупатель получает контроль над всеми 100% обыкновенными голосующими акциями, при тендере — контрольный пакет.

Для комплексного анализа наиболее заслуживающими особого внимания классификационными признаками интеграционной активности являются: направление интеграции и национальная принадлежность [7,11]. В зависимости от направления интеграции целесообразно выделить следующие основные виды интеграционных сделок:

- горизонтальные слияния и поглощения — объединение (приобретение) компаний одной сферы деятельности, производящих одну и ту же продукцию или осуществляющих одни и те же стадии технологического производства;

- вертикальные слияния и поглощения — объединение (приобретение) компаний разных отраслей экономики, связанных производственной технологией, т.е. расширение приобретающей компанией своей деятельности либо за счет приобретения предыдущих производственных стадий, либо последующих;

- конгломеративные слияния и поглощения — объединение (приобретение) компаний, различных отраслей.

В зависимости от национальной принадлежности компаний, участвующих в реализации политики интеграции, можно выделить:

- внутренние сделки слияний и поглощений;
- сделки по покупке российскими холдингами иностранных активов;
- сделки по покупке иностранными холдингами российских активов.

Литература:

1. Галпин Т. Дж. Полное руководство по слияниям и поглощениям компаний: методы и процедуры интеграции на всех уровнях организационной иерархии/ Т. Дж. Галпин, М. Хэндон. — М.: Вильямс, 2005. — 237 с.
2. Гвардин С. В. Слияния и поглощения. Эффективная стратегия для России/ С. В. Гвардин, И. Н. Чекун. — СПб.: Питер, 2007. — 192 с.
3. Гохан Патрик А. Слияния, поглощения и реструктуризация компаний. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2004. — 740 с.
4. Ендовицкий Д. А. Инвестиционный анализ в реальном секторе экономики/ Д. А. Ендовицкий. — М.: Финансы и статистика, 2003. — 352 с.
5. Ендовицкий Д. А. Экономический анализ слияний/ поглощений: научное издание/ Д. А. Ендовицкий, В. Е. Соболева. — М.: КНОРУС, 2008. — 448 с.
6. Ендовицкий Д. А. От оценки финансового состояния организации к интегрированной методике анализа устойчивого развития/ Д. А. Ендовицкий, Н. П. Любушин, Н. Э. Бабичева, О. М. Купрюшина// Экономический анализ: теория и практика. — 2016. — № 12(459). — С. 42–65.
7. Поликарпова М. Г. Интеграционные процессы в современной экономике Российской Федерации// Вестник экономической интеграции. — 2009. — № 9–10. — С. 24–30.

В зависимости от позиции управленческого персонала интегрирующихся компаний к сделке слияния и поглощения можно выделить:

- дружественные слияния и поглощения, при которых персонал компании и акционеры холдинга приобретаемой (целевой, выбранной для покупки) компании поддерживают данный интеграционный проект;

- враждебные слияния и поглощения, при которых руководство интегрируемой компании не поддерживает сделку слияния и поглощения и осуществляет ряд противозахватнических действий.

На характер и динамику реализации политики интеграции оказывают влияние множество факторов [8,9,10]. При анализе данных факторов обоснованным является выделение внешних и внутренних. К внешним факторам можно отнести уровень развития экономики, уровень развития финансовой сферы деятельности государства, уровень инфляции, уровень развития кредитной системы государства, административные барьеры, барьеры входа в определенную отрасль экономики: чем они выше, тем более консолидированной является данный сектор.

К внутренним факторам относятся структура производственной цепочки, финансовое состояние хозяйствующего субъекта с позиций финансовой устойчивости, состояние имущественного комплекса компании, тип производства, активность и заинтересованность собственника в управлении организацией, состояние внутреннего контроля, инновационно-технологическое возможности и др.

Таким образом, развитие экономики определяет динамику реализации политики интеграции, которая является объективной закономерностью развития производительных сил общества и создает условия для преобразования рынка. Это предполагает статистический учет индивидуальных потребностей и их особенностей в рамках уровневого подхода к исследованию сущности и принципов политики интеграции в российской экономике.

8. Поликарпова М.Г. Экономико-математический анализ интеграционной деятельности секторов экономики РФ// Вестник магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова.— 2010.— № 3.— С. 73–77.
9. Поликарпова М.Г. Оценка стоимости бизнеса в интеграционных сделках металлургической компании// Вестник магнитогорского государственного технического университета им. Г.И. Носова.— 2012.— № 4(40).— С. 86–91.
10. Поликарпова М.Г. Оценка эффективности интеграционных проектов металлургических компаний/ М.Г. Поликарпова, В.С. Мхитарян// Проблемы теории и практики управления.— 2013.— № 2.— С. 114–122.
11. Поликарпова М.Г. Этапы и особенности развития российского рынка слияний и поглощений// Молодой ученый.— 2014.— № 3(62).— С. 505–507.
12. Blair R. Law and Economics of Vertical Integration and Control/ R. Blair, D. Kaserman.— New York: Academic Press.— 1983.

Понятие оценки персонала и ее роль в управлении персоналом

Карманова Анна Викторовна, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе
МБДОУ г. Иркутска детский сад № 167

Вот уже несколько лет как оценка персонала остается популярной темой обсуждения и одной из наиболее востребованных услуг на консультационном рынке. Огромное количество выступлений, публикаций, проводимых семинаров. Своими представлениями стараются поделиться и практикующие HR-специалисты, и руководители, эксперты консультационного бизнеса.

Современный уровень развития бизнеса в России характеризуется обострением конкурентной борьбы, выходом ее на новый качественный уровень, когда наряду с традиционными для России формами: протекционизмом, открытой борьбой, лоббизмом и прочим, все большую роль приобретает качество персонала организации, как фактор конкурентной борьбы, который позволяет побеждать тогда, когда остальные способы не работают. При прочих равных условиях выигрывает тот, кто обладает более мощным потенциалом сотрудников.

Любой руководитель в своей работе постоянно сталкивается с необходимостью оценивать подчиненных — для принятия решений о поощрениях, продвижении, обучении, результатах испытательного срока, изменении заработной платы или премировании.

Именно поэтому наиболее дальновидные собственники вкладывают немалые средства в развитие потенциала своих сотрудников. Однако прежде, чем развивать сотрудника, необходимо понять — на каком уровне он находится в текущий момент своей деятельности, и спрогнозировать возможную перспективу его развития завтра.

Именно эти цели преследуют внедряемые в систему управления персоналом современные подходы и методы оценки персонала. В литературе по управлению персоналом оценка персонала рассматривается в разных ракурсах. Некоторые авторы рассматривают оценку эффективности деятельности персонала через понятие деловой оценки (Кибанов А.Я.), у Спивака В.А. оценка результатов труда и аттестация персонала рассматриваются

в тесной взаимосвязи. Соответственно, и понятие оценки персонала в литературе трактуется авторами по-разному.

У Кибанова А.Я. понятие деловой оценки рассматривается как целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик человека требованиям должности или рабочего места [3, с.172].

По утверждению специалистов Вучковия-Стадник А. А., Карнышева А.Д., Магура М.И., Пугачева В.П., оценка персонала — это процесс сбора, анализа и оценки информации о том, как работник выполняет порученную ему работу [5; 6; 7; 8].

Базаров Т.Ю. дает определение оценки труда, как комплекса мероприятий по определению соответствия количества и качества труда требованиям технологии производства.

Подобная формулировка понятия оценки труда дана Фокиным К.Н.: «оценка труда — установление количественных характеристик профессиональной деятельности и соответствия требованиям должности» [9, с. 51].

В любом случае, оценка персонала неразрывно связана почти со всеми функциями системы управления персоналом. Без оценки нельзя обойтись при отборе кандидатов на вакантные должности, без оценки результатов деятельности сложно справедливо распределить премии и бонусы, без оценки не обойтись при определении потребности в обучении и развитии персонала.

Как показывают исследования, регулярная и систематическая оценка персонала положительно сказывается на мотивации сотрудников, их профессиональном развитии и росте. Одновременно результаты оценки являются важным элементом управления человеческими ресурсами, поскольку предоставляют возможность принимать обоснованные решения в отношении вознаграждения, продвижения, увольнения сотрудников, их обучения и развития. Процедуры оценки персонала являются базовыми для многих конкретных аспектов кадровой ра-

боты. В частности, при приеме на работу, при продвижении, при обучении, при реорганизации, поощрении, сокращении и увольнении. Оценка и аттестация персонала тесно увязана практически со всеми основными направлениями работы в сфере управления персоналом.

Поэтому, система оценки как персонал-технология представляет собой непрерывный процесс в системе управления предприятия любой формы собственности и взаимосвязана со всеми направлениями управления персоналом (рисунок 1).



Рис. 1. Взаимосвязь системы оценки с общей системой управления персоналом

Создать сбалансированную систему оценки — точную, объективную и понятную — непросто: на сегодняшний день существует множество технологий, каждая из которых имеет свои сильные и слабые стороны. Грамотно проведенная оценка персонала обеспечивает руководство компании информацией об индивидуальных особенностях работников, выполнении ими своих должностных обязанностей, поведении на рабочем месте, лояльности и т.д. Такая информация помогает принимать обоснованные решения и формировать сбалансированную кадровую политику.

Периодичность проведения оценки определяется спецификой бизнеса, финансовыми циклами (подведение итогов финансовой деятельности компании) и конкретными функциями сотрудника. Можно оценивать сотрудников ежемесячно, но окончательная оценка в этом случае может быть получена только по итогам квартала или года. Рекомендуемая периодичность текущей оценки персонала — не реже одного раза в год. При необходимости проводятся дополнительные виды оценки — например, по результатам обучения, адаптации сотрудника.

Как правило, конечной целью оценки персонала является измерение параметров, на которые можно влиять,

чтобы повысить общую эффективность компании. Такими параметрами является, например, индивидуальная эффективность каждого сотрудника; уровень знаний и навыков, необходимый для выполнения работы; вовлеченность сотрудников и т.п.

Оценка персонала организации — наиболее сложное звено кадровой работы. Она представляет собой специализированные формализованные мероприятия, в рамках которых оценивается сам работник, его труд и результат деятельности.

Оценка персонала также является составной частью процесса управленческого контроля, осуществляемого в отношении человеческих ресурсов организации. Чаще всего результаты оценки используются для принятия управленческих и административных решений, связанных с назначениями, переводами, увольнениями, оплатой труда или наказаниями. И хотя успешная профессиональная деятельность сотрудника в данный момент на данном рабочем месте вовсе не означает, что он будет столь же успешно исполнять и другие, более сложные и более ответственные задания, все же информация, полученная в результате оценки его труда, имеет высокую ценность для прогноза успешности работника в новой должности.

Литература:

1. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (вступил в силу с 01 сентября 2013 г).
2. Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам — образовательным программам дошкольного образования: приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.08.2013 № 1014.
3. Об утверждении Профессионального стандарта педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель): приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. N544н.
4. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования: приказ Министерства образования и науки РФ от 17.10.2013 г. № 1155.
5. Гаврилюк В. Сила компетенции//Справочник по управлению персоналом. — 2009. — № 9. — С.76.
6. Карпов А. В. Психология менеджмента: Учеб. Пособие. — М.: Гардарики, 2009. — 584 с.
7. Могилевкин Е. А. Нестандартные методы деловой оценки персонала//Управление человеческим потенциалом. — 2011. — № 2. — С.128–135.
8. Рыжова Н. Состояние систем управления персоналом: реалии и перспективы//Справочник по управлению персоналом. 2012. № 1. [Электронные ресурсы] — Режим доступа: <http://www.pro-personal.ru/journal/785/379656>.
9. Хант Д. Управление людьми в компаниях: Руководство для менеджера. — М.: ЗАО «Олимп — Бизнес», 2005. — 359 с.

Развитие некоммерческих организаций в России

Кошкина Анастасия Валерьевна, студент;

Умарова Альбина Нуржановна, студент;

Чудайкин Петр Иванович, студент

Научный руководитель: Ишина Ирина Валерьевна, доктор экономического наук, профессор
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (г. Москва)

Зародившись еще много веков назад, сегодня некоммерческие организации становятся неотъемлемой частью жизни российского общества, оказывая огромное влияние как на внутреннюю политику государства, так и на международные взаимоотношения. Как известно, в основе некоммерческого сектора лежит добровольная благотворительная деятельность, стремление помочь, выполняя общественно важную работу. В процессе своего развития именно данный сектор претерпевал множество изменений, остро реагируя на политические, экономические и социальные проблемы стране.

С учетом особенностей временных эпох нами выделено несколько этапов в истории становления некоммерческих организаций в России. Одним из первых этапов развития некоммерческих организаций является период его непосредственного зарождения и формирования — дореволюционный.

Стоит отметить, что добровольчество как социально значимая деятельность, осуществляемая на безвозмездной основе, издревле присуще человеческому обществу, о чем свидетельствуют исторические факты. Однако активное развитие благотворительности на Руси получила после принятия христианства, что придало ей религи-

озный характер. Финансовой основой такой деятельности стала церковная десятина, а также добровольный труд волонтеров (монахинь, священнослужителей). [2, с. 55]

Развиваясь, благотворительность расширяет финансовую базу своей деятельности и охвате решаемых вопросов. К середине XVI века появилась необходимость нормативно-правового регулирования существовавших на тот период некоммерческих организаций. Так, при Иоанне Грозном в 1551 году в постановлении Стоглавого собора было сказано о необходимости общественного попечительства бедных на средства самого населения. [6, с. 33]

Особое внимание социальному сектору уделялось царем Федором Алексеевичем, а также Петром I, принявшем решение о частичном государственном финансировании благотворительности. [4, с. 18] Важным событием на пути развития некоммерческого сектора стало создание негосударственных организаций, не относящихся к институту церкви (правление Екатерины II). Кроме того, указом от 1775 года на приходы, сельские и городские общины легла обязанность кормить бедных. Уже в 1785 году были созданы городские попечительства. Таким образом, Екатерине II удалось привлечь все насе-

ление к решению основных социальных задач и создать первые в России благотворительные общества, ставшие основой современных некоммерческих организаций.

Как таковое становление общественных благотворительных объединений связано с супругой Павла I — Марией Федоровной, создавшей огромное число благотворительных заведений, в последующем объединенные в «Ведомство учреждений императрицы Марии» (ВУИМ). В начале XX века ведомство включало около полутора сотни учебных заведений и четырехсот приютов, воспитательных домов, порядка 50 больниц и лечебниц, функционируя, главным образом, за счет государственных поступлений, пожертвований и платы за оказываемые услуги. [1]

К 1902 году в Российской империи было зарегистрировано свыше 10000 благотворительных учреждений, общественных и религиозных организаций, в том числе партии, детские объединения и многие другие. Нельзя не отметить, что в XX веке благотворительность в России приобрела широкий размах, что говорит о достаточном привлечении финансовых ресурсов — по подсчетам Всероссийского съезда деятелей по призрению большая доля денежных средств в этой сфере формировались благодаря добровольным пожертвованиям частных лиц и лишь четверть ресурсов выделялось государством. К примеру, в 1913 году благотворительные организации Санкт-Петербурга получили более 8 миллионов рублей от частных жертвователей. В среднем, ежегодно в Российской Империи не менее 27 миллионов рублей отдавалось в некоммерческий сектор в форме милостыни. [8]

Следующий этап становления некоммерческих организаций непосредственно связан с периодом развития СССР.

Формирование советского законодательства об общественных организациях началось в 1918 г., когда Конституция РСФСР провозгласила: «В целях обеспечения трудящимся действительной свободы союзов Российская Социалистическая Федеративная Советская Республика, сломив экономическую и политическую власть имущих классов и этим устранив все препятствия, которые до сих пор мешали в буржуазном обществе рабочим и крестьянам пользоваться свободой организации и действия, оказывает рабочим и беднейшим крестьянам всяческое содействие, материальное и иное, для их объединения в организации». [5]

Ряд декретов ВЦИК и СНР, определявших порядок создания некоммерческих организаций и их функционирования, был издан в первые послереволюционные годы.

В 1920-е годы деятельность общественных организаций в стране развивалась быстрыми темпами. Так, например, к 1928 г. в России было зафиксировано порядка 4500 общественных организаций. Тем не менее, лидеры государства понимали, что слишком высокий темп роста данных организаций в дальнейшем усложнит процесс контроля их деятельности. Желание создать управляемую общественную среду двигало властными структурами того времени, в связи с чем был предпринят ряд

попыток для уменьшения количества действующих общественных объединений. Во второй половине 1920-х годов данная цель обрела конкретные формы и методы.

Как отмечалось в письме наркома НКВД А.Г. Белобородова в апреле 1926 г., «НКВД намечена единовременная проверка деятельности зарегистрированных объединений на предмет закрытия тех объединений, кои в своей деятельности уклоняются от норм, определенных их уставом или деятельность коих является бесполезной». [3, с. 82]

Насколько сурово было настроена власть того периода по отношению к общественным организациям позволяет судить инцидент, в котором был задействован историк и краевед Анциферов Н.П. Он был репрессирован в 1928 г., но в отличие от остальных членов ленинградского кружка «Воскресенье», не был отправлен в трудовой исправительный лагерь «Соловки». Репрессию удалось избежать лишь благодаря вмешательству Н.К. Крупской.

Тем не менее, 6 января 1930 г. был издан первый нормативный акт в области некоммерческих организаций — Постановление ЦИК СНК СССР «О порядке учреждения и ликвидации Всесоюзных обществ и союзов, не преследующих цели извлечения прибыли», а также Положение «О добровольных обществах и союзах», утвержденное постановлением ЦИК и СНК РСФСР от 10 июля 1932 года.

Добровольные общества и союзы рассматривались как организации, занимающиеся общественной самодеятельностью, главной задачей которых являлось участие в строительстве Союза ССР, а также содействие укреплению страны. Деятельность данных объединений проводилась согласно плану народного хозяйства.

Как уже было отмечено, властные структуры с 1920-х гг. пытались упразднить большинство общественных организаций. Итогом данных попыток явился факт функционирования лишь 20 всероссийских и всесоюзных объединений к 1935 г.

Однако уже к началу 1960-х гг. произошло оживление активности населения в таких сферах как наука, культура и образование. Так, в этот период получило развитие единое молодежное пространство. Но данная общественная организация рассматривалась лишь как форма проведения досуга, где «массы» могли приобщиться к культуре.

Период перестройки в СССР, а также сопутствующие атрибуты в виде принципов демократии, гласности, свободы, послужили толчком для реализации инициатив населения. Например, до 1980-х гг. в стране не было экологических клубов, а уже в конце десятилетия их количество достигло нескольких десятков. Также появились молодежные жилищные комплексы, семейные клубы, группы милосердия и т.п. Среди возникших объединений, получивших широкую известность, — историко-просветительское общество «Мемориал», комитет «Апрель» («Писатели в поддержку перестройки»), Союз потомков российского дворянства и др. [2, с. 56]

Современный этап развития некоммерческих организаций берёт своё начало в 1991 году. В период становления новой страны, где начинают устанавливаться рыночные отношения некоммерческие организации начинают играть роль для общества в целом. Некоммерческие организации в наши дни выполняет ряд важных функций: осуществляют деятельность в неприбыльных отраслях (социально-ориентированная область), также предоставляют рабочие места для граждан, действуют на благо общества (не имея конечной цели в виде получения прибыли).

По статистическим показателям на 2016 год было зарегистрировано около 228 тыс. некоммерческих организаций на территории РФ и динамика развития третьего сектора (НКО) показывает, что суммарные доходы выросли в 8 раз с 70 млрд руб. до 600 млрд руб. в промежутке с 2000 года по 2015 год. [7]

Государству еще предстоит большой путь в развитии некоммерческих организаций, чтобы вся деятельность была прозрачна и ясна обычным людям и ни у кого не возникло вопросов: почему и как эта организация получила больше средств, чем другие. Большое влияние оказывает менталитет населения. Российские граждане не привыкли направлять средства на благотворительность, в отличие от стран запада, где люди готовы выделять свои деньги на благо других.

Для некоммерческих организаций предусматривается государственная поддержка и предоставляются льготы.

При это в разных регионах страны имеются свои приоритеты по виду деятельности организаций, например, в Москве предпочтение отдается организациям, занимающимся социальной защитой граждан и защитой окружающей среды.

В России некоммерческие организации только начинают своё становление и возникает множества вопросов о прозрачности финансирования их деятельности. Данный механизм находится на стадии развития и ему еще предстоит долгий путь совершенствования. На сегодняшний день финансирование организаций проводится на конкурсной основе, которая позволяет отобрать наиболее значимые и необходимые проекты для граждан.

Конечно, некоммерческим организациям задается множество вопросов по поводу эффективности их деятельности, а также о распределении выделенных государством средства. Первое, что тормозит эффективную работу некоммерческих организаций — это несовершенства в технологическом плане и неполная правовая информация, которой обладают данные организации. Вторая проблема — нехватка финансовых ресурсов, что усложняет реализацию многих задач и идей. Например, при нехватке средств крайне сложным представляется увеличение правовой грамотности населения, защита социально незащищённых слоёв и т.д. Существуют различные налоговые проблемы: непосильная налоговая нагрузка, дискриминационный характер налоговых норм, проблема эффективности налогового администрирования.

Литература:

1. Благотворительность в Российской империи. [Электронный ресурс]. <http://www.liveinternet.ru/users/5674892/post387106706> (Дата обращения: 09.02.17).
2. Грищенко Ю. И. Этапы становления некоммерческих организаций в России // Некоммерческие организации в России. — № 5, — 2012, — 56 с.
3. Ильина И. Н. Общественные организации России в 1920-е годы. — М.: Институт российской истории РАН. — 2001, — 82 с.
4. Ишина И. В. Финансы некоммерческих организаций. — М.: Юрайт. — 2017, — 18 с.
5. Конституция (Основной Закон) Российской Социалистической Федеративной Советской Республики (принята V Всероссийским Съездом Советов в заседании от 10 июля 1918 г.) [Электронный ресурс]. <http://base.garant.ru/185478> (Дата обращения: 09.02.17).
6. Созарукова Г. А. Становление и развитие бухгалтерского учета в некоммерческой общественной организации // Библиотека бухгалтерских и налоговых документов. — № 2, — 2010, — 33 с.
7. Статистические данные о НКО. [Электронный ресурс]. <http://minjust.ru/ru/nko> (Дата обращения: 12.02.17).
8. Сфера предпринимательской деятельности и опыт социальной работы в ней. — [Электронный ресурс]. <http://www.studmed.ru/docs/document21306?view=18> (Дата обращения: 10.02.17).

Мотивационный механизм как фактор повышения эффективности труда на предприятиях

Куатбеков Жарас Алпысбаевич, PhD, доцент;
Ходжаниязова Жанар Тогабаевна, преподаватель;
Елемес Индира Асылханкызы, магистрант
Таразский инновационно-гуманитарный университет (Казахстан)

В современных экономических отношениях одним из приоритетных направлений повышения эффективности труда на предприятиях является развитие методов управления трудовыми процессами, базирующихся на основе роста мотивации через образование систем стимулов, побуждающих работника предприятия к высокоэффективному, производительному труду.

Работники любого предприятия должны быть заинтересованы не только в получении объективно достойной оплаты за труд, но и в реализации личных интересов. На сегодняшний день оценка личных интересов работников становится важным аспектом проблематики их мотивации и стимулирования. Только разработка результативной системы мотивации способна связать интересы отдельно взятого работника с целями предприятия, создать возможность максимального использования своего личного трудового потенциала, что отразится на росте конкурентоспособности экономики региона и страны в целом.

Для развития системы трудовой мотивации на предприятиях необходимо использовать такие принципы как: комплексность воздействия стимулов; индивидуальность выбора набора стимулов для персонала; гибкость стимулирующего влияния; оперативность пересматривания стимулов; открытость и объективность информирования о системе мотивации; доступность стимула для персонала; сокращение хронологического разрыва между результатом и наградой; поэтапность преобразования стимула в сторону роста; заметность результативности стимула; целенаправленное совершенствование творческой инициативности персонала.

Для этого нужно рассмотреть основные свойства системы трудовой мотивации на малых инновационных предприятиях:

1. Система трудовой мотивации на малых инновационных предприятиях направлена на осуществление конкретных функций (в рамках которых достигаются определенные цели). Одной из указанных функций в обществе (внешней среде) отмечается образование и сохранение характера отношения к трудовой деятельности, который зависит от характера социально-экономической системы.

2. Система трудовой мотивации на предприятиях является цельной. Свойства и характеристики не переводятся в арифметическую сумму свойств и характеристик ее составляющих, согласно синергетическому эффекту взаимодействий. Следствием этого является невозможность выявления и интерпретации результата воздействия

системы мотивации персонала, основываясь только на изучении отдельных элементов системы. Отмечается взаимосвязь элементов системы мотивации, становящаяся важным аспектом продуктивного использования системы мотивации.

3. В системе трудовой мотивации на предприятиях отмечается органическое устройство внутренней организации, предопределяемое вышеуказанной взаимосвязью составляющих системы мотивации, где набор трудовых стимулов образует специфический характер отношения к труду всего персонала, отдельных социальных групп и единичных работников.

4. 4) В системе трудовой мотивации на предприятиях отмечается способность адаптироваться и поддерживать устойчивость, реагируя на изменения внешней среды. В данном случае, можно говорить о таком качестве мотивационных процессов, как способность продолжать работу без сильных изменений в результатах деятельности при изменении условий. Данная особенность является следствием специфики отдельных элементов системы мотивации персонала [1, с. 212].

Основываясь на вышесказанном, можно вести речь о том, что структура системы трудовой мотивации на предприятиях в процессе ее формирования и развития будет определяться целью, задачами, принципами, свойствами системы мотивации персонала, также непосредственное влияние будет оказано стратегией организации. В результате анализа работ отечественных и зарубежных авторов, что послужило основой для формирования понятий мотива трудовой деятельности, мотивации трудовой деятельности, стимула трудовой деятельности и стимулирования трудовой деятельности применительно к персоналу малого инновационного предприятия. Также были выявлены связи следующих понятий: мотив в системе мотивации связан с работником предприятия, стимул связан с органом управления предприятия и стимулирование является одним из средств мотивации.

В инновационном предприятии система стимулирования индивидуальна для каждого процесса. В инновационном предприятии за каждым созданным продуктом в одном процессе происходит накопление качественной составляющей в каждом последующем процессе, что в конечном итоге приведет к созданию нового продукта. Указанная индивидуальность оказывает влияние на формирование системы стимулирования, способной воздействовать на исполнителя с целью активизации и продуктивности инновационности трудовой деятельности. Это

в итоге приведет к достижению цели инновационного процесса — создания инновационного продукта. Данная индивидуальность обуславливает возможность применения авторской классификации стимулов в системе трудовой мотивации для отдельного работника инновационных предприятий [2, с. 83].

Общий смысл системы стимулирования инновационной деятельности заключается в формировании потребности человека в инновационном мышлении, которое сопоставимо с категорией инновационного труда в аспекте его результата — нового знания. Однако общий смысл системы стимулирования инновационной деятельности заключается не только в формировании потребности в инновационном мышлении, но и в инновационной деятельности, как следствие инновационного мышления. Многократное долговременное стимулирование формирования инновационного мышления приводит к возникновению на долговременной и перспективной основе мотива и мотивации инновационной деятельности, являющейся основой функционирования инновационного предприятия.

Трудовая деятельность персонала осуществляется в соответствии с задачами и целями организации. Цель рассматривается как элемент совокупности целей организации, достижение которых необходимо для выживания и развития организации в условиях конкурентной рыночной среды. Достижение цели детерминирует уже обозначенный эффект, а именно — совокупный результат

трудовой деятельности персонала организации, появляющийся на завершающем этапе совокупной трудовой деятельности, в частности различных технологических и производственных процессов. Для реализации трудовой деятельности персонала в рамках необходимых условий руководство организации формирует систему стимулов, воздействующих на персонал организации. Под интересом персонала понимается стойкую направленность внимания к объекту, имеющего для личности первостепенное значение.

Следует заметить, что в первоначальном процессе формирования потребности персонала выявляется множество интересов персонала предприятия. В данном множестве наибольшей важностью будет обладать группа интересов, наиболее полно относящихся к трудовой деятельности персонала на предприятии. Указанная группа интересов должна приниматься во внимание управляющей системой предприятия при формировании набора стимулов. Стимулы, основанные на использовании интереса персонала, будут иметь большее по силе воздействие на персонал, в силу достаточной значимости интереса для персонала [3, с. 118]. Воздействие стимулов на персонал будет формировать потребность персонала. Таким образом, можно сделать вывод о первоначальном процессе формирования потребности, рассматриваемом нами в виде логической цепочки, изображенной на рисунке 1.

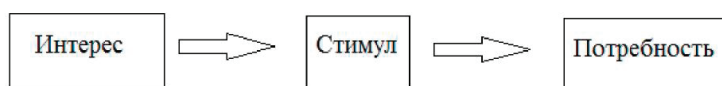


Рис. 1. Схема первоначального формирования потребности

Указанный процесс рассматривается как первоначальный по причине того, что он позволит сформировать набор стимулов, способных формировать потребность персонала, основываясь на имеющемся интересе персонала. Принимая во внимание характер категории интереса как изменяемый в ходе определенного промежутка времени под влиянием определенных условий, приходим к заключению о возможности управляющей системы организации формировать интерес персонала под воздействием различных наборов стимулов. Для формирования устойчивого интереса потребуется применение набора устойчивых стимулов. Устойчивость стимула будет определяться его долговременным использованием управляющей системой организации.

Таким образом, представим следующий процесс формирования потребности, изображенной на рисунке 2. Использование устойчивых стимулов в долгосрочном рассмотрении будет формировать группу интересов персонала, под воздействием которой будет формироваться потребность персонала.

Ключевым отличием от рассмотренного ранее процесса будет являться использование стимула как формирующего интерес персонала и, как следствие этого, потребность персонала, а не как реагирующего на имеющийся набор интересов персонала, пусть и относящихся к трудовой деятельности. Данное отличие заключается в долговременности повторного использования набора стимулов в организации.

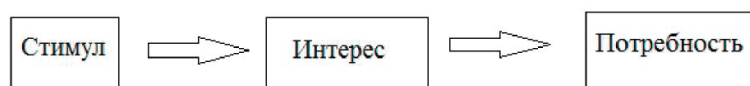


Рис. 2. Схема формирования потребности группой интересов, возникших под воздействием устойчивых стимулов

В долгосрочном рассмотрении процессы приобретают характер динамичных. При использовании схемы, указанной на рисунке 1, организация будет затрачивать значительное количество ресурсов на проведение различных операций и мероприятий по формированию стимулов, опирающихся на изменяющиеся интересы персонала организации.

Эффективность использования схемы, изображенной на рисунке 2, обусловлена тем, что организация посредством сформированной группировки стимулов будет способна формировать определенные интересы персонала организации [4].

Устойчивость стимула определяется его динамическим взаимодействием с интересом. В базовой ситуации стимул в определенной мере определяется интересом с целью оказывать нужное воздействие на персонал. В динамическом рассмотрении, когда базовая ситуация сменяется последующими, происходит процесс, способствующий обратной связи. В таком случае интерес определяется стимулом, а стимул в свою очередь уже не имеет необходимости подстраиваться под имеющийся интерес, в силу возможности формирования нового интереса, который будет способствовать определению потребности.

Сформированные интересы персонала, должны подкрепляться действиями органа управления предприятием, согласно теории ожидания В. Врума [4, с. 44] и теории ожидания С. Адамса. Интересы должны обеспечиваться полным набором стимулов, которые оказывают воздействие на их формирование. Также интересы должны быть распределены в соответствии с объемом трудовой деятельности. Сформированные и подкрепленные с течением времени интересы понимаются как устоявшиеся. Устоявшиеся интересы формируют определенный набор потребностей персонала предприятия.

У каждого отдельного работника предприятия будет отличающееся от других сотрудников восприятие стимула, реакция на него, как следствие будет свой набор интересов, с течением времени, устоявшийся и способствовавший появлению отдельного набора потребностей [5, с. 211; 6; 34].

Данный набор потребностей работника предприятия, является частью общего состава группировок потребностей персонала. Группировки потребностей способствуют определению мотива. В нашем случае рассматриваются индивидуально сформированные группировки потребностей отдельных работников, способствующие определению индивидуальных мотивов отдельных работников. Мотивы, в свою очередь, через результат их реализации в трудовой деятельности работника предприятия, способствуют определению мотивации трудовой деятельности, обладающей новыми качествами. Таким образом, происходит рассмотрение потребности через систему взаимодействия потребности, мотива и мотивации [6, с. 47; 7, с. 100; 8, с. 59].

Где потребность и мотив формируют новую мотивацию, отличную от имеющейся, отличающуюся по со-

держанию и направлению. Данная мотивация трудовой деятельности способствует росту продуктивности и результативности трудовой деятельности персонала.

Воздействие новой мотивации трудовой деятельности на процесс трудовой деятельности приводит к результату трудовой деятельности, который соответствует достижению поставленной цели организации.

В работе Е. П. Ильина [9, с. 82] дается понятие мотиваторов как «...психологические факторы (образования), принимающие участие в определенном мотивационном процессе и определяющие принятие индивидом решения... при объяснении причин действия и поступка они являются доводами принятого решения».

Исходя из этого необходимо разделить их на группы: внешние факторы изначального влияния, внешние мотиваторы макросреды, внешние мотиваторы микросреды, внутренние мотиваторы.

Под внешними факторами изначального влияния нами понимаются факторы генотипа, расовой и национальной идентичности, семейного воспитания, морально-нравственных устоев социума. Это факторы, оказывающие воздействие на изначальное становление личности, формирование ее ценностных установок, видения картины мира и жизненных интересов. Под внешними мотиваторами макросреды понимаются факторы политического и финансово-экономического влияния, состояния демографической, технико-экологической сред и факторов социально-культурного состояния.

Под внутренними мотиваторами понимаются факторы внутриличностного характера — морально-нравственные принципы; интересы (предпочтения, склонности); потенциал индивида (знания, качества, умения); морально-психологическое состояние в определенный момент; последствия своего действия, поступка [10].

Рассмотрев характер мотивационного процесса со стороны организации, перейдем к рассмотрению мотивационного процесса со стороны личности. Мотивационный процесс со стороны личности состоит из нижеследующих этапов.

Первый этап будет состоять из определения цели личности. Данной целью может являться определенный результат трудовой деятельности, определенное психофизиологическое состояние личности, сам процесс трудовой деятельности и прочее.

Второй этап связан с категорией потребности. На данном этапе первой его частью будет появление потребности, обусловленное наличием цели личности. После появления происходит осознание потребности, в противном случае потребность остается неосознанной и мотивационный процесс либо приостанавливается до момента осознания потребности, либо продолжает свой ход с неосознанной потребностью. Неосознанная потребность, не теряя своей силы, интегрируется с другими потребностями, причем сила неосознанной потребности может быть больше силы потребности осознанной.

Третий этап связан с категорией мотива. На данном этапе первой его частью будет появление мотива, обусловленное осознанной и принятой потребностью, стремящейся к удовлетворению.

Четвертый этап характеризуется включением категории мотиватора личности в мотивационный процесс. Мотив личности и мотиватор личности способствуют определению мотивации трудовой деятельности.

Пятый этап можно охарактеризовать воздействием мотивации трудовой деятельности на трудовую деятельность личности. На этом же этапе происходит следующее: выстраивание концепции трудовой деятельности, оценка имеющихся ресурсов для реализации сформированной концепции трудовой деятельности, оценка вероятности достижения успеха и важности успеха для личности.

Шестой этап является реализацией трудовой деятельности. Результат трудовой деятельности личности обладает свойством достижения поставленной цели личности и формирования на основе этого новой цели

личности. Таким образом, происходит переход на качественно новый уровень мотивационного процесса личности, определяемый формированием цели организации и личности.

Особенность механизма стимулирования трудовой деятельности персонала заключается в возможности влияния на ход мотивационного процесса личности со стороны организации на двух этапах. В первом случае происходит влияние на этапе формирования потребности посредством устоявшихся стимулов и интересов. Во втором случае происходит влияние на этапе формирования мотивации.

Ключевой особенностью данного механизма является его универсальность использования относительно применения в специфике деятельности предприятия. Универсальность обеспечивается за счет возможности изменения набора стимулов, используемых в рамках применения приведенного механизма стимулирования трудовой деятельности персонала.

Литература:

1. Забелина О. В., Асалиев А.М Непрерывное образование как фактор экономического и социального развития страны// Экономика устойчивого развития. Региональный научный журнал. — Краснодар: Краснодарская региональная общественная организация «Общественная академия инновационного устойчивого развития», 2012. № 9. С. 210–216.
2. Оучи У. Методы организации производства: theory Z: японский и американский подходы / У. Оучи; Сокр. пер. с англ. В. В. Вышинской, Г. А. Котий; Под ред. Б. З. Милытера, И. С. Олейника. — М.: Экономика, 2014. — 184 с.
3. Пак В. Д., Нужина Н. И. Мотивация персонала: как это делают в крупнейшей ит-компании // Международный научно-исследовательский журнал. 2014. № 2–3 (21). С. 118–119.
4. Бычин В. Б. Персонал в управлении радикальными нововведениями в организации: монография / В. Б. Бычин. — М.: Изд-во «Информ-Знание», 2013. 400 с.
5. Vroom V H. Work and motivation. I I New York: Wiley, 1994.
6. Ерофеев Е. В. Инновационная мотивация в командообразующих группах для быстрой разработки программного обеспечения / Интернет-журнал / «Науковедение» / Выпуск 1, 2014
7. Ричи Шейла Управление мотивацией. учебное пособие. Пер. с англ. / под. Ред. А.Е. Климова. — М.: Юнити-Дана, 2014. — 212 с.
8. Руденко Г. Г. Человек как объект экономического и социального воздействия // Нормирование и оплата труда в промышленности. — 2011. — № 5. — С. 58–65.
9. Ильин Е. П Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. — СПб.: Питер, 2011. — 512 с.
10. Сафонов А. Ю. Мотивация как основная функция управления предприятиями АПК предприятиях: дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Сафонов Алексей Юрьевич. — Екатеринбург, 2006. — 182 с.

Сравнительный анализ систем стимулирования в России и за рубежом

Кузнецова Марина Александровна, студент;

Юдина Светлана Владимировна, студент

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С. П. Королёва

Проблема создания эффективной системы стимулирования в организации всегда остается актуальной, так как от системы стимулирования зависит не только активизация персонала, но и в целом результаты деятельности организации.

К сожалению, в России, на данный момент, не получили широкого распространения и применения эффективные методы управления персоналом. Это является одной из причин низкого уровня рынка труда в России. По данным Росстата РФ, представлена тен-

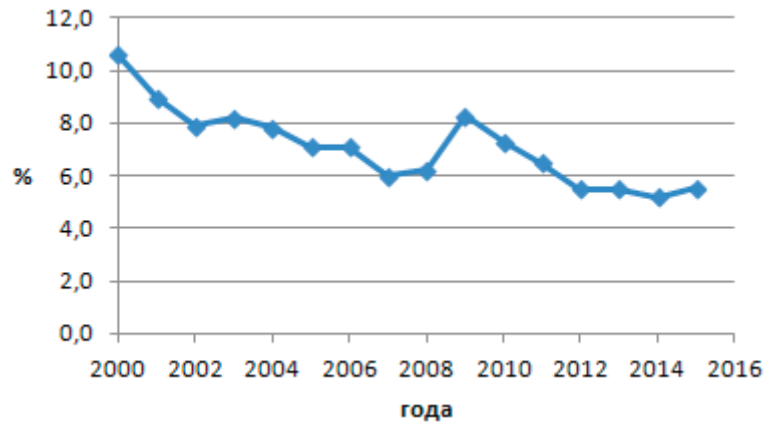


Рис. 1. Уровень безработицы в РФ

денция уровня безработицы в РФ, за последние 15 лет (рисунок 1).

Наиболее распространенными и часто встречающимися, в работах других авторов, факторами незамотивированности персонала, являются:

1. отсутствие прозрачной системы вознаграждения и льгот;
2. отсутствие возможности для развития личностных и профессиональных качеств сотрудников;
3. низкий уровень заработной платы;
4. отсутствие постоянной обратной связи с администрацией;
5. отсутствие заинтересованности работодателя и работника в долгосрочном сотрудничестве [3]

В России, некоторые компании применяют зарубежные практики мотивации труда, но не всегда они являются эффективными, так как любая система стимулирования должна быть адаптирована как к особенностям организации конкретного предприятия, так и к особенностям российских рыночных условий. Поэтому, используя зарубежный опыт, необходимо создать эффективную систему стимулирования адаптированную к российским условиям. Из всех мировых моделей систем мотивации труда можно выделить как наиболее характерные японскую, американскую модели. В предыдущей работе, нами были рассмотрены основные подходы и принципы стимулирования в Японии и США. Значительных экономических успехов Япония достигла благодаря трём принципам:

1. пожизненного найма персонала, смысл заключается в заинтересованности сотрудников работать как можно дольше на данном предприятии, с целью получения вознаграждения за выслугу лет, премий, повышения профессиональной подготовки, различных социальных льгот. То есть преимуществом данного принципа является стабильная занятость, которая выгодна, как работникам, так и стране в целом;
2. системе ротации, суть которой заключается в перемещении работников по горизонтали и вертикали каждые

два-три года. Данная система обеспечивает качественную деятельность работников, так как при переходе на новое рабочее место необходимо иметь хорошую репутацию, полученную на предыдущем месте;

3. системе подготовки на рабочем месте. [4]

В основе американской системы стимулирования лежит направление на поощрение предпринимательства и индивидуализм каждого работника, основные принципы: [1]

1. материальное поощрение зависит от профессионализма рабочих и от количества освоенных ими профессий, что поддерживает мобильность на высоком уровне;
2. чёткое разграничение управляющих на категории;
3. целевое управление;
4. система поощрения новаторских идей, повлекших увеличение прибыли;
5. система «двух направлений в карьере»: либо административно-должностной рост, либо постепенное повышение оклада до уровня руководителя. [2]

Так же, к эффективной модели стимулирования персонала можно отнести немецкую. Основой которой, является человек, воспринимающий, в первую очередь, интересы общества в целом, готовый работать в соответствии с требованиями определенного рынка. В приоритете у немецких компаний не краткосрочная прибыль, а стабильность и развитие, обеспечивающие долгосрочный успех компании. Рыночная политика социально ориентирована, то есть государство создает благополучные условия для всех граждан.

В основе французской системы стимулирования лежит индивидуализация оплаты труда. При реализации данного принципа используются такие подходы, как:

1. ввод «вилки» окладов, то есть минимальный и максимальный размеры для каждого рабочего места;
2. ввод индивидуальной оценки каждого сотрудника, в зависимости от выполненной им работы;
3. введение права, для любого сотрудника, на участие в обсуждениях основных вопросов компании, внесение рационализаторских предложений;

Итак, основным принципом французской системы стимулирования, является индивидуализация оплаты труда. Данный принцип обеспечивает сильное стимулирующее воздействие на эффективность и качество труда.

Рассмотрев, основные преимущества зарубежных систем стимулирования можно отметить некоторые подходы, такие как:

1. определение заработка персонала исходя из индивидуальной оценки каждого сотрудника, которая, в свою очередь зависит, от его квалификации и выполненной им работы;

2. установление доверительных отношений администрации с персоналом путем привлечения персонала к решению проблем в организации, выработке стратегии;

3. поощрение рационализаторских предложений сотрудников;

4. улучшение условий труда.

Применение данных подходов, обеспечит формирование эффективной системы стимулирования в России. Но реализовать данные методы в условиях российского рынка в полном объеме вряд ли удастся, необходима адаптация данных методов к российской конъюнктуре рынка.

Литература:

1. Варданян И. «Зарубежный и российский опыт управления мотивацией персонала» / «Кадровик. Ру», 2011, № 3.
2. Горошко О. Н., Фетисова О. В. Американская модель менеджмента в России // ООО «Центр развития научного сотрудничества» Н.: 2014. — № 29. — С. 239–2432.
3. Огвоздин В. Ю. Структура и принципы менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. — 2002. — № 6.
4. Целин В. Е., Кузнецова М. А., Юдина С. В. «Мотивация персонала в условиях кризиса» / «Молодой ученый», 2016 — № 26.

Основные преимущества и недостатки применения различных систем оплаты труда в организациях РФ

Кулякина Елена Леонидовна, ассистент;

Коробова Анастасия Вячеславна, студент

Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского (г. Симферополь)

В статье рассмотрены наиболее чаще применяемые в российских организациях формы и системы оплаты труда. Выделены их основные преимущества и недостатки, а также предоставлены рекомендации по их применению в организациях с различной спецификой деятельности.

Ключевые слова: заработная плата, формы и системы оплаты труда, преимущества, недостатки

Введение. Для большей части населения заработная плата выступает главным источником, приносящим доход, который способен удовлетворять потребности человека. Ее размеры влияют на уровень и качество жизни населения Российской Федерации.

Известный ученый Давид Риккардо считал, что к росту населения может привести превышение реальной заработной платы над установленным прожиточным минимумом [1].

Благодаря труду, человек способен производить продукцию и услуги, что всегда связывается с психологическими и физическими затратами энергии. Так как труд является источником, производимым материальные ценности, то он в свою очередь выступает товаром, а плата за него выступает исключительно в денежном эквиваленте. Заработная плата, которую получает тот или иной работник, за выполнение своих трудовых обязанностей, зависит от применяемой системы оплаты труда у конкретного работодателя, так как каждая организация при

расчете заработной платы учитывает специфику своей деятельности.

Цель статьи сводится к рассмотрению особенностей расчета заработной платы при различных системах оплаты труда, с выделением их основных преимуществ и недостатков.

Основной текст. Одним из ключевых участков учета в абсолютно каждой организации выступает учет расчетов с персоналом по оплате труда. Под оплатой труда работников понимается цена, задействованных в процессе производства, трудовых ресурсов. В свою очередь, заработная плата является денежным вознаграждением за произведенный работниками труд. Она распределяется по количеству и качеству труда, который затрачивает каждый сотрудник и поступает в его личное потребление.

Вопросам касательно сущности понятий заработной платы, форм и систем оплаты труда посвящено множество научных публикаций ведущих экономистов и ученых, среди которых следует выделить труды таких авторов, как:

А. В. Сметанко [2, с. 111–114], С. Л. Рабиновича-Захарина [1], А. Е. Паршестника [1], П. Д. Каминской [1], Р. З. Лившица [1].

Так, российский ученый С. Л. Рабинович-Захарин рассматривал заработную плату, как вознаграждения, которое работник получает непосредственно от нанимателя и которое исчисляется в соответствии с количеством затрачиваемой рабочей силы. Тем самым он подчеркнул важнейший признак заработной платы, который заключался в оплате затрачиваемого труда на производство продукции и услуг [1].

Наиболее общее определение заработной платы можно найти в работе А. Е. Паршестника, который дал следующее определение: «Заработная плата, являющаяся элементом трудового правоотношения есть вознаграждение, которое предприятие, учреждение или иное хозяйство обязано выплачивать рабочим и служащим за их труд в соответствии с его количеством и качеством, а также по заранее установленным нормативам» [1].

П. Д. Каминская утверждала, что заработная плата является мерой вознаграждения за норму труда [1].

Схожую точку зрения с П. Д. Каминской разделяет ведущий экономист Р. З. Лившиц, который внес дополнительный существенный признак в определение заработной платы, а именно он считал, что она является вознаграждением за труд в течение установленного рабочего времени [1].

Ведущий ученый А. В. Сметанко утверждает, что наличие различных форм, систем и видов оплаты труда требуют более детального контроля за операциями по начислению заработной платы со стороны внутренних аудиторов организации [2, с. 111].

Проведенный анализ современной экономической литературы, посвященный раскрытию сущности заработной платы и систем оплаты труда свидетельствует о многогранности объекта исследования, что в свою очередь и обуславливает необходимость дальнейшего рассмотрения особенностей расчета заработной платы при использовании различных систем оплаты труда.

Рассматривая особенности применения и использования различных систем оплаты труда, основными задачами выступают:

1. Выявление закономерности формирования заработной платы;
2. Определение порядка начисления размера заработной платы;
3. Оценка степени влияния работников на размер собственной заработной платы.

На сегодняшний день минимальный размер оплаты труда и контроль за выплатой заработной платы регламентируется Трудовым Кодексом Российской Федерации [3], а также различными нормативными актами [4].

Что касается самих организаций, то здесь также осуществляется внутренний контроль заработной платы, посредством создания внутрикорпоративной политики, которая должна отвечать следующим принципам:

1) За равный труд должна начисляться равная заработная плата;

2) Должен учитываться уровень квалификации работника при производстве продукции или услуг;

3) За добросовестное отношение к труду и качественно выполненную работу должны начисляться премии или надбавки;

4) Прямая зависимость размера заработной платы от уровня инфляции в стране;

5) Обязательно должны учитываться вредные условия труда и тяжелый физический труд.

Следует отметить, что на современном этапе развития экономических отношений в Российской Федерации наиболее распространены две формы оплаты труда, а именно: сдельная и повременная.

Повышение эффективности деятельности любой организации и ее работников практически на 100% зависит от выбора системы оплаты труда. Каждый работник должен видеть зависимость между производительностью, качеством труда и заработной платой, которую он получает. Так как это будет его стимулировать на улучшение качества выполняемой работы для получения большей прибыли от своего труда.

Рассмотрим следующие формы оплаты труда, применяемые в России:

— Сдельная заработная плата применяется в тех организациях, где можно установить прямую зависимость между объемом произведенной продукции и количеством труда, затрачиваемым каждым работником.

Выделяют следующие системы сдельной заработной платы:

- а) простая сдельная;
- б) сдельно-премиальная;
- в) косвенно-сдельная;
- г) аккордная;
- д) сдельно-прогрессивная.

Простая-сдельная система заработной плата базируется на прямой зависимости от выработки отдельного работника. Она применяется в тех организациях, где можно вести учет труда каждого работника.

Сдельно-премиальная система заработной плата предусматривает премирование за выполнение и перевыполнение норм выработки за установленный период времени.

Косвенно — сдельная система применяется для оплаты труда рабочих и обслуживающего персонала.

При аккордной системе размер заработной платы определяется за весь комплекс работ, выполненных работ с указанием сроков их выполнения.

При сдельно прогрессивной системе труд рабочего в пределах нормы оплачивается по установленным расценкам, а сверх нормы по повышенным.

Повременная оплата труда — это оплата труда за отработанное время, предусмотренное тарифной системой.

Повременная оплата труда включает в себя следующие системы:

- а) простая — повременная система;

б) повременно — премиальная.

При простой-повременной системе размер заработной платы начисляется за количество отработанного времени, в соответствии с установленными тарифными ставками и должностными окладами.

Повременно-премиальная система предусматривает премирование (использование установленной процентной ставки к месячной заработной плате) за качественно выполненную работу.

Учитывая множество рассмотренных систем оплаты труда, выделим их основные преимущества и недостатки (табл. 1).

В соответствии с данными таблицы 1 можно сделать вывод о том, что сдельная форма начисления заработной

платы обладает большими преимуществами нежели повременная, поскольку исходя из данной формы оплаты труда каждый работник получает ровно столько, сколько заслужил, то есть прямо пропорционально количеству (объёму) произведенной (выпущенной) им продукции. Больше отработал-больше получил, однако, как показывает практика, не все так просто. Так как не всегда труд того или иного работника можно нормировать, например, деятельность секретаря. В таких случаях рационально применять повременную форму начисления заработной платы. Если работник занимается изготовлением деталей — то смело можно применять сдельную форму начисления заработной платы. Поэтому при выборе систем оплаты труда организация должна четко выделить специ-

Таблица 1. Основные преимущества и недостатки различных систем оплаты труда

Системы оплаты труда	Применяется для следующих категорий работников	Преимущества	Недостатки
Повременная система оплаты труда — оплата осуществляется за фактически отработанное время, не учитывая конечный результат.			
<i>Простая повременная</i>	Применяется для всех работников.	Простота расчета заработной платы.	Размер заработной платы не зависит от количества выполненной работы.
<i>Премиальная</i>	Применяется для всех работников.	Простота расчета заработной платы. При расчете премии могут учитываться количество выполненной работы каждым сотрудником.	Существует вероятность субъективной оценки при распределении премии.
Сдельная система оплаты труда — не учитывается количество отработанного времени, оплата производится за объем выполненных работ.			
<i>Прямая — сдельная</i>	Применяется для тех работников, для которых могут использоваться натуральные измерители при оценке трудовых результатов.	Сумма заработной платы зависит от количества произведенной продукции отдельным работником.	Учитывается только количество произведенной продукции, но не качество.
<i>Сдельно-премиальная</i>	Применяется для тех работников, для которых могут использоваться натуральные измерители при оценке трудовых результатов.	То же, что и у прямой сдельной, но если учитывается качество произведенной продукции, то появляется стимул, выполнять работу более качественно.	То же, что и у сдельной, при условии, что размер премии не зависит от качества выполненной работы.
<i>Сдельно-прогрессивная</i>	Применяется для работников с высоким уровнем профессионализма.	Существует материальная заинтересованность работников в повышении уровня квалификации.	Компетенция и знания не всегда совпадают с эффективной работой.
<i>Аккордная</i>	Применяется для специалистов, работающих в группе.	Разработка сплоченного коллектива с целью скорейшего завершения работы.	Вклад каждого участника при производстве работы сложно оценить.
<i>Косвенно-сдельная.</i>	Применяется для работников, занятых в сфере обслуживания.	От работы обслуживающего персонала во многом зависит работа основного производства, следовательно, размер заработной платы будет повышаться у работников обоих производств.	Объем работы, который должен быть выполнен подразделением, данный показатель не отражает.

фику своей деятельности и осуществить индивидуальный подход к каждому работнику. Так будет легче определить, какая система будет наиболее эффективной для каждого сотрудника и организации в целом.

Выводы. Таким образом, можно сделать вывод, что, исходя из многочисленного разнообразия форм и систем оплаты труда, применяемых в современных организа-

циях РФ, наиболее рациональным решением будет применять одновременно несколько форм оплаты труда, что на сегодняшний день не запрещено законодательством РФ. Например, для руководства компании — повременную, а для рабочих — сдельную, что в свою очередь позволит наиболее эффективно оценить по достоинству труд каждого сотрудника организации.

Литература:

1. Методы и принципы правового регулирования заработной платы // Трудовое право. URL: <http://uristinfo.net/trudovoe-pravo/220-kurs-trudovogo-prava-ii-t-lushnikov-lushnikova/5519-zarabotnaja-plata.html?start=2> (дата обращения: 26.02.2017).
2. Сметанко А.В. Основные этапы проведения аудита расчетов с персоналом по оплате труда / А.В. Сметанко, И.В. Фоменко // Вестник научных конференций. — 2016. — № 5–3 (9). — С. 111–114.
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ: офиц. текст // Собрание законодательства. — 2016. — (статья 133).
4. Федеральный закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» от 30.06.2006 № 90-ФЗ // Собрание законодательства. — 2016.

Разработка модели управления инновационным развитием малого предприятия в сфере автомобильных грузоперевозок

Миляев Артём Александрович, бакалавр

Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ» (г. Москва)

Каждый сектор современной экономики ориентирован на инновационное развитие. Исключением не является сфера автомобильных перевозок. В рамках данной статьи проанализированы основные процессы разработки модели управления инновационным развитием малого предприятия в сфере автомобильных перевозок.

Ключевые слова: перевозки, анализ, инновационное развитие, управление

Российская экономика сегодня ориентирована на рынок покупателя, такая ситуация требует своевременного учета предпочтений покупателей. Это позволяет улучшить качество процессов по доставке грузов и весь процесс по организации перевозок. Деятельность транспортных компаний требует качественной трансформации за счет внедрения инновационной модели управления.

Основная задача предприятия заключается в разработке и внедрении такой модели управления, которая бы позволила обеспечить гибкость и широкие возможности для адаптации к меняющимся условиям рынка. Инновационная методика управления предприятием в сфере грузоперевозок направлена на качественное совершенствование разных процессов. Сюда относится работа с поставщиками и потребителями, работа на улучшение конкурентного положения и оптимизацию трудовых ресурсов.

Именно этими факторами объясняется интерес предприятий в сфере грузоперевозок к инновационным методикам управления. Потому что применение модели на

практике позволяет добиться повышения эффективности управления и обеспечения финансовой устойчивости предприятия. Инновационный менеджмент направлен на выработку оптимальных решений управленческого аппарата в сфере работы с технологиями, информацией и управления организацией.

Ниже на рисунке 1 показаны основные процессы, происходящие в малых предприятиях в сфере автомобильных перевозок, при разработке инновационного проекта развития.

Применение инновационного подхода к управлению предприятием в сфере грузоперевозок означает внедрение достижений экономической науки и достижение инновационных целей для предприятия с любой организационно-правовой формой. Инновации в менеджменте — это разновидность функционального управления, объектом здесь выступают инновационные процессы.

Субъект управления инновационным менеджментом на предприятии в сфере грузоперевозок — это группа

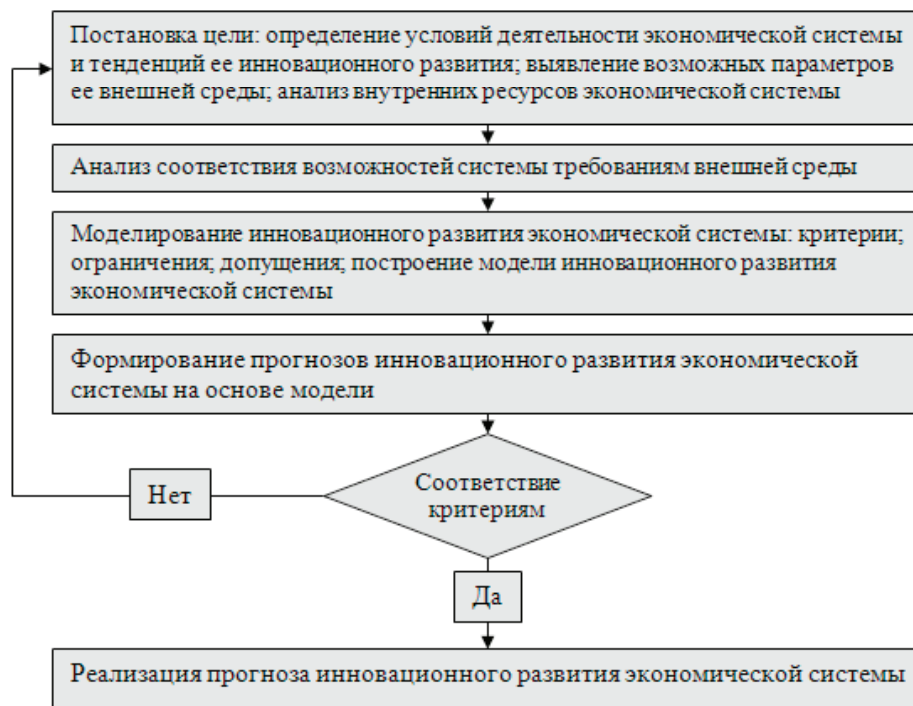


Рис. 1. Разработка инновационного проекта

специалистов или отдельный специалист, который для достижения требуемого результата использует различные приемы и способы по управленческому воздействию на внутренние процессы. А объектом управления в данном случае являются инновации и вся работа по применению инновационных достижений. Взаимосвязь субъекта и объекта управления в инновационном менеджменте очевидна.

Взаимодействие осуществляется через каналы передачи информации.

К методам инновационного менеджмента относятся разные инструменты, а именно: побуждения, сетевые методы и методы прогнозирования с анализом. Одним из эффективных инструментов в инновационном менеджменте считаются побуждения. Таким образом, обеспечивается воздействие на подсистему в управлении. Методика включает в себя исследование и соблюдение законодательных актов, оптимизацию нормативных внутренних документов и оперативное руководство внутренними процессами.

Эти методы направлены на экономию ресурсов, позволяют повышать качество и конкурентоспособность услуг транспортной компании. Эффективным методом побуждения к совершенствованию качества рабочих процессов считается экономическое стимулирование. Чтобы достичь требуемого результата, могут создаваться условия для полного удовлетворения физиологических потребностей трудящихся. Актуальность применения методов убеждения основана на результатах научных исследований. Это позволяет создать портрет личности и определить структуру и характер физиологических потребностей рабочего коллектива.

Методы убеждения показывают высокую эффективность в случае применения к объектам, имеющим максимальную свободу. Чтобы убедить рабочий коллектив, необходимо знать определенные психологические установки.

Социально-психологическими процессами можно управлять следующим образом:

Отслеживать нахождение объекта и предмет убеждения;

Моделировать предмет убеждения;

Использовать психотехнологии для качественного моделирования;

Стимулировать сотрудников морально за повышение качества и эффективности труда.

Ниже в Таблице 1 показаны ключевые принципы финансирования инновационного развития в малых предприятиях (автомобильные перевозки).

Анализ ситуации на предприятии и выработка стратегии по внедрению инноваций в систему управления предприятием проводится с выделением главного звена и ранжирования факторов, где учитываются условия для постановки целей. Также в инновационном менеджменте на предприятии с грузоперевозками используется метод прогнозирования. Другими словами, создается модель субъекта после переработки и систематизации той или иной информации.

Для прогнозирования ситуации используется комплекс прогнозных инструментов. Так, используются формализованные инструменты, направленные на оценку состояния объекта при воздействии сезонных колебаний (спроса на услуги). Для выработки методики инновационного управления предприятием в сфере грузоперевозок

Таблица 1. Принципы финансирования инновационного развития

№	Принципы	Характеристика
1	Принцип системности	Существующие механизмы являются элементами общей системы финансирования и должны быть связаны между собой.
2	Принцип комплементарности	Механизмы финансирования должны дополнять действия друг друга в соответствии со стадией применения, для максимизации общего эффекта.
3	Принцип стадийности	Каждый механизм финансирования должен применяться в соответствии со стадией финансирования, на которой находится инновационный проект, в связи с чем должны изменяться его функциональные характеристики.
4	Принцип достаточности	Механизм финансирования должен обеспечить объект финансирования, на который он направлен, необходимым объёмом финансовых ресурсов.
5	Принцип результативности	Механизм финансирования должен обеспечить необходимый объём финансирования и рост инновационных разработок. Механизмы финансирования должны быть направлены на получение определенного результата, например, увеличение расходов предприятий на НИОКР, количество профинансированных инновационных проектов и т.д.
6	Принцип эффективности	Действие механизма финансирования инноваций должно приводить в конечном итоге к значительному увеличению уровня финансирования и количества создаваемых и внедряемых в практическую деятельность инноваций.

используются экспертные мнения. Это позволяет объединить перед работой фактографические и другие типы информации.

За счет инноваций в короткий срок изменяется ситуация на предприятии. Однако наличие большого количества внедренных инноваций требует учета интеллектуальных и профессиональных качеств рабочего коллектива. Важный фактор разработки и внедрения инновационной методики управления заключается в осознании того, что обучение персонала должно проводиться непрерывно. Для эффективного использования человеческого потенциала следует внедрять инновационные подходы к управлению.

Управление транспортным предприятием с точки зрения инновационного менеджмента должно проводиться со следующими особенностями:

- Направленностью на человека, это позволяет повысить способность людей к эффективной деятельности;
- Учетом неотделимости культуры и инноваций;
- Формулировкой простых задач, на которые будет направлять силы организация;
- С подготовкой базы для развития работников и формулировкой задач на повышение квалификации персонала;
- С формулировкой коммуникации между людьми и внедрением принципа индивидуальной ответственности;
- С внедрением инструмента по оценке качества работы менеджмента не только по производственным показателям, но и по другим данным.

Таким образом, новая философия массового управления позволяет решить одну из главных проблем бизнеса — ухудшение конкурентного положения предприятия.

Для повышения эффективности и качества рабочих процессов следует создать творческую атмосферу, заин-

тересовать коллектив в достижении поставленных менеджментом задач. Также должны быть созданы условия для раскрытия лидерского потенциала. На любом транспортном предприятии найдутся сотрудники с хорошими лидерскими качествами. А для эффективного управления человеческими ресурсами следует создать больше возможностей для развития и раскрытия лидерского потенциала у сотрудников.

Большое значение имеет фактор организационной культуры. Важно привить менеджменту предприятия нормы этики, система управления должна дополниться элементами демократии. Каждому работнику должны быть предоставлены условия, и мотивация для участия работников в формировании прибыли.

Повысить эффективность функционирования такой модели управления транспортным предприятием можно за счет улучшения обратной связи с потребителями и рабочим персоналом. Такой подход к организации управленческих процессов позволяет решать сразу несколько задач. Во-первых, обеспечить эффективную коммуникацию между специалистами по управлению предприятием и сотрудниками. Во-вторых, повысить уровень доверия к управленческому аппарату, дать работнику мотивацию, своевременно реагировать на запросы трудового коллектива для обеспечения условий качественной и эффективной деятельности.

Заключение

Таким образом, разработка и внедрение инновационной системы управления на транспортном предприятии в сфере грузоперевозок должны проводиться с использованием научных достижений и применением психологических подходов к потребностям каждого специалиста. Это

позволяет грамотно разобраться с потребностями рабочего коллектива, отработать возражения, дать мотивацию и обеспечить условия для повышения качества и эффективности процессов по организации грузовых перевозок.

Только комплексный подход к инновациям позволяет предприятию быстрее решить задачи по совершенствованию качества услуг, улучшить экономические показатели и укрепить его конкурентные преимущества.

Литература:

1. Кнорринг В.И. Теория, практика и искусство управления: учеб. для вузов. — 2-е изд., изм. и доп. — М.: Издательство НОРМА, 2011. — 528 с.
2. Амельченко М.А. Анализ рынка услуг строительного дизайна г. Белгорода // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд: материалы XV Международной научно-практической конференции. — Новосибирск, 2012. — С. 245–250.
3. Управление нововведениями / Б. Твисс. — Москва: Экономика, 2011. — 272 с.
4. Методология инновационного развития железнодорожного транспорта России: монография / М.О. Сураева. — Москва: Изд-во Моск. фин. — юрид. акад., 2011. — 200 с.

Горизонтальный и вертикальный анализ баланса как инструмент оптимизации имущественного состояния организации (на примере ООО «Урожайное»)

Могилевская Оксана Михайловна, практикант
ООО «Урожайное» (с. Соколовка, Приморский край)

Оптимизация имущественного состояния организации — одна из возможных конкурентных стратегий организации. При этом, важно учитывать, что конкурентная стратегия организации должна включать одновременно два фактора:

- во-первых, предусмотрение долгосрочных действий, от которых будут зависеть позиции на рынке и будущие возможности организации;
- во-вторых, учет краткосрочных тактических ходов, позволяющих оперативно реагировать на складывающуюся ситуацию.

В связи с этим, для претворения конкурентной стратегии в жизнь необходимо обеспечить оптимизацию использования имеющихся конкурентных преимуществ (в т.ч. имущественного состояния организации) и создавать новые конкурентные преимущества [1, с. 106].

Один из способов объективно оценить конкурентоспособность организации внешнем рынке является бенчмаркинг. В зарубежной терминологии «бенчмаркинг» обозначает стандарт, полученный экспертным путем и используемый в качестве эталона, а также стандарт, опираясь на который, можно дать оценку чему-либо [2, с. 88].

Содержательно раскрыть суть бенчмаркинга можно через его составляющие:

- сравнение финансовых, экономических и качественных показателей деятельности своего предприятия с показателями предприятий конкурентов;
- анализ, изучение и применение успешного опыта других предприятий на своем предприятии [3].

Очевидно, что любое сравнение в целях объективизации будет возможным, лишь при всестороннем, доброкачественном анализе внутренних ресурсов организации и его имущественного положения. Основная задача управления имущественным состоянием организации заключается в повышении эффективности его использования и, таким образом, обеспечении роста доходов за счет оптимального соотношения количества и качества имущества.

Горизонтальный и вертикальный анализ бухгалтерского баланса является частью анализа имущественного положения организации.

Проведение анализа имущественного положения представляет собой наиболее важное направление совершенствования управления имуществом в организации и, как показывает практика, без него невозможно принять эффективное управленческое решение.

Центральной формой бухгалтерского отчетности является бухгалтерский баланс, который характеризует состояние имущества организации с точки зрения его состава и источников формирования на определенную дату.

Бухгалтерский баланс является наиболее информативной формой, которая позволяет принимать обоснованные управленческие решения. Умение читать баланс — знание содержания каждой его статьи, способа ее оценки, роли в деятельности организации, связи с другими статьями, характеристики этих изменений для экономики организации [4].

Анализ бухгалтерского баланса является одним из направлений анализа финансового состояния организации,

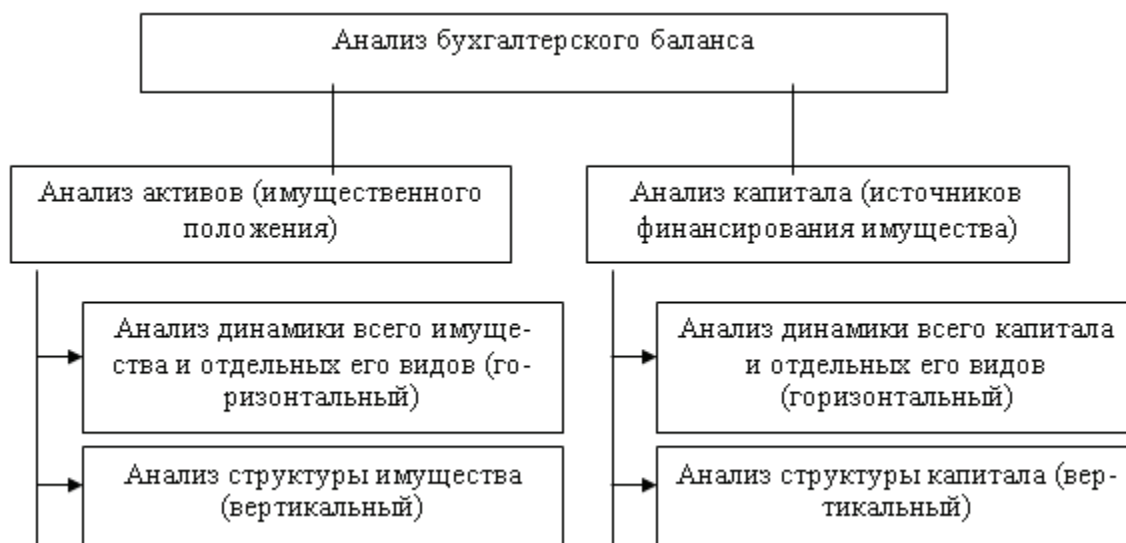


Рис. 1. Направления и содержание анализа бухгалтерского баланса коммерческой организации

причем одним из самых сложных, трудоемких, но в то же время важных и информативных [5].

В связи с тем, что бухгалтерский баланс организации состоит из актива и пассива, его анализ также делится на анализ активов (имущественного положения) и анализ капитала (источников финансирования имущества) (рис. 1).

Методика оценки имущественного состояния организации как единого методологического подхода состоит из:

- горизонтального анализа активных статей баланса, основанного на изучении динамики показателей и определении их абсолютных и относительных изменений;
- вертикального анализа активных статей баланса, изучающего структуру имущества и причины ее изменения [6].

С помощью анализа имущественного положения (активов) можно сделать выводы о том, какие виды имущества имеются у организации, как они изменяются за период исследования и какова их структура.

Анализ капитала позволяет сделать выводы о составе источников финансирования, динамике их изменения, а также об их структуре. Методика анализа капитала в целом аналогична методике анализа активов.

В статье рассмотрена проблема оценки и оптимизации имущественного состояния ООО «Урожайное» с. Соколовка Чугуевского района Приморского края на основе результатов горизонтального и вертикального анализа его бухгалтерского баланса.

ООО «Урожайное» — сельхозтоваропроизводитель, занимающийся производством и реализацией продукции растениеводства и животноводства.

Горизонтальный и вертикальный анализ бухгалтерского баланса ООО «Урожайное», показал, что общее увеличение имущества организации и источников его формирования за исследуемый период составило 10,04%, что свидетельствует о расширении хозяйственного оборота организации.

Основным имуществом организации являются внеоборотные активы, что объясняется спецификой деятельности организации — сельскохозяйственное производство, в котором задействованы значительные производственные мощности. Однако преобладание внеоборотных активов свидетельствует о том, что большая часть имущества ООО «Урожайное» немобильна.

В целом в структуре и динамике активов организации определяются положительно-складывающиеся тенденции, в частности рост стоимости основных средств, сокращение остатков дебиторской задолженности, увеличение остатков денежных средств.

Основным источником формирования имущества организации выступают заемные средства. Удельный вес собственных источников формирования имущества организации в 2015 г. составил 21,21%, что намного ниже 50% — минимального значения удельного веса собственного капитала организации в общей сумме валюты баланса, гарантирующего его финансовую устойчивость.

В целом в структуре и динамике пассивов организации определяются отрицательно-складывающиеся тенденции, в частности значительное сокращение собственного капитала и увеличение долгосрочных и краткосрочных кредитов и займов. Это способствует снижению его финансовой устойчивости, что наглядно отражают данные таблицы 1.

Почти все рассчитанные показатели финансовой устойчивости не соответствуют установленным нормативам, что свидетельствует о финансовой неустойчивости организации и доказывает сделанные ранее предположения. У организации недостаточно собственных оборотных средств для покрытия своих оборотных активов в целом и запасов в частности. Оно испытывает сильную зависимость от заемных источников финансирования.

Таблица 1. Анализ коэффициентов финансовой устойчивости ООО «Урожайное» за 2013–2015 гг.

Наименование финансового коэффициента	Норматив	2014 г.	2015 г.	2015 г.	Изменение +/- 2015 г. к 2014 г.
Коэффициент обеспеченности предприятия собственными оборотными средствами	$\geq 0,10$	-0,05	-0,55	-0,77	-0,72
Коэффициент маневренности	0,20–0,50	-0,06	-0,76	-1,62	-1,56
Коэффициент автономии (финансовой независимости)	$>0,50$	0,48	0,32	0,21	-0,27
Коэффициент финансовой устойчивости	0,50–0,70	0,83	0,88	0,85	0,02
Коэффициент соотношения заемных и собственных средств	$< 1,00$	1,10	2,13	3,71	2,61
Коэффициент соотношения мобильных и иммобилизованных средств	нет	-0,19	-1,99	-2,15	-1,96

Резюмируя полученные результаты, отметим, что баланс ООО «Урожайное» не соответствует всем характеристикам «хорошего» баланса. Так, оборотные активы снизились на фоне увеличения внеоборотных; собственный капитал не превышает заемный и снизился на фоне увеличения заемного. Однако имеют место и положительно складывающиеся тенденции: валюта баланса в конце отчетного периода по сравнению с началом периода увеличилась на 10,04%; в балансе предприятия отсутствует статья «Непокрытый убыток»; темпы снижения дебиторской и кредиторской задолженности примерно одинаковые; доля собственных средств в оборотных активах выше 10%.

Проведенный анализ имущественного состояния ООО «Урожайное» позволит руководству организации принять эффективное решения по управлению имуществом. При разработке и реализации управленческого решения необходимо особо обратить внимание на следующие результаты анализа:

- высокая доля дебиторской задолженности в структуре оборотных средств;
- невысокий уровень ликвидности имущества;
- снижение эффективности использования основных производственных фондов и оборотных активов.

Литература:

1. Левченко Т. А. Планирование и контроль на предприятии: новые инструменты. / Т. А. Левченко // Труды дальневосточного государственного технического университета. — 2001. — № 130. — С. 106–116.
2. Левченко Т. А. Использование бенчмаркинга в управлении промышленным предприятием. / Т. А. Левченко // Вестник Дальрыбвтуза. — 2015. — № 6. — С. 88–91.
3. Маслов Д. В. Глобальный бенчмаркинг / Д. В. Маслов // Консультант. — 2010. — № 11. — С. 15–17.
4. Стерлигова К. Г. Бухгалтерский баланс как форма бухгалтерской отчетности / К. Г. Стерлигова. // Ученые записки Тамбовского отделения РСОМ. — 2013. — № 1. — С. 144–146.
5. Греченюк А. В. Современные аспекты анализа бухгалтерского баланса предприятия / А. В. Греченюк // Теория и практика общественного развития. — 2014. — № 13. — С. 129–132.
6. Кирьянова З. В. Анализ финансовой отчетности: учебник / З. В. Кирьянова, Е. И. Седова. — М.: Юрайт, 2014. — 428 с.

Таким образом, организации необходимо оптимизировать состав имущества для обеспечения более эффективной хозяйственной деятельности.

С целью оптимизации имущественного состояния ООО «Урожайное» можно рекомендовать следующие мероприятия:

- 1) разработать «грамотную» кредитную политику, предусматривающую систему предоставления скидок за досрочную оплату счетов. Высвобожденные в результате погашения дебиторской задолженности денежные средства можно направить на погашение кредиторской задолженности;
- 2) использовать нормирование производственных запасов, благодаря чему организация сможет рассчитать оптимальный остаток необходимых ей производственных запасов на конец периода и сократить расходы на хранение излишних запасов;
- 3) реализовать неиспользуемые непроизводственные помещения по рыночной стоимости.

При выполнении всех предложенных мероприятий, обеспечивающих улучшение финансовой политики управления оборотными и внеоборотными активами ООО «Урожайное» в полном объеме, можно с уверенностью сказать, что имущественное и финансовое состояние организации улучшится.

Healthcare financing systems

Narulin Denis Sergeevich, master degree student,
Financial University under the Government of the Russian Federation (Moscow)

Нарулин Денис Сергеевич, магистрант
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации (г. Москва)

Healthcare is a very important component of the country's social policy. Health protection and creation of conditions for healthy lifestyle need to provide human well-being and sustainable socio-economic development. In 1978, the World Health Organization (WHO) and United Nations Children's Fund (UNICEF) held the international conference on primary health care (PHC) in Alma-Ata, that adopted the Alma-Ata Declaration — the strategy of «Health for all», which became a turning point in the history of public health. This strategy includes the development of primary healthcare as the foundation of the health system, guaranteeing equal access of all citizens to health services, and thus contributes to improving the quality of people's life around the world.

Formation of healthy lifestyle, prevention, treatment and rehabilitation is impossible without a well-functioning system of financing healthcare. The resolution of the World Health Assembly in 2005 declared that everyone should have access to health services and should not suffer financial difficulties as a result of access to medical care.

In today's world, financial provision of health care is provided at the expense of budget funds, employers' funds, funds of the population. The share of each of them in the total amount of funds allocated for the healthcare, determines the model of financing the industry.

Nowadays there are three models:

— Budget and insurance model — healthcare is financed from target payments of employers, employees and the budget funds. This is the most common model (Germany, France, Austria, Switzerland and others).

— The budget model — is carried out mainly at the expense of budgetary funds (UK, Denmark, Norway, Finland and others).

— Private model — financial support due to the health services sales to the population and at the expense of the voluntary medical insurance funds (USA).

Budget-insurance healthcare financing system

Social significance of the system of obligatory medical insurance (hereinafter — OMI) considers, on the one hand, that it is an integral part of the state system of social protection of the population and, on the other hand, the OMI funds complement and, in some cases, replace budget allocations for health.

An analysis of the financing and organization of health care in foreign countries has allowed probation to identify three basic models of the economic healthcare mechanism. The first — mostly state free healthcare, as in England, Denmark

and Ireland. The second is the financing of basic health care by the private insurance companies, as, for example, in the United States. In most developed countries, such as France, Germany, Italy, etc., financing healthcare has a mixed insurance-budget nature. In this case, targeted programs, capital expenditures and certain other expenses are paid by the state, while basic healthcare funding is going through the health insurance. Currently, the insurance system of health and social care continue to evolve. Insurance in case of illness introduced in more than 25 countries. It is mostly the industrialized countries of Western Europe, North America, Australia, Israel, Japan, some countries of the Middle East and Asia. Insurance systems in case of illness are public, private and commercial. In most of the countries mixed insurance systems are used.

Health insurance systems usually managed by government, but funded from three sources: targeted employers' contributions, government subsidies, contributions from the workers themselves. In some countries there is no state subsidies for payment of medical assistance, and the contributions for health insurance provided at the expense of entrepreneurs and workers. Along with this individual Western European countries successfully continue to develop systems primarily with government funding of health care. Among them Scandinavian countries, Portugal, Ireland, UK.

Obligatory medical insurance has fundamental differences from other types of insurance. First, the OMI funds used for medical services payment and not for payments in cash. Secondly, organizational functions for payment services perform commercial organizations — health insurance companies that are the insurers of the citizens. Thirdly, when insuring, the assets of Russian Federation entities budgets are used, as the Executive authorities are the insurers of non-working citizens.

Financial and organizational mechanism of obligatory medical insurance depends on its level.

The first level is the Federal Fund of obligatory medical insurance (FFOMI) which carries out regulatory and organizational management of the OMI system. The main financial function of the FFOMI is the provision of subventions to territorial OMI funds for equalizing conditions for the provision of health services for citizens of economically differently developed regions.

The second level of obligatory medical insurance organization submitted by the territorial OMI funds and their affiliates. This level is primary by law, since territorial funds provide accumulation and disbursement of financial resources. Territorial funds of obligatory medical insurance (further —

TFOMI) are created on the territories of the Russian Federation subjects by representative and executive authorities of these entities. They are independent state noncommercial financially-credit institutions and are accountable to authorities. The main objective of the TFOMI is to ensure the implementation of OMI on the territory of the subject of the Russian Federation according to the principles of universality and social justice. TFOMI has the main work to ensure financial balance and stability of the OMI system. However, nowadays, local funds reminiscent transfer, not the main part of medical insurance.

The third level of the OMI implementation is represented by the medical insurance organization (MIO). By the law they are given a direct role of the insurer. MIO receive funding for the implementation of OMI from TFOMI according to the «per capita ratios» depending on the number and age structure of the insured population and realize the cost of health services provided to insured citizens.

Budget healthcare financing system

Funding for medical care here provided from the state budget, formed by general taxation. In some countries, as a source of funds for healthcare fixed tax revenues are used. For example, in Brazil since 1998 part of the tax on bank turnover, calculated as the rate of 0.2%, directed to the health sector. The system administrators of budget financing are state healthcare authorities. They pay for the medical care provided to citizens by private practitioners and medical organizations, which are mostly state-owned. In some countries, where this system is used, co-payments provided for public health services received. They are small and easy to pay for patients and provided in order to restrict the excess demand.

System of budget financing and the system of obligatory medical insurance are alternative ways of organizing state health financing. The most important difference between these two systems and private healthcare financing system — there is no correlation between medical services received and personal solvency. The advantage of the budget system in comparison with insurance system is a lower level of required administrative costs — the costs of maintaining health authorities. Such a system has a relatively better possibility to ensure state control over the activities of manufacturers of medical services at the lowest cost. In insurance system, there are more managing subjects — insurers themselves, and public health authorities that perform the functions of the entire system regulation and controlling over the activities of healthcare organizations and insurers. In insurance system the volume of collected and processed information and documents is larger.

The disadvantage of the budget system is the high dependence of health financing from changing political priorities. Each year the size of the healthcare budget determined in the fight between competing directions for budgetary expenditures. In contrast, healthcare financing in insurance system has clearly set out the sources and therefore less dependent

on the political situation. The insurance system provides more guarantees for receiving medical service according to the size of financial inflows. The premiums are balanced with the volume of the guarantees included in the OMI program.

But these comparative advantages can become weaknesses in certain cases. OMI system has a narrower financial base — premiums are set as a percentage of employees compensation fund. In bad economic situation, the size of collected premiums can reduce and the OMI system will accumulate not enough funds to pay guaranteed benefits package of medical care.

The advantage of the insurance financing system, in comparison with the budget healthcare financing system is a clear institutional separation of functions and responsibilities between the subjects of financing healthcare services and their manufacturers. Insurers are responsible for ensuring that the insured received the necessary medical aid and for the payment of this aid. They are intermediaries between medical organizations and the citizens that are economically interested in protecting the rights of the insured and the effective use of financial resources they command.

Private healthcare financing system

In the private healthcare financing system individual citizens incomes and employer funds are sources for payment of medical care. Currently the USA is the only country where medical care is provided primarily on a fee basis. So the base of American model of healthcare financing is private insurance. The employer buys insurance for all their employees from insurance companies that compete with each other. These companies can be non-profit or commercial organizations. Terms of insurance are determined by how much the employer is willing to pay for their employees. Insurance companies set their own tariffs, although for non-profit organizations, the legislative organs of the state may establish special rules of conducting tariff policy (for example, from all the inhabitants of this region the same insurance premium was taken — this allows more adequately distribute risks between healthy and less healthy citizens). However, the main task of planning costs goes to insurance companies that negotiate rates with hospitals and doctors or just pay the medical bills for the insured. Under this system, the patient has the right to choose a doctor, the doctors are competing with each other and this, according to some economists, leads to the establishment of equilibrium prices for medical services. The insurance companies use actuary method to calculate possible needs for assistance.

There are special institutions in the United States for the maintenance of health (Health Maintenance Organizations — HMO) — this medical facility created by insurance companies to reduce costs. The amount of funding in HMO is calculated per capita. The insurance company determines the volume of assistance provided, the cost of treating one case, and correlating this with the number of people insured, plan the spending for the next year. The responsibility for this

rests with the insurance company. If the client (employer) is not satisfied with the amount of services he can find another insurance company.

Over the last 40 years there has been a significant shift in the direction of growth of state expenditure on health care. Currently the US government pays over 40% of health expenditure in the country (and in 1960—21%). This is due to the fact that since 1965 the US has a Federal system of social insurance for the elderly called «Medicare». The system is funded by a special income social tax, the amount of which is set by Congress and paid by the citizen (50%) and employer (50%). To manage the collected money a special Medicare Board of Trustees was created. Its task is the operational management of the Fund and expenditure forecasting. Issues of cost planning and tariff policy are in the hands of USA Congress. Congress defines groups of people who may obtain paid assistance in Medicare, and the methodology for calculation of tariffs for the specific services provision.

Simultaneously with the social insurance system for the elderly, there is a social insurance system for the poor called

«Medicaid». It is controlled by the States, which establish rules of inclusion in the system and tariff policy. Funding comes from the budgets of State with additional funding from the Federal budget. Tariff policy generally corresponds to that of Medicare but may vary greatly. Planning usually comes from the size of budget allocations for the program and projected per capita expenditures. The minimum income is set up, below which the person becomes a potential consumer of services Medicare. In addition, the Office of veterans Affairs (VA) works in the United States. It is funded by the defense budget of the United States. It provides free access to health-care services to veterans of the U. S. armed forces.

In general, there is no single mechanism for planning health care costs in the U. S. healthcare system, the volume of rendered services is determined as a result of either choice the patient or the insurance company. Legislators actively regulate only the component of social insurance by establishing a tariff policy. Tariff policy aimed at controlling the growth of health care costs, not at making better provision for health protection requirements.

References:

1. Elias Mossialos, Anna Dixon. Funding Health Care: Options for Europe. — Buckingham, Philadelphia. — Open University Press, 2002. — 301 p.
2. Overview of Health Care Financing // Merck Manual. URL: <http://www.merckmanuals.com/home/fundamentals/financial-issues-in-health-care/overview-of-health-care-financing> (date of access: 2.03.2017).
3. The system of healthcare financing in USA // Rosmedstrah. URL: <http://www.rosmedstrah.ru/articles.php?blk=4&id=74&show=1&theme=15> (date of access: 2.03.2017).

Improving the capital standard under Basel II at Vietnam commercial banks

Nguyen Thi Thuong, master, lecturer;
Nguyen Huu Hiep, master, lecturer
Hatinh University, Ha Tinh, Vietnam

Applying Basel II is one of the urgent requirements to Vietnam credit institutions in general and Vietnam commercial banks in particular with the aim of operating safely, effectively. In recent years, The State Bank of Vietnam as well as Vietnam commercial banks have made a great deal of effort to execute some standards under Basel II, especially, the capital standard. Nevertheless, along with achievements, the compliance of the capital standard at Vietnam commercial banks based on this accord has revealed a lot of difficulties and inquired some solutions to these problems in the next period.

Keywords: *Basel II, The State Bank of Vietnam, Vietnam commercial bank, capital standard*

1. Commercial banks and Basel II

Commercial banks play important credit intermediates in the national financial system. The operation of commercial banks has a great influence on economic development. However, doing business on currency field makes commercial banks face up to a lot of risks, especially credit risk. Thus, effect, stability and safety in the commercial bank system's operation is one of crucial requirements to any nations.

In over the world, Basel Committee on Banking Supervision (BCBS) was established in 1974 in Basel city — Switzerland by a group of Central banks and Supervising agencies. BCBS appeared after a number of the international monetary crises and banking markets crises and has made many discussions related to the international cooperation with the purpose of reducing gaps in the banking supervising operation as well as improving its quality. One achievement of BCBS's activities is building and giving the norms to

evaluate the levels of safety, effect of the banking operation which have displayed in The Basel Capital Accord (Basel) in order to prevent commercial banks from bankruptcy, minimize risks that could threaten to the financial stability not only in each nation but also the whole world. Basel I was issued in 1996 with standards in the globalization trend so as to strengthen the stability of the international bank system, especially, while the credit risk has made negative impacts on banking operations and establish an equally international bank system to reduce unfair competitions among banks. To repair the restrictions of Basel I, on 26/06/2004, Basel II was officially issued. Beside the purposes given in Basel I, Basel II has oriented to speed up the acceptance of the tighter rules in risk management. Basel II has included three pillars. Pillar 1 has a number of capital regulations that combine with operating risk in the formula for Capital Adequacy Ratio (CAR) at 8%; Pillar 2 involves in supervising execution and Pillar 3 consists of market disciplinary principles. To ensure the banking operation safely, not only require commercial banks maintain an full amount of capital, did BCBS give 25 basic principles that could supervise commercial banks effectively. Since its born and application, Basel I and Basel II have played important roles in the operation of commercial banks. A more detailed look at the practical experiences reveals that inspite of bad influences of financial cirses on commercial banks' operation all over the

world, to commercial banks having applied Basel, they got a lot of advantages from these accords to prevent risks and guarantee their capital.

2. The reality of applying capital regulations based on Basel II at Vietnam commercial banks

In practice, to perform the opening, execute the international commitments in the integrated inclination and maintain its position towards the competition of foreign banks requires Vietnam commercial banks and The State bank of Vietnam (SBV) oblige to implement the policies in accordance with international practice, especially, use and comply fully with Basels' standards given. Applying Basels in operation is one of the prerequisites to prevent Vietnam commercial banks from credit risk. SBV and commercial banks have gradually applied Basel in risk management but the application has just expressed by choosing some simple targets in recent years. By the end of 2015, there had been only ten commercial banks chosen to apply Basel II experimental, included: BIDV, Vietinbank, Vietcombank, Techcombank, ACB, VPBank, MB, Maritime Bank, Sacombank và VIB. Afer 2018, Basel II will be applied at all Vietnam commercial banks. In the previous years, Vietnam commercial banks have steps by steps complied disciples given by SBV related to the following basic contents:

Table 1. CAR laid down from 2005 to 2017 in Vietnam

No.	Consolidated CAR (%)	Seperated CAR (%)	Applied date
1	8	-	15/05/2005
2	9	9	01/10/2010

(Sources: Decision No.457/2005/QĐ-NHNN issued on 19/04/2005; Circular No.13/2010/TT-NHNN issued on 25/05/2010; Circular No.36/2014/TT-NHNN on 20/11/2014)

Vietnam commercial banks implemented CAR through Decision No.457/2005/QĐ-NHNN issued on 19/04/2005 stipulated the principles of prudential ratios in the operation of credit institutions. CAR, meanwhile, was at 8% applying to all Vietnam commercial banks, not mention to the differences among their scales, sizes, risks. In the years from 2006 to 2008, the equity of Vietnam commercial banks increased significantly due to the advantages of business environment as well as the boom of the securities market in Vietnam. However, the tendency of

transformation from rural joint stock commercial banks to urban joint stock commercial banks and the establishment of new commercial banks in this period caused CAR unstably. According to Decree No.141/2006/NĐ-CP dated on 22/11/2006, the legal capital of Vietnam credit institutions had reached at 3.000 billions VND at least by the end of 2010. Since increasing the capital quickly through this decree and the impacts of the stimulus demand policies as well as loosing the monetary policy, there was a sharp growth in the credit activity of Vietnam commercial

Table 2. Average CAR of the goup of five joint stock commercial banks having the most assets from the year 2010 to the year 2015 (*)

Year	2010	2011	2012	2013	2014	2015
CAR (%)	9,91	12,74	11,29	11,73	11,36	11,38

(*) Included: BIDV, Vietcombank, Vietinbank, ACB, MB
(Sources: Annual report in 2015 of these commercial banks)

banks. As a result, the risk assets of Vietnam commercial banks continued to rise that led to the rapid decline in their CAR.

Facing up to the inadequacies of the previous regulations and the urgency of the credit risk management, SBV issued Circular No.13/2010 / TT-NHNN on 25/5/2010 (Circular No.13) defined the safe ratios in the operation of commercial banks. Circular No. 13 presented obviously that there was an increase in CAR ranging from 8% to 9% with the consolidated CAR and the separated CAR. Moreover, Circular No.36/2014/TT-NHNN on 20/11/2014 (Circular No.36) set up the new standards of banking management to guar-

antee the operation safely. Circular No.36 has maintained the minimum of CAR at 9%, however, comparing to Circular No.13 the formula has adjusted closer.

Credit risk management

Currently, Vietnam commercial banks have divided their loan portfolio into five loan groups according to the payment deadline. Whereas, Sub-standard loans, Doubtful loans, Loss loans have classified by the bad debt category. In addition, the regulation of provisions has given as a solution to compensate for loss due to credit risk.

Table 3. Loan groups and Provision Ratios

No.	Loan groups	Provision Ratios (%)
1	Group 1 — Current loans	0
2	Group 2 — Special mentioned loans	5
3	Group 3 — Sub — standard loans	20
4	Group 4 — Doubtful loans	50
5	Group 5 — Loss loans	100

[Source: Decision No.22/VBHN-NHNN issued on 04/06/2014]

In Vietnam, in 2012, there was a boom of the bad debt caused a high of credit risk as a consequence of stimulating loans for many previous ages since many loans decided based on the clients's need instead of credit principles when the growth in shares of Vietnam commercial banks was out of controls. Above all, the compliance of the legal disciplines has not been serious, many large loans have approved to invest cross under the direction of leaders or shareholders.

Therefore, SBV set up Circular No.02/2013/TT-NHNN on 21/01/2013 replacing Decision No.493/2005/QĐ-NHNN on 22/04/2005 with the strict rules of classifying loan groups. Furthermore, to improve the quality of the assets, Vietnam commercial banks have concentrated on controlling the quality of bad debts and excuting these. They have re-evaluated the quality of their assets, the capacity of taking back bad debts and the value of bad debts. On the

other hand, Vietnam commercial banks have also checked, reassessed the quality of enterprise bond and other credit institutions bond investements. Based on that results, they would account, transfer, reduce the investment scales in enterprises in the fields which come to a lot of risky potentiality such as: real estate, fisheries. They have focused on raising the quality of traditional banking services, developing the modern banking services moderately through updating, applying the advantages of the high technology. Noticeably, following Circular No.02/2013/TT-NHNN and Circular No.09/2014/TT-NHNN, from 01/01/2015, Vietnam credit institutions have refered the debt classifying results of Vietnam Credit Information Centre (CIC) to each customers to re-arrange the clients' loan groups by the highest loan group if many different credit institutions made loans to them.

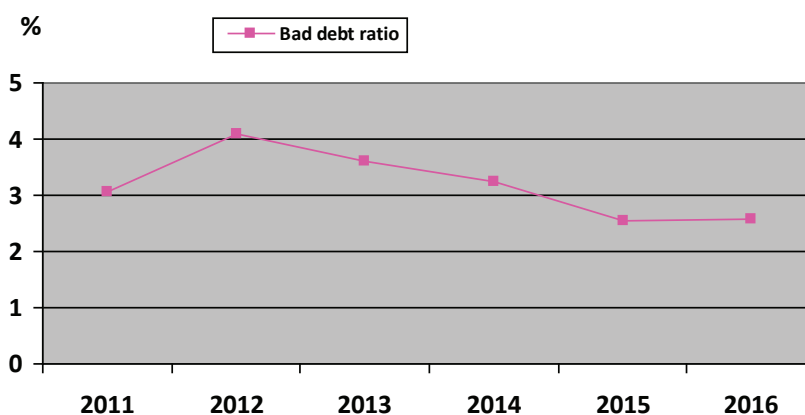


Fig. 1. Bad debt ratio on total loan in Vietnam between 2011–2016

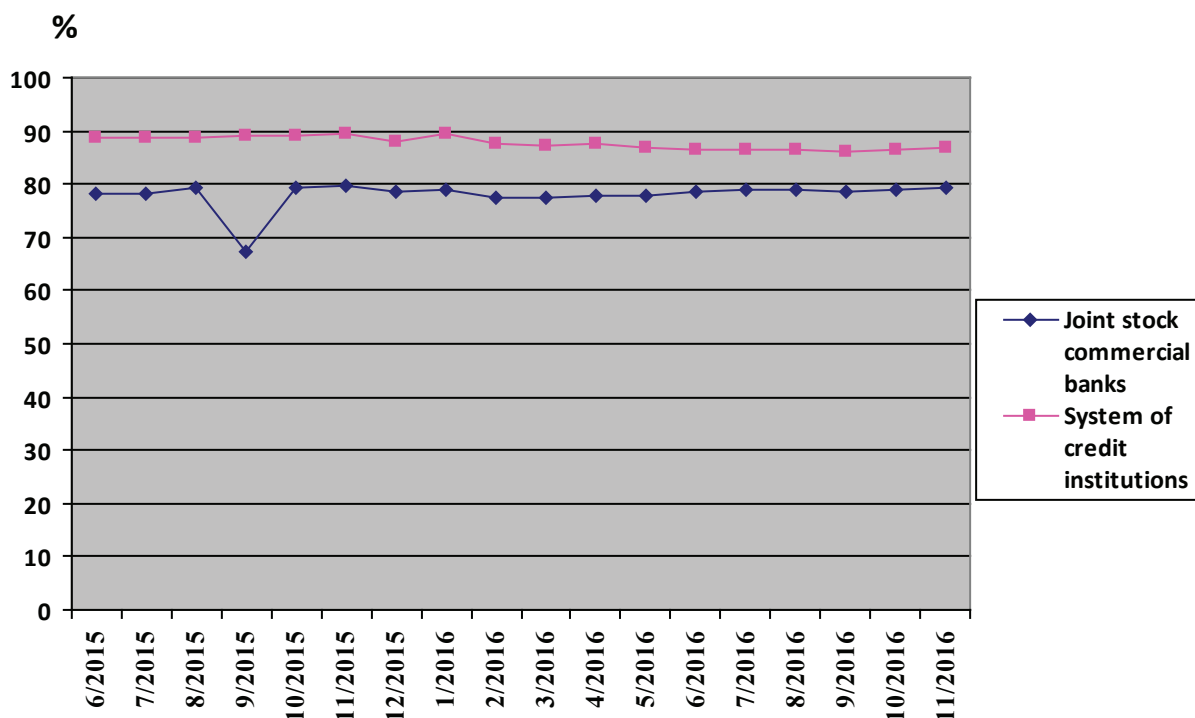


Fig. 2. LDR in Vietnam

To lending activity, Circular No.13 limited the participation in Vietnam commercial banks’s activities related to securities and real estate business. Circular No. 36 has tightened the credit limitation such as: Loans on Deposits Ratio (LDR), Long-term, middle — term loans on short — term deposits...The risk ratio of assets has divided in to 5 levels: 0%, 20%, 50%, 100% và 150%. Otherwise, LDR has been around 80% — 90% and Long-term, middle — term loans on short — term deposits at maximum 60%.

3. Some restrictions of applying capital standards based on Basel at Vietnam commercial banks and orienting some solutions for the next period

Admittedly, applying Basel II has made many positive impacts on the banking activities, however, Vietnam commercial banks have to face up to a lot of difficulties and restrictions to meet the requirements of the accord, namely:

– CAR of all Vietnam commercial banks has reached above 9%. Nevertheless, this figure has not reflected fully the sufficient quantity of their capital. The CAR formulas in accordance with Circular No.13 and Circular No.36 have released many shortcomings. Its denominator given by SBV specifies only credit risk but without market risk, operation risk and not sufficiently mention to other factors as follows Basel II.

– Financial leveraged ratio has increased in recent years shows that the scale of the equity has declined as opposed to the total assets, specially at State commercial banks. Remarkably, from 2011 to 2015, the risk assets of these banks grew at average over 19,4% per year, higher than at 15,43%

per year of the equity. Consequently, CAR dropped from 10,8% to 9,42% in 2001 and at the present nearly reaches the minimum 9%.

– LDR and the Long-term, middle-term loans on short-term deposits of Vietnam commercial banks have been quite high in this period. Although Circular No.36 has loosen the latter up to 60%, the high bad debt ratio connected to using a lot of deposits to make a number of loans. Hence, Circular No.06/2016/TT-NHNN on 27/5/2016 was issued by SBV has identified the process of decreasing that ratio at 50% by 2017 and at 40% by 2018 with the aim of controlling the system’s credit risk, liquidity risk.

Moreover, the compliance with financial market rules involved in publishing and clarifying information in the system of Vietnam commercial banks has showed a lot of shortcomings: there have been some data not be updated on public, the weak quality of accounting and financial information, etc.

In front of the urgent requirement of applying capital standards under Basel II in the banking operation and overcoming those given obstacles, each of Vietnam commercial banks and SBV could use some solutions overall as the following:

– Vietnam commercial banks could adjust their investment portfolio to reach CAR based on Basel II. Otherwise, to increase the equity, Vietnam commercial banks could continuously promote the effective impacts of issuing stocks channel to attract potential investors. For instance, Common Wealth Bank of Australia (CBA) — the number one retailing bank in Australia with more than 100 year experiences, has been considered as a strategic shareholder of Vietnam International joint stock commercial bank (VIB). It

has played an important role in help VIB become one of 10 chosen Vietnam commercial banks by SBV to apply Basel II firstly in Vietnam.

– Vietnam commercial banks are obliged to make regulations, process together the systems of internal risk management and supervision to meet inquiries of Basel II. The system of risk management should be created and run effectively from head offices to branches and transactions spots.

– To improve the clarity of information, make banking operation healthy, decrease gaps between international accounting rules and Vietnam accounting standards and risks management, hasten the integrated process of Vietnam commercial bank system.

– Human resources have been considered as big difficulties, obstacles to Vietnam commercial banks due to the fact that the quality of human resources have not been equal, managers lack the experience and knowledge of management, specially, there has been a shortage of employees who used to experience the application of Basel II. To increase labour productivity, to attach employees and to manage risks

are the basis to get the goals of firm revenue growth along with the supply of surpassing banking services.

4. Conclusion

Creating a safely, fairly and equally competitive business environment to the financial market in general and the banking market in particular has been one of the most important targets of SBV to meet the integrated requirement in this period. Therefore, the application of Basel II is the crucial mission to execute this aim. Nevertheless, the system of Vietnam commercial banks has been quite weak and the financial market in Vietnam has been inexperienced as compared to these of other developed countries that cause the application of Basel II to be pressure and challenges to many Vietnam commercial banks. Thus, in order to ensure the process of Basel II application in the next period that need a great deal of effort and cooperation among Vietnam commercial banks and the management, supervision of SBV.

References:

1. Dinh Xuan Cuong, Nguyen Truc Le (2014), Some leverage for Vietnam Commercial Banks to Approach Basel II, Journal of Science, VietNam National University — Ha Noi.
2. Nguyen Dang Don (2009), Modern commercial bank management, East publisher, Ha Noi.
3. Dinh Xuan Hang, Nguyen Van Loc (2012), Commercial bank credit risk management, Finance publisher.
4. Pham Thi Hong Van (2016), The impacts of Basel II on credit operation at Vietnam commercial, The international scientific conference — The stable development of Vietnam financial market in the international integrated trend, Cultural publisher.
5. Basel Committee on Banking Supervision (2005), Basel II: International Convergence of Capital Measurement and Capital Standards: A Revised Framework, <http://www.bis.org>.
6. KPMG (2007), Managing credit risk: Beyond Basel II, <http://kpmg.com>
7. The state bank of Vietnam (2005), Decision No.457/2005/QĐ-NHNN issued on 19/04/2005.
8. The state bank of Vietnam (2005), Decision No.493/2005/QĐ-NHNN issued on 22/04/2005.
9. The state bank of Vietnam (2005), Circular No.13/2010/TT-NHNN issued on 25/05/2010.
10. The state bank of Vietnam (2013), Circular No.02/2013/TT-NHNN on 21/01/2013.
11. The state bank of Vietnam (2014), Circular No.36/2014/TT-NHNN on 20/11/2014.

Торгово-рыночный комплекс «Дордой» — катализатор экономического роста

Незаметдинова Элеонора Владимировна, старший преподаватель;

Суйундук уулу Нуржигит, студент;

Баатырканов Азат Мокеленович, студент

Кыргызский экономический университет имени М. Рыскулбекова (г. Бишкек)

Со второй половины XX века в общественных науках и средствах массовых коммуникаций все чаще начинает появляться термин «транзит» или «транзитный период», который в самом общем смысле подразумевает экономические, социальные, политические преобразования и переход из одного общественного состояния в другое [3, с. 29]. Именно такое состояние переживало

наше государство в 90-х годах прошлого века, когда общество решительно отказалось от командно-административной системы и постепенно переходило на либеральный, демократический путь развития. Несомненно, этот путь был нелегким: с одной стороны государство отстранилось практически от всех отраслей экономики и предоставило свободу действий новому классу обще-

ства — предпринимателям, с другой стороны не имея ни опыта, ни ресурсов те же самые предприниматели не смогли освоить производство продукции. Из-за тотального дефицита товаров возникла необходимость закупки этих самых товаров из-за рубежа. Вот тогда предприниматели и начали завозить и утолять товарный голод республики. Более того, Кыргызстан, имея общие границы с Китаем, а также удобное географическое положение, смог наладить транзит продукции. Особое место в транзитном процессе отводится Торгово-рыночному комплексу «Дордой» — великану, раскинувшемуся на территории площадью в 53 га земли. Несомненно, данный рынок — это детище рыночной экономики, поскольку

именно рыночные стихийные законы позволили наладить в республике реэкспортную модель экономики.

Для Кыргызстана, имеющего скромную по мировым меркам экономику, ТРК «Дордой» стал своего рода катализатором экономического роста. Несмотря на то, что «золотой период» рынка 2002–2008 гг. прошел, ТРК «Дордой» до сих пор продолжает оставаться двигателем нашей экономики. Для того чтобы выяснить каково влияние ТРК «Дордой» на развитие экономики, была проведена оценка взаимосвязи показателей социально-экономического развития Кыргызстана за период с 2011–2015 гг. Этот период выбран не случайно, так как с 2011 г. начинается постепенный экономический рост.



Рис. 1. Темпы реального экономического роста [5]

Оценка взаимосвязи осуществляется посредством проведения корреляционно-регрессионного анализа — анализа, направленного на исследование форм связи, устанавливающих количественные соотношения между случайными величинами изучаемого процесса. Материалом для анализа выступает такой важный показатель как ВВП. Внутренний валовой продукт рассчитывается как совокупная стоимость конечной продукции, созданной на территории данной страны, независимо от того, принадлежат ли факторы производства гражданам страны или иностранцам [2, с. 167]. Общий объем оборота торговли включает как оптовую, так и розничную торговлю.

В качестве показателей, влияющих на ВВП (результативный фактор — y), были выбраны:

- 1) X_1 — Среднегодовая численность занятых в экономике, тыс. чел;
- 2) X_2 — Валовой выпуск продукции сельского хозяйства, млн сом;
- 3) X_3 — Объем промышленной продукции, млн сом;
- 4) X_4 — Общий объем оборота торговли, млн сом;
- 5) X_5 — Объем инвестиций в основной капитал, млн сом.

Выбор социально-экономических показателей обусловлен принятием *диаграммы Исикавы* (причинно-следственная диаграмма, «рыбий скелет») — инструмента качества, служащего для наглядного представления причинно-следственных связей между объектом анализа и влияющими на него факторами. Она иллюстрирует различные причины, влияние на процесс, сортирует их и показывает их взаимосвязи. Этот инструмент анализа разработал Каору Исикава, профессор Токийского университета в 1952 году. Исикава известен, в первую очередь, как один из основателей японской школы менеджмента и японской системы качества.

Показатели для анализа были взяты в динамике за период 2011–2015 гг.

Для оценки тесноты и направления связи (прямая или обратная зависимость) между изучаемыми переменными используются показатели корреляции. Корреляция рассматривается как признак, указывающий на взаимосвязь ряда числовых последовательностей. Иначе говоря, корреляция характеризует силу взаимосвязи в данных. Если это касается взаимосвязи двух числовых массивов x_i и y_i , то такую корреляцию называют парной [1, с. 11]. Чтобы

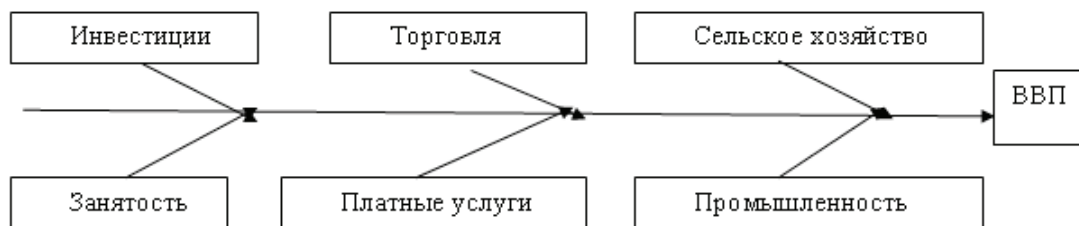


Рис. 2. Диаграмма Исикавы

Таблица 1. Показатели социально-экономического развития за 2011–2015 гг. [4]

Годы	Показатели					
	У	X1	X2	X3	X4	X5
2011	285989,1	2277,7	149276,3	164361,1	251356,6	49369,2
2012	310471,3	2286,4	167393,4	137229,2	286625,9	73222,1
2013	355294,8	2263	171695,6	169829,4	330573,7	82874,5
2014	400694	2302,7	195650,9	171108,9	386691,5	107884,6
2015	423635,5	2297,7	197065,8	175164	428072,9	120878,9

построить матрицы коэффициентов парной корреляции воспользуемся возможностями пакета «Анализ данных» офисного приложения MS Excel.

Значение коэффициентов парной корреляции лежит в интервале $(-1) \dots (+1)$. Положительное значение показателя свидетельствует о прямой связи между переменными, отрицательное — об обратном.

Качественная оценка тесноты связи между величинами может быть произведена на основе шкалы Чеддока: «Связь признается достаточно сильной (высокой), если

коэффициент корреляции по абсолютной величине (без учета положительного или отрицательного знака) превышает 0,7 и слабой, если меньше 0,3.

Анализ парных коэффициентов корреляции результативной и факторных переменных позволил сделать выводы о наличии:

- сильной прямой связи между объемом ВВП (у) и оборотом розничной и оптовой торговли (X4) $R_{xy} = 0,99$
- сильной прямой связи между объемом ВВП (у) и прямыми инвестициями (X5) $R_{xy} = 0,98$

Таблица 2. Матрица коэффициентов парной корреляции социально-экономических показателей (2011–2015 гг.)

	У ВВП	Средняя численность занятых в экономике X1	Валовый выпуск сельхоз. Продукции X2	Объем промышленной продукции X3	Общий объем оборота торговли X4	Объем инвестиций в основной капитал X5
У ВВП	1					
Средняя численность занятых в экономике X1	0,656	1				
Валовый выпуск сельхоз. Продукции X2	0,973	0,762	1			
Объем промышленной продукции X3	0,696	0,244	0,553	1		
Общий объем оборота торговли X4	0,995	0,665	0,966	0,670	1	
Объем инвестиций в основной капитал X5	0,988	0,700	0,985	0,584	0,992	1

- сильной прямой связи между объемом ВВП (y) и валовым выпуском сельхоз. продукции (X_2) $R_{xy} = 0,97$
- существенной прямой связи между объемом ВВП (y) и объемом выпуска промышленной продукции и (X_3) $R_{xy} = 0,69$
- существенной прямой связи между объемом ВВП (y) и среднегодовым численностью занятых (X_1) $R_{xy} = 0,65$.

Таким образом, можно с уверенностью сказать, что торговля — самый важный элемент рынка до сих пор имеет прямое воздействие на экономический рост. Поэтому для того, чтобы в дальнейшем этот рост сохранялся необхо-

димо в будущем предоставить благоприятные условия для ведения торговли, сохранить и поднять на новый уровень престиж рынка ТРК «Дордой».

В то же время идет процесс структурного изменения, то есть предприниматели начинают переходить непосредственно к выпуску изделий. Поэтому нужно всеми силами поддержать их усилия, предоставляя долгосрочные кредиты по низким процентным ставкам, тем самым стимулируя их к увеличению объемов производства, а также к расширению товарной номенклатуры. В итоге это позволит выйти Кыргызской Республике из трансформационного этапа на путь стабильного, экономического роста.

Литература:

1. Бараз В. Р. Корреляционно-регрессионный анализ связи показателей коммерческой деятельности с использованием программы Excel: учебное пособие, Екатеринбург 2005. — 102 с.
2. Гукасян Г. М. Экономическая теория: учебное пособие, СПб: Питер 2010. — 512 с.
3. Ногойбаева Ч. статья «Транзитный период и проблема строительства нации в Кыргызстане 20 лет демократического развития в Кыргызстане: взгляд изнутри и извне» пер: Сергунина Г. — Б.: 2012. — 314 с.
4. Кыргызстан в цифрах. Статистический сборник Б. — 2016. — 342 с www.stat.kg
5. www.mineconom.gov.kg

Внутренний аудит в системе корпоративного управления: сильные и слабые стороны

Поповская Анна Сергеевна, старший преподаватель;
Кулякина Елена Леонидовна, ассистент;
Андропова Ирина Алексеевна, студент
Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского (г. Симферополь)

В условиях риска и неопределенности внутренний аудит является действенным инструментом, позволяющим своевременно выявлять сильные и слабые места в системах управления и внутреннего контроля, а также посредством сформированных внутренним аудитором проектов решений нивелировать негативные риски и факторы риска, влияющие на ключевые показатели эффективности организации [1].

На основании обработки практических материалов аудиторских организаций Республики Крым по итоговым результатам проведенных проверок было установлено, что большинство выявленных нарушений напрямую связано с несоблюдением требований правовых актов и внутрифирменных регламентов управленческого персонала организаций [2].

В целом внутренний аудит нацелен на улучшение деятельности организации. Наличие отдела внутреннего аудита повышает доверие заинтересованных лиц, дает им уверенность в рациональном использовании организацией ресурсов, сохранности активов, оптимизации рисков деятельности, прозрачности ведения хозяйственной деятельности организации. Задачей внутреннего аудита

можно определить способствовать оптимизировать деятельность организации [3, 4].

С целью повышения доверия со стороны потенциальных инвесторов к российским организациям, необходимо создать прозрачную среду в части отображения реальных показателей деятельности организаций для заинтересованных сторон. Для этого предлагается на законодательном уровне закрепить обязательное создание отдела внутреннего аудита в организациях, имеющих иностранные инвестиции и прочих организациях.

Цель статьи заключается в обосновании необходимости внедрения внутреннего аудита в систему мониторинга и управления ключевыми бизнес-процессами, основой которых является формирование проектов управленческих решений и применения процедур, направленных на повышение эффективности деятельности организации.

Объектом исследования выступает внутренний аудит, а именно его слабые стороны в системах управления и внутреннего контроля организаций, что обуславливает объективную необходимость в разработке рекомендаций по повышению эффективности этих систем.

Методика исследования. Методология исследований базируется на общенаучных методах познания, а именно: абстрагирование, анализ, синтез, дедукция, сравнение, теоретическое исследование. Исследование проводилось с использованием библиографического метода и системного подхода к изучению явлений и процессов, которые происходят в процессе функционирования внутреннего аудита в системе корпоративного управления организации.

Информационной базой являются научные публикации отечественных авторов; международные и национальные нормативно-законодательные акты; материалы научных, научно-практических конференций; информация аудиторских организаций в сети «Интернет».

Основной текст. Анализ экономической литературы показал, что значительный вклад в развитие научной мысли о внутреннем аудите внесли такие отечественные и зарубежные ученые и экономисты, как: Сметанко А. В. [1; 2; 3; 4; 5], Л. В. Гуцаленко [8], Г. В. Максимова [9], Шегурова В. П. [7], Гутцайт Е. М. [13], И. В. Новоселов [10], Б. Н. Соколов [11], Б. Я. Соколов [11], А. Аренс [15], Ф. Л. Дефлиз [16], Г. Р. Дженик [16].

Учитывая весомые достижения данных ученых в вопросах исследования теории, методологии, организации и практики внутреннего аудита, следует отметить, что большинство авторов рассматривают внутренний аудит в двух аспектах, а именно: как подсистему внутреннего контроля и как составную часть независимого аудита [5, 6].

Одним из ключевых результатов проведения внутреннего аудита является предоставление гарантий и консультаций клиентам (пользователям) внутреннего аудита, направленных на управление рисками, системой внутреннего контроля, и как следствие — на эффективное управление организацией в целом. При этом важным условием остается то, что, в процессе проведения проверки должны соблюдаться все необходимые требования, присущие внутреннему аудиту, а именно:

1) независимость, под которым понимается четкое разделение функционального и административного подчинения СВА, а также невозможность сотрудников организации одновременно входить в службу внутреннего аудита и занимать какие-либо должности в органах управления корпорацией;

2) объективность — представляет собой способность работника СВА на основании полученных аудиторских доказательств производить беспристрастные оценки и формулировать соответствующие выводы.

3) оптимизация и повышение эффективности деятельности организации.

4) предоставление работниками СВА соответствующих гарантий и консультаций в части нивелирования выявленных рисков в системе бухгалтерского учета и внутреннего контроля [7, 8].

В целях обеспечения эффективного функционирования системы внутреннего аудита в организации необходимо придерживаться следующих принципов:

— принцип ответственности, который заключается в том, что каждый внутренний аудитор должен нести все виды ответственности (экономическую, административную и дисциплинарную) за предоставленные выводы по результатам проведенной проверки;

— принцип сбалансированности, под которым понимается разграничение обязанностей субъекта контроля, в соответствии с установленным объемом прав и возможностей;

— принцип своевременности сообщения отклонений состоит в том, что информация об выявленных недостатках и неточностях (отклонениях) должна быть представлена руководству или иным лицам, уполномоченным принимать решения по нивелированию данных отклонений в максимально короткие сроки [9];

— принцип комплексности подразумевает, что объекты внутреннего аудита должны быть охвачены в полной мере;

— принцип разделения обязанностей между служащими — заключается в четком разграничении функциональных обязанностей за каждым сотрудником СВА;

— принцип разрешения и одобрения, который состоит в том, что со стороны руководства организации должно быть обеспечено полное разрешение и одобрение на проведение всех контрольных мероприятий ответственными официальными лицами в пределах их полномочий [10].

Процесс создания специализированного отдела внутреннего аудита в рамках организации является очень сложным и трудоемким, поскольку требует решения множества методологических и организационно-технических проблем. В целях облегчения данного процесса, рекомендуется осуществлять создание отдела внутреннего аудита по следующим этапам:

1. Выявление и четкая идентификация круга вопросов, для решения которых формируется соответствующий отдел, а также определение основной цели и задач создания отдела внутреннего аудита в соответствии с учетной политикой организации;

2. Определение основных функций отдела внутреннего аудита, необходимых для достижения поставленных целей и задач, выделенных на первом этапе;

3. Объединение однотипных функций в группы по однородным признакам и формирование на их основе структурных звеньев (подразделений) отдела, которые будут сосредоточены на их выполнении [11, 12];

4. Разработка схем взаимоотношений, распределение прав, обязанностей и ответственности для каждой структурной единицы, а также их дальнейшее документальное закрепление в должностных инструкциях и внутренних положениях о группе отдела внутреннего аудита;

5. Соединение всех структурных единиц в единое целое — отдел внутреннего аудита, определение его общего статуса в организации, закрепление установленных целей, основы задач и функций в Положении об отделе внутреннего аудита;

6. Интеграция и координация работы отдела внутреннего аудита с другими структурными подразделениями управления обществом;

7. Разработка внутрифирменных стандартов внутреннего аудита и внутрифирменного этического кодекса [13].

Исходя из этого в условиях неопределенности и нестабильности внешней среды, разделения функций владения и управления бизнесом резко возрастает роль соз-

дания отдела внутреннего аудита, что в свою очередь объясняется тем, что именно хорошо налаженная работа внутренних аудиторов способствует оптимизации деятельности всей компании. В свою очередь, ошибки, называемые слабыми сторонами отдела внутреннего аудита существенно замедляют его деятельность (табл. 1).

Таблица 1. Сильные и слабые стороны внутреннего аудита

№№ п/п	Сильные стороны	Слабые стороны
1.	Сотрудники подразделения внутреннего аудита являются штатными работниками организации, что при эффективной организации работы позволяет своевременно получать достоверную и полную информацию из разных источников и оперативно реагировать на выявленные нарушения.	Внутренний аудит зависит от менеджмента компании в значительной мере.
2.	Сотрудники подразделения внутреннего аудита владеют специфическими каналами коммуникации, которые действуют в организации.	Уровень принятых решений внутренними аудиторами незначительный и сводится к подготовке рекомендаций для менеджмента, Совета директоров, Комитета по аудиту компании.
3.	Неформальные лидеры способствуют работе отдела внутреннего аудита и предоставляют наиболее полезную информацию.	Работа внутренних аудиторов зачастую сводится к проверке операционных процедур и регламентов компании.
4.	Отдел внутреннего аудита вправе использовать конфиденциальную информацию в отчетах.	Уровень объективности аудиторских заключений недостаточно высокий, ввиду возможности предвзятости внутренних аудиторов по отношению к некоторым сотрудникам организации.
5.	Аудиторы независимы от режима работы проверяемого подразделения.	Результаты внутреннего аудита нельзя использовать в качестве рекламы организации.
6.	На проведение внутреннего аудита расходуются сравнительно незначительные затраты.	

Исходя из данных таблицы 1 видно, что внутренний аудит имеет достаточное количество слабых сторон, которые не позволяют в полной мере максимально эффективно функционировать отделу внутреннего аудита [14].

Также при проведении внутреннего аудита иногда требуется привлечение внешних специалистов, поскольку внутренний аудитор, по сути, осуществляет так называемый внутренний бенчмаркинг — перенос лучшего опыта одних подразделений на другие и иногда в нестандартных ситуациях требуется независимый взгляд со стороны. Поэтому аудиторы более высокой квалификации, привлеченные со стороны, обладают более широким кругозором, видят большое количество компаний, видят, какие схемы работы зарекомендовали себя хорошо и какие из них действительно работают [15].

Внутренние аудиторы помогают им — обеспечивают защиту от ошибок и злоупотреблений, определяют «зоны риска» и возможности устранения будущих недостатков или недостач, помогают идентифицировать и «усилить»

слабые места в системах управления и найти те принципы управления, которые были ранее нарушены [16].

Выводы. Таким образом, в настоящее время внутренний аудит представляет собой постоянный, нацеленный на будущее процесс, заключающийся в оценке эффективности существующих систем контроля и управления бизнес-процессами, предпринимательскими и финансовыми рисками. На данный момент он находится в периоде становления в следствии того, что в последние годы быстрыми темпами менялись внутренние и внешние процессы экономики, а также происходила всеобщая глобализация бизнеса.

С целью преобразования российского внутреннего аудита в полноценный внутренний аудит, каковым он является в западных странах, необходимы следующие меры по его совершенствованию: — следует внести поправки в Федеральный закон «Об аудиторской деятельности», добавив в него статью «Понятие внутренней аудиторской деятельности», где определение внутреннего аудита будет

закреплено на законодательном уровне; — следует принять стандарты профессиональной деятельности внутреннего аудита, устанавливаемые Институтом внутренних аудиторов, т.е. принять российский профессиональный

стандарт внутреннего аудита; а также создание отдела внутреннего аудита позволит своевременно выявлять события препятствующие достижению поставленных целей развития и конечных результатов деятельности организации.

Литература:

1. Сметанко О. В. Проблеми і перспективи розвитку внутрішнього аудиту в акціонерних товариствах України: [монографія] / О. В. Сметанко. — К.: КНЕУ, 2014—461 с.
2. Сметанко А. В. Особенности использования риск-регистров в системе планирования внутреннего аудита [Текст] / А. В. Сметанко // Вестник Финансового университета. — 2013. — № 5 (77). — С. 69—79.
3. Сметанко А. В. Прикладные аспекты внутреннего аудита расчетов с покупателями и заказчиками в условиях неопределенности и рисков [Текст] / А. В. Сметанко // Международный бухгалтерский учет. — 2014. — № 17 (311). — С. 13—25.
4. Сметанко А. В. Прикладные аспекты планирования риск-ориентированного внутреннего аудита по ключевым показателям эффективности [Текст] / А. В. Сметанко // Вестник Финансового университета. — 2013. — № 3 (75). — С. 85—98.
5. Внутрішній аудит: навч. посібник / [О. В. Сметанко, І. С. Шарапова, В. О. Горбачьов, Н. В. Бурдюг, Г. С. Коваленко, О. С. Сорокіна] — Сімферополь: ПП Куртбедінова Д. А. — 2014. — 499 с.
6. Кучеров А. В., Леушина Е. В. Внутренний аудит в России / А. В. Кучеров, Е. В. Леушина // Молодой ученый. — 2013. — № 6. — С. 359—362.
7. Шегурова В. П., Трунтаева Ю. В. Внутренний аудит в системе управления предприятием / В. П. Шегурова, Ю. В. Трунтаева // Молодой ученый. — 2013. — № 5. — С. 424—427.
8. Гуцаленко Л. В., Дерий В. А., Коцупатрий М. М. Научное пособие для студентов ВУЗов // Л. В. Гуцаленко, В. А. Дерий, М. М. Коцупатрий. — 2009. — 424 с.
9. Максимова Г. В. Экономический контроль: ревизия и аудит: учеб. пособие / Г. В. Максимова // Иркутск: Изд-во БГУЭП. — 2002. — 209 с.
10. Новоселов И. В. Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). — 2008. — № 6 (62). — С. 19—21.
11. Соколов Б. Н., Русакова А. С. Внутренний аудит и контроль бизнес-процессов (организация, методика, практика) / Б. Н. Соколов, А. С. Русакова // Издательство: М.: Современный гуманитарный университет; Издание 4-е, доп. — 2013. — 433с.
12. Данилевский, Ю. А. Аудит: учебное пособие / Ю. А. Данилевский [и др.]. // 2-е изд., перераб. и доп. — М: ИД ФБК — ПРЕСС, 2002. — 544 с.
13. Гутцайт Е. М. Методологические проблемы аудита / Е. М. Гутцайт // Аудиторские ведомости. — 2002. — № 1—10с.
14. Кузнецова, С. В. Аудиторские доказательства: их природа и особенности / С. В. Кузнецова // Учет, анализ и аудит. — 2008. — № 6. — С. 76—79
15. Арнс, Э. А.; Лоббек, Дж. К. Аудит / Э. А. Арнс, Дж. К. Лоббек // Издательство: М.: Финансы и статистика, 1995. — 560 с.
16. Монтгомери А., Дефлиз Ф., Дженник Г., О'Рейли В. и др. Аудит / А. Монтгомери, Ф. Дефлиз, Г. Дженник, В. О'Рейли и др. // М.: Аудит, 1997. — 541с.

Рынок услуг дошкольного образования: анализ маркетинговой среды

Ребрикова Надежда Владимировна, кандидат экономических наук, старший преподаватель
Финансовый университет при Правительстве РФ (г. Москва)

Шальнова Ольга Александровна, кандидат экономических наук, доцент
Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова (г. Москва)

В статье представлены результаты исследования маркетинговой среды частной дошкольной образовательной организации «Центр развития детей». На основе таких методов, как PEST-анализ, SWOT-анализ, «Тайный покупатель» была произведена оценка конкурентоспособности исследуемой организации, построен

многоугольник конкурентоспособности, сделаны выводы и даны рекомендации относительно дальнейшего развития центра.

Ключевые слова: услуги дошкольного образования, PEST-анализ, SWOT-анализ, технология «Тайный покупатель», многоугольник конкурентоспособности

До недавнего времени никто не говорил о конкурентоспособности дошкольных образовательных организаций, поскольку спрос превышал предложение из-за проблемы наличия мест в детских садах и отсутствия альтернативы.

В рыночных условиях система образования претерпевает существенные изменения, которые направлены на развитие конкурентной среды, также это касается и сферы услуг дошкольного образования, т.к. современная концепция образования рассматривает услуги дошкольного образования как начальную ступень развития гармоничной личности [1]. Кроме того, сегодня мы можем говорить о встраивании государственного сектора дошкольного образования в предпринимательскую деятельность — выходе на рынок платных образовательных услуг, что, в частности, поощряется Министерством образования и науки на всех ступенях образования вплоть до высших учебных заведений [2].

На сегодняшний день на рынке государственный сегмент доминирует над частным, но унифицированный подход к воспитанию в государственных и муниципальных учреждениях вынуждает родителей искать альтернативные учреждения для детей.

Такой альтернативной организацией может стать частный детский сад, семейный детский сад или центр развития детей, которые предоставляют как аналогичные, так и дополнительные услуги по развитию и воспитанию детей.

На рынке дошкольного образования появилась конкуренция, в результате чего каждый участник рынка вынужден оценивать свое положение на рынке, а также осуществлять маркетинговые исследования: изучать

конъюнктуру рыночной среды, анализировать деятельность прямых и косвенных конкурентов, быть готовыми к изменениям запросов потребителей.

В рамках данной статьи представляются результаты анализа маркетинговой среды «Центр развития детей». Данный центр удобно расположен на первом этаже многоэтажного жилого дома в спальном районе. Центр предлагает услуги в среднем ценовом сегменте для потребителей от 1 года до 7 лет, а также организацию праздников, детский летний лагерь.

Деятельность центра направлена на всестороннюю работу, комплексно затрагивая интеллектуальную, эмоциональную, творческую и физическую составляющую личности. Другими словами, основная задача центра — это удовлетворение нужд современных родителей в комплексном гармоничном развитии детей.

Для анализа маркетинговой среды «Центр развития детей» использовались следующие методы:

- PEST-анализ — позволил изучить факторы макро-среды и их воздействие;
- SWOT-анализ — дал возможность выявить внутренний потенциал центра;
- многоугольник конкурентоспособности.

PEST-анализ является одним из эффективных методов анализа внешней среды маркетинга любой организации, поскольку позволяет не только выявить и оценить основные факторы внешней среды, но и рассчитать прогноз их дальнейшего развития.

В таблице 1 представлен анализ факторов внешней среды с помощью PEST-анализа, исходя из сложившейся ситуации на анализируемом рынке услуг дошкольного образования,

Таблица 1. PEST-анализ внешней среды «Центр развития детей»

ПОЛИТИКА (P)	ЭКОНОМИКА (E)
законодательство в области дошкольного образования: закон РФ «Об образовании», ФГОС, ФГТ и др.; международное законодательство поддержка частного сектора образования государством; президентская программа, правительственная политика; ужесточение государственного регулирования деятельности.	уровень инфляции; платежеспособный спрос населения; сезонность (посещаемость); основные издержки; появление новых конкурентов.
СОЦИУМ (S)	ТЕХНОЛОГИЯ (T)
вариативность в базовых ценностях населения; перемена структуры доходов и расходов населения; изменение демографии; мода и реклама; имидж и узнаваемость бренда.	внедрение новых программ; информация и коммуникация, влияние Интернета; доступ к новым технологиям; новые методики проведения занятий.

Можно сказать, что приведённые в таблице 1 факторы по-разному влияют на деятельность центра. Так, к примеру, платежеспособный спрос и увеличение прироста населения сказываются положительно, а инфляция и появление новых конкурентов — негативно. В процессе ис-

следования была проведена экспертная оценка, позволяющая выявить и оценить факторы, представляющие для деятельности образовательной организации угрозы и возможности. Результаты экспертной оценки представлены в таблице 2.

Таблица 2. Результаты PEST-анализа внешней среды «Центр развития детей»

Внешние факторы воздействия	Вес фактора	Оценка	Взвешенная оценка
Возможности			
Поддержка частного сектора образования государством	0,05	4,5	0,225
Платежеспособный спрос населения	0,3	5	1,5
Внедрение новых программ	0,05	4	0,2
Суммарные возможности	0,4		1,9
Угрозы			
Изменение законодательства в области дошкольного образования	0,04	4	0,16
Ужесточение государственного регулирования деятельности образовательных организаций	0,25	5	1,25
Уровень инфляции в стране	0,15	5	0,75
Появление новых конкурентов	0,1	4	0,4
Перемена структуры доходов и расходов населения	0,06	4	0,24
Суммарные угрозы	0,6		2,8
Суммарная оценка	1,0		4,7

Исходя из того, что максимальная оценка составляет 5 баллов, можно констатировать, что суммарные возможности «Центр развития детей» минимальны (1,9 балла), а угрозы внешней среды достаточно высоки (2,8 балла).

Для того, чтобы руководство центра могло определиться с дальнейшими действиями, как и в каком направлении развивать свою деятельность, ему, как и любой другой организации, необходимо дополнительно проанализировать внутреннюю среду самой образовательной организации. Дополнением к PEST-анализу в данном случае выступает метод SWOT-анализа, который позволяет найти наилучшие инструменты сочетания внутренних возможностей образовательной организации (её сильные и слабые стороны) и внешних изменяющихся условий (частично отраженные в возможностях и угрозах). Не следует забывать, что возможности и угрозы могут изменяться в свои противоположности. Так, не использованное конкурентное преимущество может стать угрозой если его использует конкурент. Или же наоборот, удачно предотвращенная угроза может открыть перед образовательной организацией дополнительные возможности в том случае, если конкуренты не смогли устранить эту же угрозу.

Результаты проведенного SWOT-анализа «Центр развития детей» представлены в таблице 3.

На основе данных таблицы 3 в ходе исследования была построена матрица решений для «Центр развития детей». Ее краткое описание можно охарактеризовать следующим образом: дальнейшее развитие центра за счет

привлечения новых клиентов, обновления и расширения ассортимента предлагаемых услуг путем грамотной маркетинговой и рекламной деятельности, а также мониторинга запросов покупателей и рынка.

Основные факторы микросреды «Центр развития детей», влияющие на его деятельность — это конкуренты и покупатели, поэтому их мониторингу необходимо уделять наиболее пристальное внимание. Изучение конкурентов позволит не только отслеживать их действия, но и вовремя реагировать на нововведения, способные нанести урон положению организации. Покупательская способность и предпочтения оказывают прямое воздействие на положение организации, в связи с чем, изучение и учет покупательского отношения позволит предвосхитить ожидания потребителей.

Следующим этапом анализа внешней среды явилась сравнительная оценка конкурентных преимуществ, проводившаяся по ключевым факторам успеха (КФУ). Маркетинговое исследование проводилось с помощью технологии «Mystery shopping» путем целевой выборки, то есть исследовались только определенные объекты [3]. Участниками исследования стали три центра (под буквой А зашифрован центр «Центр развития детей», центры Б и В являются ближайшими конкурентами как по местоположению, так и специфике своей деятельности), работа которых ориентирована на покупателей в среднем ценовом сегменте, потребители от 1 года до 7 лет. Были определены следующие критерии для исследования: место

Таблица 3. SWOT-анализ «Центр развития детей»

Сильные стороны (S)	Слабые стороны (W)
наличие высшего педагогического образования и опыта работы у педагогов; современные методики проведения занятий; широкий ассортимент предлагаемых услуг; теплая и дружелюбная обстановка; постоянное повышение квалификации и самообразование педагогов; современное оснащение кабинетов; наличие скидки; организация праздников; летний детский лагерь.	неиспользование маркетинговых инструментов в текущей работе; малоинформативный сайт; отсутствие постоянной рекламы; недостаточно помещений для занятий; отсутствие возможности оплаты по карте.
Возможности (O)	Угрозы (T)
развитие инфраструктуры города вокруг центра; разработка госпрограмм по поддержке частного сектора дошкольного образования; возможность использования материнского капитала на частное дошкольное образование; взаимодействие с близлежащими детскими магазинами для привлечения новых клиентов (кросс-маркетинг).	возможность появления новых конкурентов; изменения спроса покупателей; активная рекламная кампания конкурентов; рост инфляции; снижение доходов населения; сезонность (низкая посещаемость занятия).

расположения центра, внутреннее состояние центра, информационное обеспечение, материально-техническое обеспечение, доступность услуг, педагоги, администрация и общая эмоциональная удовлетворенность (таблица 4).

В таблице 5 представлены результаты оценки конкурентных преимуществ «Центр развития детей» и его основных конкурентов.

Качество услуг, реализуемых центрами развития детей, оценено респондентами как выше среднего. Итоговая оценка по основным показателям качества предоставляемых услуг колеблется от 4 баллов до 4,3 баллов по пятибалльной оценочной шкале. По результатам проведенной оценки был построен многоугольник конкурентоспособности (рис. 1).

Наиболее высоким показателем качества оказываемых услуг является их доступность для покупателей. Услуги, реализуемые центрами развития детей, вполне доступны и по цене, и по времени для максимального ко-

личества родителей и их детей. Однако, при этом существует ряд центров, где ценовая политика не столь благоприятна и требует своей корректировки в зависимости от уровня прочих показателей в деятельности центров.

Показатель конкурентоспособности для «Центр развития детей» — представляет собой зеркало, в котором отражаются итоги деятельности центра, характеристика состояния внутри него, а также ответные меры на изменения внешних факторов воздействия. В результате проведенного анализа можно сделать вывод, что в условиях все более ожесточающейся конкуренции на рынке услуг дошкольного образования, необходимо создание и поддержание уникального торгового предложения, которое позволило бы отстроиться от ближайших конкурентов. Однако в настоящее время, такого конкурентного преимущества у «Центр развития детей» практически нет (немного лучшие результаты, чем у остальных участников, получены по таким показателям, как материально-техническое обеспечение и общая

Таблица 4. Определение веса показателей конкурентоспособности «Центр развития детей»

Наименование показателя	Оценка фактора (P_{mi})	Вес фактора (K_{mi})
Место расположения центра	4,2	0,12
Внутреннее состояние центра	4,3	0,13
Информационное обеспечение	4,2	0,12
Материально-техническое обеспечение	3,9	0,12
Доступность услуг	4,3	0,13
Педагоги	4,3	0,13
Администрация	4,2	0,12
Общая эмоциональная удовлетворенность	4,4	0,13
Сумма	33,8	1

Таблица 5. Оценка конкурентных преимуществ по ключевым факторам успеха

Наименование показателя	Центр развития А		Центр развития Б		Центр развития В	
	Оценка фактора (P_{ai})	Взвешенная оценка	Оценка фактора (P_{ai})	Взвешенная оценка	Оценка фактора (P_{ai})	Взвешенная оценка
Место расположения центра	4,1	0,49	4,2	0,52	4,2	0,55
Внутреннее состояние центра	4,3	0,54	4,3	0,55	4,2	0,55
Информационное обеспечение	4,4	0,56	4,2	0,52	4,7	0,69
Материально-техническое обеспечение	4,1	0,49	3,9	0,45	3,5	0,38
Доступность услуг	4,4	0,56	4,3	0,55	4,3	0,57
Педагоги	4,3	0,54	4,3	0,55	3,6	0,40
Администрация	4,2	0,51	4,2	0,52	3,5	0,38
Общая эмоциональная удовлетворенность	4,5	0,59	4,4	0,57	4,2	0,55
Итого	34,3	4,29	33,8	4,23	32,2	4,07

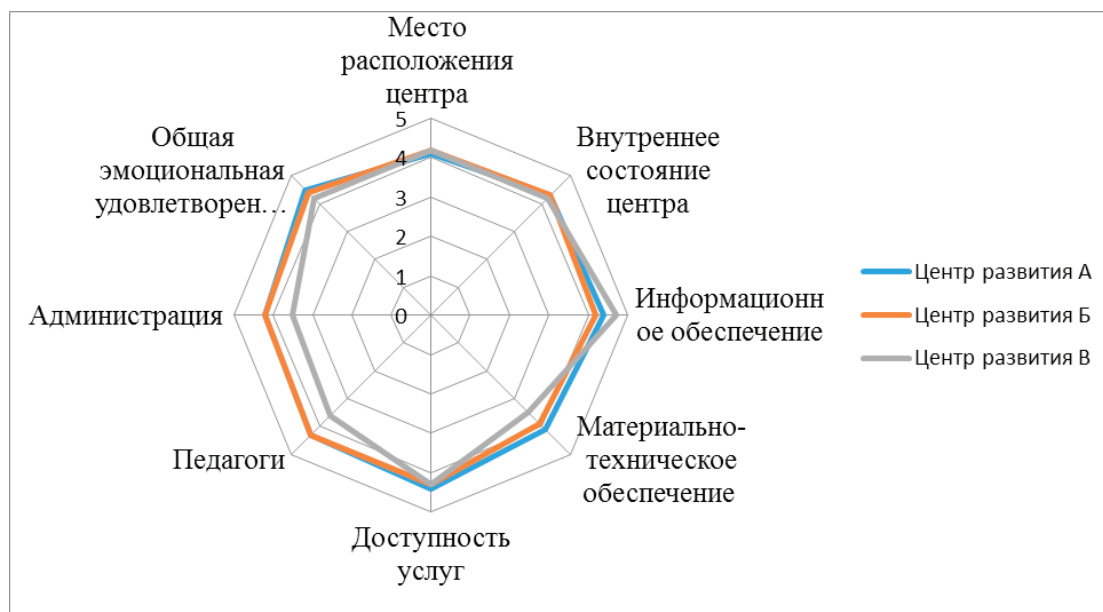


Рис. 1. Многоугольник конкурентоспособности «Центр развития детей» и его конкурентов

эмоциональная удовлетворенность), исходя из чего центру были даны определенные рекомендации, касающиеся раз-

вития новых направлений предоставляемых услуг и информационного обеспечения центра.

Литература:

1. Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 г.
2. Шальнова О. А., Зинцова М. В. Проблемы научной и образовательной деятельности в сфере управления кафедрой вуза // Евразийский союз ученых. 2016. № 2 (23). с. 98–100.
3. Ребрикова Н. В., Шальнова О.А. Исследование рынка услуг дошкольного образования: технология mystery shopping. // Практический маркетинг. 2016. № 4 (230). с. 26–32.

Особенности функционирования финансов индивидуальных предпринимателей

Родионова Ирина Дмитриевна, студент
Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации

В статье рассмотрены особенности организации финансов индивидуальных предпринимателей, их проблемы и меры государственной поддержки на современном этапе развития. Проанализирована статистика кредитования малого бизнеса и причин отказа от банковских услуг.

Ключевые слова: индивидуальный предприниматель, финансовые ресурсы, кредитование, государственная поддержка

Characteristics of functioning of individual entrepreneur's finance

Rodionova I. D., student
Financial University under the Government of the Russian Federation

The article describes the characteristics of individual entrepreneurs finance organizations, its problems and the methods of government support at the present time. It analyzes the statistics of small business lending, and the reasons for refusal of banking services.

Keywords: Individual entrepreneur, financial resources, lending, government support

На сегодняшний день индивидуальное предпринимательство является наиболее привлекательной и простой формой организации небольшого бизнеса, собственник которого — гражданин, член домашнего хозяйства. Именно поэтому она широко распространена как в мировой практике, так и в современной России.

Индивидуальным предпринимателем является физическое лицо, которое зарегистрировано в определенном порядке и занимается предпринимательской деятельностью без образования юридического лица. Согласно Гражданскому кодексу, предпринимательской является самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном законом порядке [1].

Выбор организационно-правой формы осуществления деятельности определяется широким перечнем факторов экономического, производственно-технического и юридического характера. Форма индивидуального предпринимательства имеет ряд достоинств перед другими организационно-правовыми формами, среди которых особенно можно выделить простоту регистрации и ликвидации, отсутствие жестких требований по ведению бухгалтерского учета. Доход от предпринимательской деятельности может быть использован как для расширения бизнеса, так и в личных целях, так что можно сказать, что он более гибкий и позволяет бизнесу подстроиться под экономические условия.

Под финансовыми ресурсами индивидуальных предпринимателей понимают денежные доходы, поступления и накопления, находящиеся в распоряжении индивидуального предпринимателя и используемые им для испол-

нения своих финансовых обязательств перед государством и осуществления затрат на предпринимательскую деятельность и ее расширению.

Основными видами финансовых ресурсов в настоящее время являются:

- доходы от предпринимательской деятельности, реализации имущества, дивиденды по акциям, а также проценты по облигациям;
- накопления в виде личных сбережений самих предпринимателей;
- внешние поступления (кредиты, безвозмездные поступления, субсидии из бюджета).

Однако данные исследований, проводимых в последние годы, показывают, что доля кредитов, привлекаемых для осуществления текущей деятельности индивидуальных предпринимателей незначительна (Рис. 1). Основными источниками финансовых ресурсов индивидуальных предпринимателей являются личные сбережения и средства, полученные от других домохозяйств (родственников, друзей) займы.

Фактически во всех экономически развитых странах применяются льготные системы кредитования малого бизнеса, что обеспечивает их доступность и делает заемные средства одним из основных источников финансовых ресурсов. В Российской Федерации же кредитование малых предприятий развито существенно хуже.

Несмотря на то, что индивидуальному предпринимателю доступен широкий перечень банковских услуг, большинство из них вообще отказываются от услуг банков, относятся с недоверием к предоставляемым ими услугам. Учреждения кредитования также не стремятся работать с индивидуальными предпринимателями и выставляют жесткие ограничения их кредитования. Такое положение

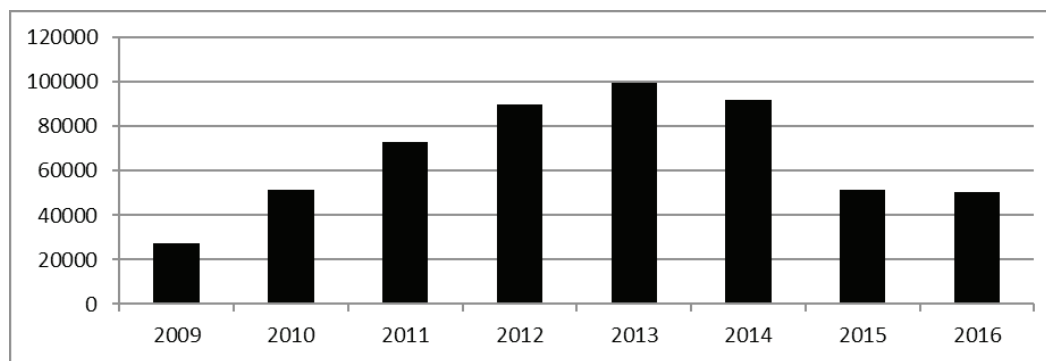


Рис. 1. Объем предоставленных кредитов индивидуальным предпринимателям в млн рублей [4]

вещей не способствует развитию и расширению предпринимательства и всей банковской системы в целом.

Другая проблема связана с тем, что в России 65% индивидуальных предпринимателей осуществляет свою деятельность в сфере торговли, 11% в сфере транспорта и связи, 10% — на рынке недвижимости. И только 1% реально действующих индивидуальных предпринимателей занимается сельским хозяйством [6, 122]. Такое соотношение порождает высокую конкуренцию в определенных сферах и застой в развитии других, что не является благоприятным как для самого бизнеса, так и для экономики в целом.

Индивидуальный предприниматель, как и любой другой официально зарегистрированный субъект хозяйствования, вступает в финансовые отношения с государством. Согласно Налоговому кодексу Российской Федерации, ИП имеет право применять как общий режим налогообложения, то есть уплачивать НДС, налог на имущество и налог на доходы физических лиц, так и перейти на специальные налоговые режимы:

1. Систему налогообложения для сельскохозяйственных товаропроизводителей (единый сельскохозяйственный налог);
2. Упрощенную систему налогообложения;
3. Систему налогообложения в виде единого налога на вмененный доход;
4. Патентную систему налогообложения.

Данные режимы были введены для поддержки и стимулирования развития бизнеса, поскольку они позволяют снизить налоговую нагрузку и упростить ведение налогового и бухгалтерского учета. Выбор любого из режимов является добровольным, что позволяет предпринимателю выбрать наиболее выгодный режим налогообложения.

Помимо налоговых льгот государство предоставляет также поддержку в виде:

1. Денежных грантов, субсидий, предоставления первоначального капитала;
2. Информационной поддержки предпринимателей, консультаций по вопросам налогообложения и выбора организационно-правовой формы;
3. Лизинга на льготных условиях;
4. Льготной аренды государственных помещений;
5. Аутсорсинга по льготным расценкам;
6. Проведения ярмарок, выставок продукции;
7. Стажировок с целью повышения квалификации предпринимателей или переориентирования бизнеса.

Помимо государственных, действуют и региональные меры поддержки индивидуального предпринимательства. Такая поддержка выражается в создании бизнес-инкубаторов, поддержке предприятий, занимающихся инновационной деятельностью, создании технопарков, разработке и поддержке стартапов, создании различных гарантийных фондов.

Но, несмотря на государственную поддержку сферы малого предпринимательства в последние годы, число индивидуальных предпринимателей не увеличивается, а в период экономического спада, 2014–2015 годы, только уменьшается (Таблица 1).

Однако, несмотря на это положительная динамика все же наблюдается за счет снижения индивидуальных предпринимателей прекративших свою деятельность. Если в 2012–2013 годах их число значительно превышало количество только зарегистрированных, то после 2014 года ситуация улучшилась.

Выручки от деятельности индивидуальных предпринимателей также ежегодно увеличивается, так, например, в 2015 г. размер выручки за год составил 714 млрд руб. [10], что на 7% больше показателя 2014 года.

Таким образом, учитывая значимость индивидуального предпринимательства и многогранность проблем, сто-

Таблица 1. Численность занятых в сфере индивидуального предпринимательства, тыс. чел, 2011–2015 гг. [7, 96].

Численность индивидуальных предпринимателей					Численность наемных работников				
2011	2012	2013	2014	2015	2011	2012	2013	2014	2015
1914	2505	2602	2499	2413	2787	2245	2213	2096	2435

Таблица 2. **Регистрация и прекращение деятельности индивидуальных предпринимателей за 2012–2015 гг. [9]**

ИП	2012	2013	2014	2015
Начали деятельность	578 436	472 087	602 389	626 346
Прекратили деятельность	735 028	965 089	535 516	419 073

ящих перед ним на сегодняшний день, разработка эффективных мер по его развитию должны являться основными задачами, стоящими перед экономикой Российской Федерации. Финансы индивидуальных предпринимателей позволяют развивать современные, перспективные производства, устраняя устаревшие и неэффективные. Именно

поэтому в России и должны приниматься меры, призванные поддержать малый бизнес и индивидуальное предпринимательство, в частности. Льготное кредитование, информационное и кадровое содействие, создание новых систем налогообложения и совершенствование старых — основные пути для развития этой формы бизнеса.

Литература:

1. «Гражданский кодекс Российской Федерации» от 30.11.1994 N51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) // «Собрание законодательства РФ», 05.12.1994, N32, ст. 3301
2. Басова Н. В. Перспективное финансовое планирование на современном этапе // Аудит и финансовый анализ. — 2008. — № 3. — С. 017–020.
3. Димитров И. Л. Финансы домашних хозяйств в системе финансовых отношений // Экономика и управление: научно-практический журнал. — 2014. — № 1 (117). — С. 87–91.
4. Лопаева О. Л., Димитров И. Л. Проблемы сберегательной активности домохозяйств // Молодой ученый. — 2014. — № 4. — С. 570–574.
5. Рябова И. С., Басова Н. В. Бюджетное финансирование отраслей социальной сферы в Российской Федерации // Аудит и финансовый анализ. — 2008. — № 3. — С. 256–259.
6. Финансы: учебник / Под ред. Е. В. Маркиной. — М.: КНОРУС, 2014. — 432с. — (Бакалавриат)
7. Статистический сборник «Малое и среднее предпринимательство в России. 2015. Росстат. — М., 2015. — 96 с.
8. Официальный сайт Центрального Банка РФ [Электронный ресурс]-2016 г. — URL: <https://www.cbr.ru/statistics/UDStat.aspx?Month=10&Year=2009&tblID=302-13> (дата обращения 9.11.2016)
9. Официальный сайт ФНС [Электронный ресурс]-2016 г. — URL: https://www.nalog.ru/rn77/related_activities/statistics_and_analytics/regstats/ (дата обращения 9.11.2016)
10. Статистика МСП // Ресурсный центр [Электронный ресурс]-2016 г. — URL: <http://rcsme.ru/ru/statistics> (дата обращения 9.11.2016)

Учетно-аналитическое обеспечение процесса управления материально-производственными запасами

Сметанко Александр Васильевич, доктор экономических наук, доцент, заведующий кафедрой;
 Глушко Елена Владимировна, кандидат экономических наук, старший преподаватель;
 Юферева Валерия Николаевна, студент
 Крымский федеральный университет имени В. И. Вернадского (г. Симферополь)

В статье раскрываются вопросы учетно-аналитического обеспечения процесса управления материально-производственными запасами в организациях.

Ключевые слова: материально-производственные запасы, экономический анализ, управление, оптимизация запасов, учет запасов

Актуальность проблемы в общем виде

Главной целью любого хозяйствующего субъекта является увеличение уровня стабильного дохода. До-

стижению данной цели способствует эффективное управление финансово-хозяйственной деятельностью организации. В свою очередь, функционирование системы управления невозможно без точной и оперативной

информации, а также ее соответствующей аналитической обработки.

Важную роль в функционировании системы управления играет система учетно-аналитического обеспечения. Учетно-аналитическое обеспечение управления материально-производственными запасами (МПЗ) входит в общую систему учетно-аналитического обеспечения управления хозяйствующим субъектом и занимает в этой общей системе одну из наиболее значимых позиций. Значение этой подсистемы объясняется значением материально-производственных запасов в хозяйственной деятельности организации. Несмотря на то что, материально-производственные запасы это наименее ликвидные оборотные активы, они занимают значительную долю в оборотных средствах практически каждого хозяйствующего субъекта. Следовательно, инвестиции в материально-производственные запасы значительны. Однако, при необоснованно высоких инвестициях происходит иммобилизация финансовых средств. Большие запасы подразумевают также увеличение уровня расходов, связанных с их хранением и контролем. Тем не менее, отсутствие или нехватка запасов приводит к невозможности выполнения заказов, и как следствие, потерю прибыли и клиентов.

Таким образом, в условиях современной рыночной экономики важной задачей является поиск резервов повышения конкурентоспособности путем совершенствования механизма управления хозяйствующими субъектами.

Анализ основных исследований, в которых отражаются проблемы учетно-аналитического обеспечения запасами

Проблемы учетно-аналитического обеспечения управления запасами были рассмотрены в работах таких известных ученых-экономистов, как:

— Миславская М. А. показывает методику построения бухгалтерского учета и составления финансовой отчетности по международным стандартам. На основании данной работы было рассмотрено отличие МСФО 2 от ПБУ 5/01;

— Косолапова М. В. излагает теоретические и практические вопросы экономического анализа хозяйственной деятельности коммерческих организаций, как сложные социально-воспроизводственные системы. На основании данной работы были исследованы анализ и основные задачи учёта МПЗ;

— Маркарян Э. А. показывает системный подход к анализу хозяйственной деятельности коммерческих организаций, а также рассматривает методику управленческого анализа организаций. На основании данной работы были определены проблемы и возможные решения, направленные на оптимизацию состояния МПЗ;

— Сметанко А. В. раскрывает особенности учета выпуска готовой продукции в условиях перехода на МСФО, как одной из составляющих МПЗ [7, с. 348–350], а также предлагает пути оптимизации состояния запасов в условиях

неопределенности и рисков, направленные на улучшение работы с потенциальными покупателями [6, с. 13–25];

— Кулякина Е. Л. рассматривает необходимость осуществления внутреннего контроля операций с МПЗ, поскольку утверждает, что данные активы наравне с денежными средствами, дебиторской задолженностью и краткосрочными финансовыми вложениями формируют оборотный капитал организации [2, с. 167].

Цель статьи. Целью исследования является обоснование и разработка системы учетно-аналитического обеспечения управления материально-производственными запасами, которая обеспечила бы систему управления организацией точной, оперативной, объективной и необходимой информацией, позволила бы эффективно управлять запасами и принимать управленческие решения. В соответствии с поставленной целью в работе определены следующие основные задачи:

- исследовать основные этапы анализа МПЗ;
- проанализировать проблемы и возможные решения, направленные на оптимизацию состояния МПЗ;
- основные задачи анализа МПЗ и результаты их решения;
- отличия МСФО 2 и ПБУ 5/01.

Основной материал исследования с полным обоснованием полученных результатов

Основные оборотные активы большей части производственных и торговых организаций — это материально-производственные запасы (МПЗ), которые выступают главной материальной составляющей производственного цикла. Следовательно в системе корпоративного управления возникает объективная потребность в обеспечении действенного контроля за учетом МПЗ и их анализом.

Анализ МПЗ организации проводится с целью получения информации относительно оценки состояния материалов и запасов сырья, их соответствия потребностям производства или рынка, готовой продукции, незавершенного производства, выявление дополнительных резервов.

Анализ МПЗ состоит из нескольких этапов.

1. Оценка состояния запасов на текущий день, которая проводится по элементам в динамике и методом укрупненного анализа, и анализ оборачиваемости запасов.

2. Группировка МПЗ по номенклатурным единицам, производимая с учетом качественных характеристик отдельных элементов и стоимости запасов данного вида. Это дает возможность вычленив стратегически важные группы МПЗ.

3. Анализ элементов МПЗ по номенклатурным группам. Включает проверку состояния и наличия запасов, анализ выбытия запасов; анализ поступления запасов, а также проверку качества работы функционального подразделения, несущего ответственность за данный тип запаса.

4. Оптимизация состояния МПЗ организации.

В данном конкретном случае оптимизация — это управленческие решения, направленные на уменьшение

запасов материалов, а не только выяснение их объема, проводимое с учетом текущей ситуации и внутри организации, и за его пределами.

Оптимизация проводится в несколько этапов:

1) определяются факторы, влияющие на уровень МПЗ (поставщики, покупатели, которые в целом формируют спрос и его динамику, а также механизмы управления в организации);

2) оценивается степень и характер влияния факторов на объем производственных запасов;

3) сведение к минимуму рассчитанных потерь, возникших под действием случайных факторов;

4) определение «узких мест», устранение которых позволит сократить объем необходимых запасов материальных ресурсов;

5) определение организационных мероприятий, направленных на сокращение запасов материальных ресурсов.

Ликвидацию «узких мест» следует проводить в соответствии с выявленными проблемами (табл. 1).

Таблица 1. Проблемы и возможные решения, направленные на оптимизацию МПЗ

Проблемы	Возможные решения
Неисполнение договорных условий поставщиками, а именно: нарушение срока поставок, несоответствие качества и количества полученных материальных ресурсов; номенклатурное несоответствие	Поиск более надежных поставщиков, которые будут обеспечивать необходимый уровень качества материалов, согласование с ними максимально приемлемых сроков и условий поставок. В случае невозможности выбора более надежных поставщиков — участие самой организации в повышении качества поставляемых ресурсов
Непредусмотренное изменение спроса на продукцию организации	Повышение качества работы службы маркетинга и сбыта, улучшение работы с клиентами с помощью формирования эффективной сбытовой стратегии
Сбой производственного процесса	Повышение квалификации персонала, усовершенствование технологий производства организации и складского учета материально-производственных запасов

Такой подход способствует оптимизации объема запасов по признаку выявления минимума потерь, вызванных избытком или дефицитом материалов, возникающих в результате изменениями внутренних и внешних условий производственной деятельности. Если анализ стратегически важных МПЗ показал крупные резервы их оптимизации, то следует принимать управленческие решения; если же резервов не обнаружено, необходимо

начинать анализ следующей группы запасов по циклу, то есть, на базе проведенной систематизации. Таким образом, выделим основные задачи анализа МПЗ и результаты их выполнения (табл. 2)

Проведение аналитического обзора известных методов анализа МПЗ, необходимых для непрерывности производственного процесса, приводит к выводу о наиболее распространенных несовершенствах управления запасами:

Таблица 2. Основные задачи анализа материально-производственных запасов и результаты их решения

Задачи анализа материально-производственных запасов	Результаты реализации поставленных задач
Оптимизация структуры запасов	Улучшение структуры запасов путем выявления избыточных запасов, дефицитных запасов; поддержание оборотных активов в максимально ликвидном состоянии; сокращение потребности в источниках финансирования; снижение расходов, связанных с финансированием запасов
Поддержание конкурентоспособности организации	Целесообразное соотношение имеющихся в наличии запасов; снижение потерь, связанных с упущенной выгодой в результате отказа от срочного заказа или предложения
Снижение расходов, связанных с формированием и содержанием запасов	Устранение потерь рабочего времени, образовавшихся по причине нехватки сырья и материалов; сокращение простоев оборудования из-за нехватки запасных частей; исключение частых изменений в календарных планах; поддержание максимально экономичного соотношения между расходами на хранение и расходами по приобретению запасов
Обеспечение должного контроля запасов	Снижение потерь, связанных с неудовлетворительной системой контроля за количеством и качеством поступающих материалов; предупреждение возможных потерь, порчи и бесконтрольного использования материалов

1) отсутствие четкой формулировки терминов «дефицит запасов», «избыток запасов» и детального анализа вызванных ими потерь;

2) учитываемая совокупность факторов, оказывающих влияние на формирование МПЗ, слишком узкая;

3) отсутствие методологии определения оптимального объема запасов, минимизирующего потери из-за избытка МПЗ или их дефицита.

Одна из ключевых проблем, с которой сталкиваются руководители отечественных организаций в области учета

материально-производственных запасов, состоит в умении унифицировать бухгалтерский учет, применяя для управленческого учета полученные данные, и в то же время соответствовать международным стандартам финансовой отчетности (МСФО). Дело в том, что с 2007 г. в разработке систем управленческого учета отечественные организации обязаны принимать во внимание требования МСФО.

В таблице 3 представлены основные отличия МСФО 2 «Запасы» и ПБУ 5/01 «Учет материально-производственных запасов».

Таблица 3. Отличия МСФО 2 и ПБУ 5/01

Предмет	ПБУ	МСФО	Комментарии
Классификация МПЗ	В структуре МПЗ выделяют: материалы, сырье, готовая продукция, товары для перепродажи	В структуре запасов выделяют: материалы, сырье, незавершенное производство, готовая продукция, товары для перепродажи	Согласно российским стандартам незавершенное производство не относится к МПЗ, а учитывается в составе расходов организации
Оценка актива	Запасы оцениваются по стоимости приобретения	Запасы оцениваются по наименьшей из двух величин: себестоимость приобретения и возможной чистой стоимости реализации	Применяемое в МСФО правило наименьшей оценки, направленной в большей степени на признание убытков, чем прибыли. В российской практике применяется резерв под обесценение материальных ценностей
Способы оценки МПЗ при выбытии	По себестоимости каждой единицы, по средней себестоимости и по методу ФИФО	По себестоимости каждой единицы, по средней себестоимости и по методу ФИФО	
Отражение в отчетности	Последствия изменений способов оценки МПЗ; стоимость МПЗ переданных в залог	Обстоятельства, которые привели к восстановлению списанных запасов; соответствующая сумма запасов, признанных в качестве расходов	В МСФО для восстановления списанных запасов необходимо приложить расширенные комментарии. ПБУ требуют расшифровки информации о результатах изменения способов оценки МПЗ

Российская практика использует оригинальные подходы к учету МПЗ, во многом превосходящие нормы МФСО с позиции заинтересованного информацией пользователя. Осознавая необходимость соответствия отечественных стандартов международным, не следует отбрасывать и накопленный положительный опыт. Таким образом, отечественные правила бухгалтерского учета постепенно сближаются с МСФО. Так, например, большинством крупных российских компаний уже составляется отчетность по требованиям МСФО, в дополнение к составляемой в соответствии с российскими ПБУ. Но многие российские организации продолжают использовать для подготовки своей финансовой документации только ПБУ.

Однако, успешный переход на МСФО требует дополнительных трудовых ресурсов и является затратной задачей. Так как, организациям приходится одновременно (параллельно или методом трансформации) готовить сразу несколько видов отчетностей: во-первых, нало-

говую, во-вторых, бухгалтерскую на базе ПБУ и финансовую на базе МСФО. Использование международных стандартов продиктовано экономической необходимостью. Прозрачная, качественно составленная финансовая отчетность в условиях кризиса и выхода из него — важное условие развития и финансового рынка, и реального сектора экономики. Таким образом, МСФО обязательно будут, так или иначе, использоваться в отечественной системе бухгалтерского учета. И то, как быстро это будет реализовано, зависит от эффективного сотрудничества государства с бизнесом и профессиональным аудиторским и бухгалтерским сообществом.

Выводы. На основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1) МПЗ — это главная материальная составляющая производственного цикла требующая учета и всестороннего анализа по их использованию;

2) анализ МПЗ организации проводится с целью получения информации относительно оценки состояния матери-

алов и запасов сырья, их соответствия потребностям производства или рынка, готовой продукции, незавершенного производства, выявление дополнительных резервов. Если анализ стратегически важных МПЗ показал крупные резервы их оптимизации, то следует принимать управленческие решения; если же резервов не обнаружено, необходимо начинать анализ следующей группы запасов по циклу, то есть, иначе говоря, на базе проведенной систематизации;

3) проведение аналитического обзора известных методов анализа МПЗ, необходимых для непрерывности производственного процесса;

4) одной из ключевых проблем, с которой сталкиваются руководители отечественных организаций, в области

учета материально-производственных запасов состоит в умении унифицировать бухгалтерский учет, применяя для управленческого учета полученные данные, и в то же время соответствовать международным стандартам финансовой отчетности (МСФО);

5) российская практика использует оригинальные подходы к учету МПЗ, во многом превосходящие нормы МФСО с позиции заинтересованного информацией пользователя. Осознавая необходимость соответствия отечественных стандартов международным, не следует отбрасывать и накопленный положительный опыт. Таким образом, национальные правила бухгалтерского учета постепенно сближаются с МСФО.

Литература:

1. Косолапова М.В. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности / М.В. Косолапова, В.А. Свободин. — М.: Дашков и К, 2014 год — 247 с.
2. Кулякина Е.Л. Раскрытие методики осуществления внутреннего контроля операций с МПЗ, как основы эффективного управления оборотным капиталом организации / Е.Л. Кулякина, А.Ю. Дубенко // Сборник статей VI международной научно-практической конференции «Наука и образование: сохраняя прошлое, создаем будущее» (Пенза, 12 декабря 2016 г.). — П.: Наука и Просвещение. — 2016. — С. 165–168.
3. Маркарян Э.А. Управленческий анализ в отраслях / Э.А. Маркарян, С.Э. Маркарян, Г.П. Герасименко. — Москва: Издательский центр «Кнорус», 2016. — 301 с.
4. Миславская Н.А. Международные стандарты учета и финансовой отчетности: Учебник / Н.А. Миславская, С.Н. Поленова. — М.: Дашков и К, 2012. — 372 с.
5. Положения по бухгалтерскому учету (ПБУ) [Электронный ресурс]: // Консультант плюс / АО «Консультант плюс». — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
6. Сметанко А.В. Прикладные аспекты внутреннего аудита расчетов с покупателями и заказчиками в условиях неопределенности и рисков / А.В. Сметанко // Международный бухгалтерский учет. — 2014. — № 17. — С. 13–25.
7. Сметанко А.В. Особенности учета выпуска готовой продукции в условиях перехода на МСФО / А.В. Сметанко, Т.В. Луханина // Сборник тезисов II научной конференции профессорско-преподавательского состава аспирантов, студентов и молодых ученых. — С.: КФУ им. В.И. Вернадского. — 2016. — С. 348–350.

Инновационная модель управления предприятием как основа повышения конкурентоспособности

Текиев Марат Владимирович, кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой;
 Болиева Инга Ахтемировна, кандидат экономических наук, доцент;
 Панкратов Сергей Владимирович, магистрант
 Северо-Кавказский горно-металлургический институт (г. Владикавказ)

В статье рассматривается модель инновационного развития предприятия. Модель представлена набором из ключевых систем управления. К ним относятся: системы управления маркетингом, системы управления производственными процессами, системы управления персоналом и системы управления финансами.

Ключевые слова: система управления, модель, инновационный потенциал, конкурентоспособность

Повышение конкурентоспособности российских предприятий, а, следовательно, и всей российской экономики сегодня связывают с инновациями. Уже не вызывает сомнений тот факт, что без инноваций выйти на уровень мировой конкурентоспособности не представляется воз-

можным. Этот выбор в полной мере соответствует как вектору развития теорий конкурентных преимуществ, направленному, на рост интеллектуального компонента в установлении стойкого конкурентного преимущества, так и принципам развития российской промышленности

на ближайшую перспективу, заложенным в программах Правительством РФ.

Под конкурентоспособностью хозяйствующего субъекта следует понимать его способность, используя наилучшим образом свои ресурсы и сформированное внутреннее и сложившееся внешнее институциональное обеспечение, создать конкурентные преимущества, позволяющие в настоящем и будущем быть более привлекательным, относительно конкурентов, для потребителей, поставщиков и инвесторов, сохраняя при этом свою финансовую устойчивость и положительную динамику стоимости своего бизнеса [1].

Условия для формирования инновационного потенциала в большей степени создаются факторами внутренней среды предприятия, а условия его реализации — внешними.

Учитывая, что формирование инновационного потенциала предполагает получение ответов на вопросы:

- что продвигать на рынок, т.е. какой инновационный продукт целесообразно разработать предприятию, и для кого он предназначен;
- как должно быть организовано производство этого продукта, т.е. какую технологическую политику необходимо выбрать;
- кто должен заниматься проблемой разработки и внедрения инноваций,
- за счет, каких источников эта работа должна быть профинансирована.

Соответствующие факторы представлены набором из ключевых систем управления предприятием: системы

управления маркетингом, системы управления производственными процессами, системы управления персоналом и системы управления финансами (рис. 1) [1].

Каждая из этих систем управления предприятием, направленная на формирование инновационной модели развития условно ориентирована на:

– **Интерес.** Отладка систем управления, направленная на формирование инновационной модели, прежде всего, необходима потребность в заинтересованности развитии инноваций со всех сторон.

– **Источники.** Для формирования инновационного потенциала, обязательным условием, является наличие источников необходимых ресурсов: финансовых, материальных и интеллектуальных.

– **Инструменты.** Инструментарий, позволяющий персоналу предприятия, осуществлять комплекс работ по разработке, производству и продвижению инновационного продукта. Этот фактор, в данном случае, используется в широком смысле, т.е. охватывающий все основные методы управления.

– **Информация.** Информационные ресурсы играют существенную роль в любом бизнесе и его развитии, что представляется безошибочным, выделить информацию в отдельный фактор.

Анализ показал, что вектор развития теории конкуренции направлен на рост интеллектуального компонента в установлении устойчивого конкурентного преимущества [2]. Т. е. главным источником благосостояние экономики, в современных условиях, становятся систематизи-

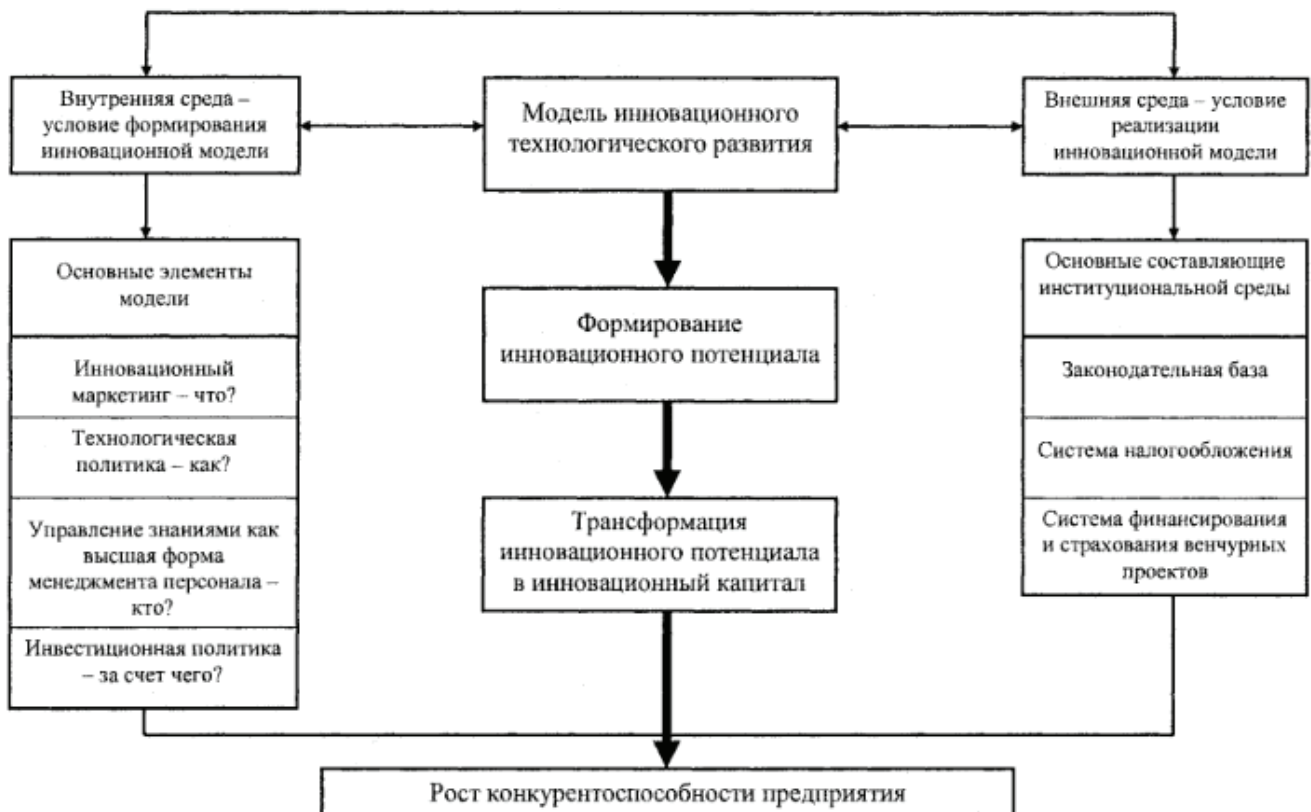


Рис. 1. Модель инновационного технологического развития предприятия

рованные и уникальные знания. В большинстве развитых стран мира, на сегодняшний день, конкурентное преимущество составляет 67–97% за счет знаний, умений и творческих решений.

Данная модель дает возможность оценить инновационный потенциал предприятия как совокупность оценок сложившихся условий его формирования (факторов внутренней среды) и условий реализации (факторов внешней среды).

Литература:

1. Вайсман, Е.Д. Управление конкурентоспособностью предприятия на основе упреждающего решения / Е.Д. Вайсман // Вестник университета (Государственный университет управления). — М.: Издательский дом ГУУ. — 2010
2. Вайсман, Е.Д. Генезис конкурентных преимуществ фирмы / Вайсман, Е.Д. // Вестник ЮУрГУ. Сер. «Экономика и менеджмент». — 2010

Обзор современной ситуации на рынке жилой недвижимости

Учинина Татьяна Владимировна, кандидат экономических наук, доцент;
 Ноур Марк Валерьевич, магистрант;
 Аюпова Зарема Венеровна, магистрант;
 Корнеева Светлана Сергеевна, магистрант
 Пензенский государственный университет архитектуры и строительства

В статье рассматривается современное состояние рынка недвижимости, а также факторы, которые оказывают на него наибольшее влияние. Описана ситуация, складывающаяся в жилищном строительстве, рассмотрены варианты дальнейшего развития рынка недвижимости. Сделан общий прогноз восстановления сегментов рынка недвижимости на 2017 год.

Ключевые слова: рынок недвижимости, экономическая ситуация, застройщики, тенденции развития

Состояние рынка недвижимости в текущий момент знаменуется падением объема продаж на первичном рынке и спадом цен на жилые объекты старого фонда, снижением общего количества сделок и выданных банками ипотечных займов.

Такие тенденции были сформированы постепенно, за последние 2–3 года, в силу следующих причин:

- введение политических и экономических санкций против России, запрета на приобретение ценных бумаг крупными российскими инвестиционными компаниями и частными бизнесменами за границей;
- повышение себестоимости возводимых новостроек;
- снижение объемов инвестиций в строительство жилой недвижимости и, как следствие, банкротство строительных компаний;
- снижение платежеспособности потенциальных покупателей и отсутствие стабильного роста их доходов, трудности в оплате задолженности по ипотечным кредитам;
- нестабильность курсов валют, порождающая проблему с ипотекой в иностранной валюте при пересчете на российские рубли;
- повышение процентных ставок по вновь выдаваемым ипотечным займам и ужесточение требований банков к потенциальным заемщикам и объектам залога;
- ограничения сроков ипотечных программ с господдержкой и субсидированием.

Экономический кризис стал проверкой на прочность для отечественного рынка жилья. В конце 2014 года, когда доминировала паника на валютном рынке, продажи демонстрировали рекордный рост. Население переводило свои сбережения в приобретение квадратных метров, опасаясь периода нестабильности. Однако в 2015 году ситуация резко изменилась. Падение доходов населения и недоступность кредитов привели к обвалу продаж. В результате застройщики стремились удерживать цены на докризисном уровне, используя различные инструменты (акции, специальные предложения и т.д.).

Сектор недвижимости чувствителен к текущему экономическому спаду, как и любой циклический сектор. Особенностью является то, что его динамика отстает реальной экономики приблизительно на год, поэтому эффект ожидается, хотя и не моментальный. Сделки, происходящие на рынке, существенно снизились, спрос снизился, но все же сохранится некоторая волатильность цен в пределах 5–9%. Последствия спада для рынков жилой и коммерческой недвижимости имеют различные последствия. Больше всего страдает рынок коммерческой недвижимости.

В жилищном строительстве ситуация определяется продолжительностью жесткой кредитно-денежной политики и экономического спада. В 2015 году негативное влияние оказывали растущие ипотечные ставки, увели-

чение ставка рефинансирования. В связи с этим для большинства покупателей ипотечные кредиты стали малодоступными. И это, в свою очередь, оказало отрицательное влияние на покупательский спрос на жилую недвижимость. В 2016 году снижение ставки рефинансирования, которая в свою очередь позволила снизить кредитные ставки банков. Также положительно сказалась ипотечная программа с государственной поддержкой. Это позволило стимулировать рынок и оживить жилое строительство. Ещё положительно сказалось увеличение роста цен на нефть с начала этого года, которое в целом оказывает положительное воздействие на всю экономику страны к в целом и как следствие увеличение уровня жизни и платёжеспособности населения.

К более существенному повышению цен приведет резкое сокращение предложения на первичном рынке. В предыдущие периоды строительные компании пытались сдерживать рост цен, реагируя на падение спроса. В 2017 году цены на недвижимость прибавят около 20%, что приведет стоимость жилья к фундаментально обоснованному уровню и восстановит показатели рентабельности представителей отрасли. Кризис привел к обвалу инвестиций в новые проекты. В 2016 году строительные компании запустили работы на значительно меньшем количестве объектов, падение по сравнению с показателями прошлого года достигло 20%. В 2017 году данная тенденция может усугубиться, что приведет к неизбежному повышению цен. Подобная ситуация наблюдалась во время кризиса 2008–2009 гг., когда цены выросли более чем на 100%.

Помимо факторов предложения, динамику рынка недвижимости будут определять показатели спроса. В 2017 году спрос на жилье существенно оживится. Стабилизация валютного курса и показателей инфляции позволит Центробанку продолжить постепенное снижение ключевой ставки, что отразится на удешевлении кредитов. Кроме того, восстановление темпов экономического роста приведет к возобновлению роста реальных доходов населения. Еще один фактор, который учитывают эксперты — особенности поведения покупателей. Потенциальные клиенты ожидают дальнейшего снижения цен и выжидают наиболее удачного момента для осуществления сделки. Возобновление роста стоимости квадратных метров будет иметь обратные последствия — клиенты будут стремиться осуществить приобретение как можно раньше.

Согласно оценкам Росстата, средняя стоимость квадратного метра в текущем году в РФ достигает 53 тыс. руб. При этом традиционно ценовым рекордсменом является Москва — 195 тыс. руб. / кв. м. Средняя стоимость недвижимости в Санкт-Петербурге составляет 100 тыс. руб. / кв. м. В других крупных городах данный показатель колеблется в диапазоне 35–85 тыс. руб.

Рост цен на рынке недвижимости в 2017 году начнется с Москвы и Санкт-Петербурга, свидетельствует прогноз экспертов. При этом более существенные масштабы повышения стоимости будут в остальных городах РФ, что сократит разницу в цене квадратного метра. Часть экспертов считает восстановление рынка в 2017 году слишком оп-

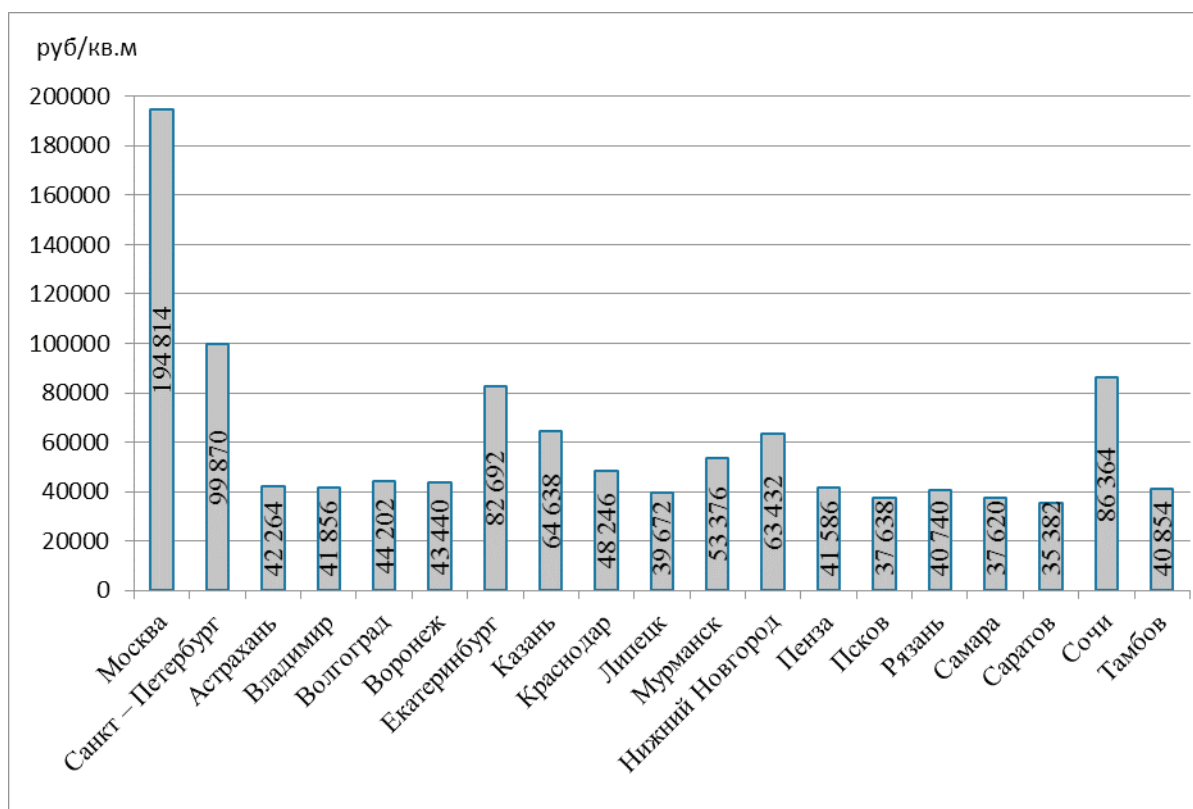


Рис. 1. Средняя стоимость жилой недвижимости в городах России, руб/кв.м. (по данным на 01.01.2017 г)

тимистической оценкой. Последствия экономического кризиса не будут преодолены, что будет сдерживать повышение спроса. Кроме того, для активизации продаж потребуется дешевая ипотека, в том числе за счет государственных программ с привлечением бюджетных средств. Однако власти вынуждены переходить на режим строгой экономии, в бюджете просто нет дополнительных ресурсов для поддержки отрасли. Реализация данного сценария приведет к сохранению цен на нынешнем уровне. Восстановление экономики в 2017 году приведет к оживлению рынка недвижимости, что отражается на прогнозе цен на жилье. В зависимости от региона, стоимость квадратных метров прибавит 20–30%. Основными драйверами роста цен станет сокращение предложения и возобновление кредитования. Более пессимистичный сценарий предполагает продолжение кризисных явлений в отрасли в течение следующего года. В таком случае стоимость жилья сохранится на нынешнем уровне. Рост цен будет возможен не ранее 2018 года.

Так же благотворное влияние на недвижимость окажет рост реальных доходов населения. В 2017 году начнется

посткризисное восстановление доходов. Снижение доходов россиян в реальном выражении, которое началось в ноябре 2014 года, пока продолжается, свидетельствуют последние доступные данные официальной статистики, за январь — ноябрь 2016 года падение составило 5,8%. Однако в этом году к росту перешел показатель реальной зарплаты (выросла на 0,5% за 11 месяцев).

В целом ситуация на рынке недвижимости весьма неоднозначна. В условиях противоречивости факторов прогноз цен на недвижимость в 2017 году не дает однозначного ответа на вопрос, что ожидать.

За повышение цены квадратного метра жилых площадей говорят следующие факторы: высокий спрос и низкая обеспеченность граждан жильем; стабилизация цены; поддержка государства по выдаче ипотечных кредитов отдельным категориям граждан.

Аргументы за снижение цен тоже есть, и они заслуживают внимания: низкая платежеспособность населения; ожидание дальнейшего падения цен; продажа объектов недвижимости, купленных с инвестиционными и спекулятивными целями.

Литература:

1. Кукушкина с. А., Учинина Т. В. Особенности деятельности застройщиков в сфере многоэтажной жилой недвижимости (на примере г. Пензы) // Современные проблемы науки и образования. — 2014. — № 6. — С. 645.
2. Кукушкина с. А., Учинина Т. В. Ценовой и качественный анализ первичного рынка жилья в г. Пензе // Современные проблемы науки и образования. — 2015. — № 1–2. — С. 20.
3. Полякова А. В., Учинина Т. В. Анализ тенденций развития первичного рынка жилой недвижимости города Пензы // Современные проблемы науки и образования. — 2014. — № 5. — С. 393.
4. Сегаев И. Н., Поршакова А. Н., Вакина А. Н., Петросова О. В. Современные проблемы развития и реализации комплексной жилой застройки территорий // Экономика и предпринимательство. — 2014. — № 10 (51). — С. 305–310.
5. Толстых Ю. О., Строкина К. Н., Норкина Т. И., Учинина Т. В. Специфические особенности и динамика развития различных сегментов локального рынка жилья (на примере г. Пензы) // Современные проблемы науки и образования. — 2014. — № 5. — С. 415.
6. Улицкая Н. Ю. Экономическое и инвестиционное развитие территорий // Учебник для студентов академического бакалавриата, обучающихся по направлению 21.03.02 «Землеустройство и кадастры» / Новосибирск, 2015.
7. Учинина Т. В., Кваша Ю. В. Управление и прогнозирование развития малоэтажной жилой застройки на городской и пригородной территории // Современные проблемы науки и образования. — 2014. — № 3. — С. 426.
8. Учинина Т. В., Макарова Е. В. Формирование сегмента жилищной недвижимости в виде коттеджных поселков, отвечающего требованиям экологичности и энергоэффективности. В сборнике: Социально-экономические и технологические проблемы развития строительного комплекса региона. Наука. Практика. Образование Администрация Волгоградской области; Администрация городского округа г. Михайловка Волгоградской области; Отдел по образованию Администрации городского округа г. Михайловка Волгоградской области и др. — 2011. — С. 498–507.
9. Учинина Т. В., Полякова А. В. Определение потребительских предпочтений на первичном жилищном рынке (на примере г. Пензы) // Современные проблемы науки и образования. — 2014. — № 1. — С. 294.
10. Шустина А. А., Учинина Т. В. Особенности риэлторской деятельности в г. Пензе // Современные проблемы науки и образования. — 2014. — № 5. — С. 325.
11. Акимова А. Д., Учинина Т. В. Оценка состояния рынка жилой недвижимости в РФ // Вестник научных конференций. — 2016. — № 11–5 (15). — С. 17–18.

Принципы построения эффективной системы управления инвестиционными рисками

Функ Татьяна Александровна, магистрант;

Секретенко Олег Валерьевич, магистрант;

Шапарь Дмитрий Сергеевич, магистрант

Балтийский федеральный университет имени Иммануила Канта (г. Калининград)

В статье рассмотрены основные принципы построения эффективной системы управления инвестиционными рисками, приведены основные задачи риск-менеджмента, рассмотрены основные методы снижения рисков, дана характеристика основным мероприятиям, позволяющим снизить риски, приведены основные алгоритмы оценки эффективности методов снижения рисков.

Ключевые слова: инвестиции, инвестиционные риски, риск-менеджмент

Инвестиционные риски представляют собой вероятность потери, а также неполучения или недополучения прибыли при реализации инвестиционных проектов. При материальном измерении, риск, или неопределенность результата, инвестирования состоит в потенциальной возможности, помимо получения или неполучения прибыли, также и в уменьшении или потере капитала, который был вложен в реализацию проекта, вследствие воздействия различных рисков.

В существующих условиях стагнации экономики крайне необходим своевременный точный анализ финансового положения компании с целью снижения уровней неопределенности и вероятности попадания в рисковую ситуацию. Так, современный подход к управлению экономическими рисками базируется на принципе снижения вероятности материально измеримого неблагоприятного результата, вне зависимости от вида и причин возникновения этих рисков. [2]

Сама по себе система управления инвестиционными рисками являет собой сложный механизм взаимодействия двух подсистем, управляющей и управляемой, с целью получения желаемого результата. Система управления инвестиционными рисками включает в себя целый ряд различных мероприятий, цель которых заключается в поддержке решения, позволяющего снизить неопределенность, которая возникает при принятии решений менеджерами.

При анализе такой системы наиболее целесообразно использовать системный подход, как основной методологический инструмент, поскольку системный подход — это не только организация самого процесса, но и также учет факторов окружающей среды. Эффективность взаимодействия между различными частями системы определяет в свою очередь и эффективность функционирования всей системы управления инвестиционными рисками.

Таким образом, риск-менеджмент представляет собой процесс разработки и применения мер по снижению вероятности возникновения неблагоприятного результата, а также уменьшению вероятных потерь, появляющихся по причине реализации данных мер. Цель риск-менеджмента заключается в обеспечении стабильного функ-

ционирования предприятия в условиях неопределенности и риска. Основная задача принятия этих мер заключается в доведении риска до приемлемого уровня и минимизации возможного ущерба.

Учитывая вышесказанное, можно выделить следующие базовые задачи риск-менеджмента:

1. Выявление и анализ рисков и их влияния на финансово-хозяйственную деятельность предприятия;
2. Оценка потенциальных потерь от проявления рисков;
3. Разработка стратегии контроля над рисками;
4. Управление рисками;
5. Анализ результатов и оценка эффективности используемых методов управления рисками.

Такие методы управления рисками, как анализ, прогноз, планирование, регулирование и учет являются базовыми методами. При проведении анализа проводится исследование показателей базовых периодов, а также расчет отклонений фактических показателей от плановых и причины возникновения этих отклонений. При помощи оперативного анализа рисков, у менеджеров предприятия появляется возможность вовремя реагировать на различные сбои, происходящие в осуществлении финансово-хозяйственной деятельности и вырабатывать управленческие решения, связанные с минимизацией ущерба от рисков.

Снижение отрицательной части риска также возможно при использовании различных идеологических, организационно-распорядительных, социально-психологических и экономических методов:

1. Суть идеологических методов управления рисками состоит в формировании и закреплении современных моральных норм, культурных ценностей, различных корпоративных традиций и рисковей политике;
2. Организационно-распорядительные методы включают в себя дисциплинарные меры мотивации и ответственности, установление регламента организационной структуры менеджмента, а также положения по работе с контрагентами;
3. Социально-психологические методы основываются на создании, поддержании и совершенствовании атмосферы в коллективе, среды коммуникации и повышении

эффективности взаимодействий между сотрудниками, приводящим к повышению эффективности деятельности коллектива в целом;

4. Экономические методы заключаются в повышении моральной заинтересованности и материальной ответственности сотрудников за результаты разработки, принятия и осуществления управленческих решений путем применения системы стимулирования.

Управление рисками необходимо осуществлять на каждом этапе реализации инвестиционного проекта. С этой целью можно проводить следующие мероприятия, позволяющие минимизировать риски:

1. Осуществлять введение дополнительных мероприятий на этапе разработки инвестиционного проекта;
2. Применять критерий Байеса-Лапласа на этапе принятия управленческих решений;
3. На этапе реализации проекта необходимо осуществлять контроль за процессом осуществления проекта.

Различные принимаемые мероприятия могут иметь разное соотношение эффективности и затрат на их реализацию, которое выражается в уменьшении вероятности ущерба. Для проведения любого мероприятия по снижению рисков необходимы расходы, которые имеют тенденцию возрастать с усложнением системы. Это приводит к тому, что в некоторых условиях становится экономически целесообразным расходование финансовых ресурсов на возмещение потенциального ущерба, а не на снижение рисков. Если эффективность мер по снижению рисков несопоставимо низка в сравнении со стоимостью этих мер, то, при принятии менеджером решения, следует рассматривать страхование как приоритетный вариант, поскольку он является экономически целесообразным. При этом, необходимо понимать, что задача снижения или предотвращения риска замещается задачей возмещения возможного ущерба.

Эффективно управлять риском — значит понимать степень риска, который постоянно имеется при реализации любого инвестиционного проекта, а также реальную стоимость риска, которая включает в себя потенциальный ущерб, затраты на снижение и возмещение убытков. При разработке стратегии управления рисками инвестиционного проекта используется целый комплекс мероприятий, позволяющих снизить риски. Наиболее эффективные оперативные решения в стандартных ситуациях помогает принимать сформированный набор типовых действий. В нестандартных ситуациях менеджеру необходимо разработать наиболее оптимальные для предприятия рискованные решения.

Достаточно широкое применение в риск-менеджменте инвестиционных проектов имеют такие понятия, как интуиция и инсайд, играющие значительную роль при принятии эффективных управленческих решений. Интуиция — это процесс принятия наиболее правильного решения рискованной проблемы без ее логического продуцирования. Инсайд, напротив — это внезапное нахождение решения проблемы при полном ее понимании. Эвристика,

являющаяся по сути своей совокупностью различных методологических и логических приемов и правил теоретического исследования проблемы, применяется, когда невозможно рассчитать риск стандартными методами.

Также, при организации риск-менеджмента необходимо выделить орган управления рисками. Таковым может являться отдельный риск-менеджер, финансовый менеджер или же можно передать эту функцию на аутсорсинг.

Следует отметить, что при организации системы риск-менеджмента имеются следующие возможности снижения риска:

1. Снижение вероятности риска, заключающееся в уменьшении шанса возникновения ущерба;
2. Передача риска, суть которой состоит в делегировании ответственности за риск третьему лицу;
3. Избежание риска, или игнорирование рискованных мероприятий и менеджерских решений;
4. Удержание риска, то есть перекладывание его на инвестора. [1]

Несмотря на то, что анализ, как и оценка рисков, может проводиться на каждой из стадий реализации проекта отдельно, следует анализировать риски еще на стадии бизнес-планирования и оценивать полученный результат уже с учетом рисков.

Страхование имущества позволяет предприятию защититься от приведения в негодное состояние материальных ценностей и является одной из важнейших мер, связанных с защитой и компенсацией при отрицательном воздействии многих рискованных факторов. При этом, помимо того, что страхование является регулятором экономической ситуации в стране, оно также служит одним из главных инструментов управления рисками. Особенность ее заключается в компенсации ущерба при проявлении какого-либо негативного рискового события.

Эффективность методов снижения рисков можно определить с помощью следующего алгоритма:

1. Рассмотрение наиболее весомого для проекта риска;
2. Вычисление суммы перерасхода денежных средств, при учете вероятности наступления неблагоприятного события;
3. Определение перечня мероприятий, направленных на снижение вероятности возникновения и возможного ущерба рискового события;
4. Расчет дополнительных затрат, связанных с реализацией предлагаемых мероприятий;
5. Сравнение затрат, необходимых для реализации предлагаемых мероприятий с учетом потенциального перерасхода средств, наступившего вследствие проявления рискового события;
6. Принятие решения об осуществлении или отказе от мероприятий, снижающих величину риска;
7. Сопоставление вероятностей и последствий от наступления рискованных событий с затратами на меропри-

ятия, связанные с их снижением необходимо повторить для следующего по важности риска.

В заключении хотелось бы отметить, что риск-менеджмент относительно молодое направление экономиче-

ской мысли, которое активно развивается в настоящее время. Описанные в статье методы и принципы управления рисками доказали свою эффективность как в отечественной практике, так и в зарубежной.

Литература:

1. Балдин К. В., Рукоусев А. В., Передеряев И. И., Голов Р. С. Инвестиционное проектирование: Учебник. — М.: Дашков и К, 2014. — 366 с.
2. Моисеев В. В., Глаголев С. Н., Дорошенко Ю. А. Актуальные проблемы инвестиций и инноваций в современной России. — М.: Директ-Медиа, 2014. — 426 с.

Налоговые каникулы для индивидуальных предпринимателей и их сущность. Особенности налоговых каникул на Дальнем Востоке

Царев Владислав Евгеньевич, студент;
Вершина Дарья Андреевна, студент;
Панова Вероника Андреевна, студент
Дальневосточный федеральный университет (г. Владивосток)

В центре внимания исследовательской работы лежит проблема определения сущности налоговых каникул для индивидуальных предпринимателей на примере Дальневосточного федерального округа. В данной статье особое внимание уделено следующим аспектам: определение понятия налоговых каникул, рассмотрение условий попадания под программу налоговых каникул, а также особенности налоговых каникул в регионах Дальневосточного федерального округа.

Ключевые слова: экономика, налоги, налогообложение, налоговые каникулы, индивидуальный предприниматель, Дальний Восток

Региональное внедрение программы предоставления малым предприятиям налоговых каникул крайне актуально в свете последних экономических событий в стране. На сегодняшний день Российская Федерация испытывает тяжелый валютный кризис, в результате которого с 2014 года по настоящее время закрывается множество малых предприятий [3, с. 52]. Как итог — в 2015 году доля малого бизнеса во внутреннем валовой продукте (ВВП) России составила лишь 15%, в том время как в США — 50%, в Великобритании — 51%, в Германии — 52%, в Японии — 55%, во Франции — 60% [1, с. 12].

Важно отметить, что малый бизнес способен адаптироваться к постоянной изменяющейся рыночной конъюнктуре, что говорит о его несомненном высоком уровне мобильности. Также, он обладает высоким потенциалом к быстрому насыщению национального рынка большим спектром товаров. Как правило, для удачного старта и дальнейшего закрепления на рынке малому бизнесу требуются довольно высокие затраты. Государству, в своих же интересах, крайне важно поддерживать малое предпринимательство на начальных этапах его развития и предоставлять льготные программы, позволяющие малым предприятиям снижать издержки и менее затратными путями выходить со своей продукцией на отечественный рынок [2, с. 82]

Сущность налоговых каникул

Понятие налоговых каникул подразумевает полное (частичное) освобождение индивидуальных предпринимателей от уплаты налогов. Иначе говоря, размер налоговой ставки приравнивается к нулю, как следствие — предпринимателю не требуется платить никаких налогов. Льгота предоставляется, как правило, новичкам, только что прошедшим государственную регистрацию. Основная цель налоговых каникул — временное освобождение бизнесмена от львиной доли налоговых платежей [5, с. 156–157]

Но далеко не каждый предприниматель имеет возможность воспользоваться данной льготой. Согласно положению о «налоговых каникулах», прописанному в Федеральном законе № 477-ФЗ от 29.12.2014 о внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации сложность получения обусловлена рядом факторов:

1. Программа налоговых каникул должна быть внедрена властями региона;
2. Регистрация ИП должна носить первоначальный характер (закрытие и последующее новое открытие ИП не допускается, в соответствии с условиями программы);

3. Регистрация ИП должна происходить после процедуры введения налоговых каникул в регионе;

4. Допускается нахождение на одной из следующих систем налогообложения: упрощенная или патентная;

5. Ведение деятельности допускается в одной из следующих сфер: производственная, социальная, научная. Вид деятельности также ограничен (в соответствии с перечнем);

6. Данный перечень должен быть утвержден в региональном законодательстве;

7. Доля доходов от ведения деятельности, соответствующей программе налоговых каникул, должна быть не менее 70% от общего дохода предпринимателя [1].

Важно также отметить, что право на пользование налоговыми каникулами предоставляется только на первые 2 года деятельности.

Несмотря на констатацию такого факта, как полное освобождение от уплаты налогов, индивидуальному предпринимателю придется оплачивать следующее:

1. Фиксированные взносы, которые ИП платит сам за себя;

2. Платежи во внебюджетные фонды (в случае наличия наемных работников);

3. Налог на доход физических лиц из заработной платы работника (ИП — налоговый агент) [4, с. 62].

Тем не менее, налоговые каникулы значительно смягчают налоговое бремя индивидуального предпринимателя, что очень важно на начальном этапе развития бизнеса.

Налоговые каникулы на Дальнем Востоке

В 2015 году абсолютно все регионы Дальнего Востока, а именно: Магаданская область, Сахалинская область, Амурская область, Еврейская автономная область, Камчатский край, Хабаровский край, Приморский край, Республика Саха (Якутия), Чукотский автономный округ, по предложению Министерства Российской Федерации по развитию Дальнего Востока (Минвостокразвития) утвердили региональные законы по внедрению налоговых каникул для индивидуальных предпринимателей [1].

Необходимо отметить тот факт, что субъекты данного региона вправе накладывать дополнительные ограничения на применение нулевой ставки по налогу [1]. Так, например, применение нулевой ставки в Приморском крае возможно лишь при соблюдении следующих двух условий:

Литература:

1. Федеральный закон № 477-ФЗ от 29.12.2014 о внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации.
2. Андреев К. В. Бюджетная система, налоги и проблема налогооблагаемой базы / К. В. Андреев. — Москва: Издательство Лаборатория книги, 2009. — 102 с.
3. Газалиев М. М. Особенности налогообложения малого бизнеса / М. М. Газалиев, В. А. Осипов. — Москва: Издательство Дашков и К, 2014. — 115 с.

1. Нахождение на упрощенной системе налогообложения;

2. Ведение деятельности в социальной или научной сферах (производственная деятельность исключается).

В Камчатском крае налоговая ставка в 0% устанавливается в случае, если количество наемных работников, задействованных при осуществлении деятельности, не превышает 10 человек (за налоговый период).

В Хабаровском крае к перечню видов деятельности, которые попадают под действие налоговых каникул относят в основном производственные и перерабатывающие предприятия. Социальная и научная сферы практически не задействованы. Помимо этого, нулевая налоговая ставка в Хабаровском крае действует для резидентов ТОСЭР (территория Дальневосточного округа, наделенная особым правовым режимом для благоприятного ведения предпринимательской и инвестиционной деятельности).

В Амурской области налоговыми каникулами могут также воспользоваться предприятия авторемонта. Правда с ограничением по численности сотрудников и объему доходов.

Заключение

На основе проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Внедрение специальных льготных программ для развития и дальнейшей поддержки малого бизнеса является очень важным аспектом роста числа малых предприятий в Российской Федерации, и как следствие, увеличения ВВП, как одного из самых важных показателей системы национальных счетов. По этой причине региональное внедрение налоговых каникул для индивидуальных предпринимателей является важной мерой на пути достижения национального благополучия.

2. Система налоговых каникул в Дальневосточном федеральном округе носит как общий, так и специфический характер. В качестве особенностей по программе предоставления налоговых каникул, присущих только данному округу, можно выделить: дополнительные ограничения для индивидуальных предпринимателей на применение нулевой ставки, особый перечень льготных видов деятельности, право резидентов ТОСЭР на обращение к нулевой ставке и так далее. Степень специфики зависит от особенностей территориального расположения регионов.

4. Зубов П. С. Льготы для юридических лиц / П. С. Зубов. — Москва: Издательство Лаборатория книги, 2010. — 76 с.
5. Косов М. Е. Региональные и местные налоги / М. Е. Косов, Р. Г. Ахмадеев, В. Ф. Шаров. — Москва: Издательство ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 227 с.
6. Крамаренко Л. А. Экономическое равновесие налоговой системы / Л. А. Крамаренко, М. Е. Косов. — Москва: Издательство ЮНИТИ-ДАНА, 2012. — 199 с.

Анализ результативности финансово-хозяйственной деятельности предприятия

Шанин Игорь Игоревич, кандидат экономических наук, доцент;

Лазарева Алена Викторовна, магистрант

Воронежский государственный лесотехнический университет имени Г. Ф. Морозова

В современных экономических условиях деятельность каждого хозяйствующего субъекта является предметом внимания обширного круга участников рыночных отношений (организаций и лиц), заинтересованных в результатах его функционирования. На основе доступной информации заинтересованные лица стремятся оценить положение организации на рынке, ее конкурентоспособность, финансовую устойчивость. Инвесторы, способные вложить средства в развитие предприятий, заинтересованы в получении надежной информации о финансовом благополучии организации, так как только финансовое благополучие гарантирует получение реальной выгоды от инвестиций. Одним из основных инструментов для этого служит анализ результативности текущей деятельности предприятия.

Ключевые слова: результативность, анализ, оценка

Главной целью анализа результативности финансово-хозяйственной деятельности предприятия является получение наибольшего числа основных параметров, дающих объективную и точную характеристику оценки результативности предприятия. Анализ результативности деятельности предприятия позволяет объективно оценить внутренние и внешние стороны анализируемого объекта, характеризующие его платежеспособность, эффективность и доходность, перспективы развития, а затем по полученным результатам сделать обоснованные выводы. Агрегированная и структурированная информация о деятельности организации формируется по данным бухгалтерского учета [1,12].

Информационным стержнем анализа результативности финансово-хозяйственной деятельности предприятия является бухгалтерская (финансовая) отчетность, а именно бухгалтерский баланс, отчет о финансовых результатах, отчет о движении капитала, отчет о движении денежных средств. Данные бухгалтерского баланса позволяют оценить финансовое и имущественное состояние организации за отчетный период и сделать прогнозы на будущее [3,7].

Анализ начинается с изучения информации, содержащейся в указанных формах отчетности, однако в целях корректности и удобства обработки информации ему предшествует подготовительный этап оценки и преобразования исходных данных.

Анализ результативности финансово-хозяйственной деятельности осуществляется на основе расчетов прибыли и рентабельности. В ходе анализа прибыли предприятия основную информацию представляет «Отчет

о финансовых результатах». На формирование прибыли оказывают воздействие производственные и финансовые факторы, а также содержание учетной политики в области ведения бухгалтерского учета и налогообложения.

Основные показатели, участвующие в формировании чистой прибыли, представлены в таблице 1.

На основе данных таблицы 1 можно сделать выводы:

В 2015 году произошло снижения объемов продаж на 18499 т.р. и себестоимости реализуемой продукции на 15505 т.р. или на 16,5%. В свою очередь произошло снижение валового убытка на 2976 т.р. или 2781%. За отчетный период снизился убыток от продаж на 4877 т.р. или на 44,44%.

Данное снижение произошло из-за падения продаж за исследуемый период. При анализе прибыли да налогообложения можно наблюдать положительную динамику. Анализируемый показатель в 2015 году показывает сокращение убытка на 43,83%, снижение убытка по этому показателю составил 5217 т.р. В 2015 г. наблюдалось значительное уменьшение убытка прибыли на 4348 т.р. или на 43,35%.

Результативность деятельности предприятия целесообразно оценивать по абсолютным и относительным показателям.

К относительным относятся система показателей рентабельности. Уровень рентабельности рассчитаем в таблице 2.

На основе полученных результатов можно сделать вывод о том, что в 2015 году снизилась общая величина имущества предприятия (ср. годовая стоимость) на 10587 т.р. или на 10,5%. Величина собственного капитала также снизилась на 7937,5 т.р. или на 10,6%, умень-

Таблица 1. Динамика показателей прибыли ОАО «ГРАФСКОЕ»

Показатели	Периоды		Динамика	Темп роста,%
	2014 г.	2015 г.		
Выручка от продажи товаров, работ, услуг	126748	108249	-18499	85,4
Себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг	129835	108360	-15505	83,5
Валовая прибыль	(3087)	(111)	2976	2781
Коммерческие расходы	7888	5987	-1901	75,9
Управленческие расходы	0	0	0	0
Прибыль (убыток) от продаж	(10975)	(6098)	4877	55,56
Прочие доходы	5077	2794	-2283	55,03
Прочие расходы	6246	3383	-2863	54,2
Прибыль (убыток) до налогообложения	(11904)	(6687)	5217	56,17
Текущий налог на прибыль	0	0	0	0
Чистая прибыль (убыток) Отчетного периода	(10029)	(5681)	4348	56,65

Таблица 2. Анализ показателей рентабельности ОАО «Графское»

№ п/п	Показатели	Значение		Абсолютное отклонение	Темп роста,%
		2014 г.	2015 г.		
1	Общая величина имущества предприятия (ср. годовая стоимость), т.р.	100827	90240	-10587	89,5
2	Собственный капитал (ср. годовая стоимость), т.р.	74785	-66847,5	7937,5	89,4
3	Оборотные средства (текущие активы), т.р.	83786	62219	-21567	74,26
4	Выручка от продаж продукции, т.р.	126748	108249	-18499	85,4
5	Прибыль от продаж, т.р.	(10975)	(6098)	4877	55,56
6	Чистая прибыль, т.р.	(10029)	(5681)	4348	56,65
7	Себестоимость проданных товаров, продукции, работ, услуг, т.р.	129835	108360	-15505	83,5
8	Рентабельность текущих активов	(9,84%)	(7,24%)	2,6	73,58
9	Рентабельность собственного капитала	(14,39%)	(8,87%)	5,52	61,64
10	Рентабельность продаж	(8,65)%	(5,63)%	3,02	65,09
11	Рентабельность основной деятельности	(8,45)	(5,63)	2,82	66,7

шилась величина оборотных средств на 21567 т.р. или на 25,74. Но при этом, показатель выручки от продаж также снизился на 18499 т.р. или на 16,6% и наблюдается существенное снижение чистого убытка на 4348 т.р. или

43,35%. Рассматривая показатели рентабельности, наблюдается снижение, в первую очередь за счет сокращения объема продаж и общей величины имущества предприятия.

Литература:

1. Безрукова Т. Л., Борисов А. Н., Шанин И. И. Научно-практические методы формирования механизма управления эффективным развитием предприятий / Министерство образования и науки Российской Федерации, Воронежская государственная лесотехническая академия. Воронеж, 2012.
2. Безрукова Т. Л., Шанин И. И., Якунина А. П. Управление оборотными активами / Успехи современного естествознания. 2015. № 1–1. С. 102–105.
3. Борис О. А., Шанин И. И. Научно-методический подход к классификации предприятий по признаку финансовой обеспеченности инновационной деятельности / Финансовая аналитика: Проблемы и решения. 2013. № 13. С. 16–22.
4. Безрукова Т. Л., Шанин И. И., Якунина А. П., Зиборова Я. С. Управление системой риск-менеджмента / Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2014. № 9–3. С. 99–102.

5. Безрукова Т. Л., Борисов А. Н., Шанин И. И. Совершенствование управления эффективным развитием экономической деятельности предприятий / Общество: политика, экономика, право. 2012. № 3. С. 45–52.
6. Безрукова Т. Л., Борисов А. Н., Шанин И. И.
7. Пути решения проблемы управления инновационной деятельностью предпринимательских структур / Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2013. № 1. С. 258–262.
8. Безрукова Т. Л., Борисов А. Н., Шанин И. И. Анализ финансово-хозяйственной деятельности организаций / Общество: политика, экономика, право. 2013. № 1. С. 44–50.
9. Безрукова Т. Л., Шанин И. И., Романова А. Т. Нужен ли России франчайзинг? / Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2013. № 7. С. 66–68.
10. Безрукова Т. Л., Борисов А. Н., Шанин И. И. Пути решения проблемы инновационного развития мебельных предприятий / Лесотехнический журнал. 2014. Т. 4. № 1 (13). С. 229–235.
11. Безрукова Т. Л., Борисов А. Н., Шанин И. И. Сущность механизма управления эффективным развитием экономической деятельности мебельных предприятий Воронежской области / Региональная экономика: теория и практика. 2013. № 9. С. 6–15.
12. Безрукова Т. Л., Борисов А. Н., Шанин И. И. Эффективное развитие промышленного предприятия в условиях его вертикальной интеграции / Лесотехнический журнал. 2012. № 2. С. 155–163.
13. Parahina V. N., Boris O. A., Bezrukova T. L., Shanin I. I. State support for creation and development of socially-oriented innovative enterprises / Asian Social Science. 2014. Т. 10. № 23. С. 215–222.
14. Шанин И. И., Безрукова Т. Л., Борисов А. Н.
15. Стимулирование инновационной деятельности промышленного производства в условиях выхода российской экономики из кризиса / Лесотехнический журнал. 2011. № 4. С. 138–142.
16. Безрукова Т. Л., Борисов А. Н., Шанин И. И. Совершенствование подходов по управлению инновационным развитием на предприятиях отраслей промышленности / Актуальные направления научных исследований XXI века: теория и практика. 2013. № 3. С. 262–267.
17. Шанин И. И. Особенности механизма повышения эффективности деятельности мебельного предприятия. [Текст] / И. И. Шанин // «Экономика, предпринимательство и право». 2012. — № 3(14). — С. 11–28.
18. Безрукова Т. Л., Борисов А. Н., Шанин И. И., Кудаева Е. Ю. Информационное сопровождение системы управления финансовыми рисками / Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2014. № 10–1. С. 59–61.
19. Безрукова Т. Л., Шанин И. И., Забудьков В. А. Роль инновационных процессов в функционировании и развитии мировой экономики / Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2014. № 10–1. С. 62–63.
20. Шанин И. И. Современное состояние и развитие стартапов / Безрукова Т. Л., Степанова Ю. Н., Шанин И. И., Дуракова Ю. В. / Успехи современного естествознания. 2015. № 1–1. С. 95–97. (ВАК РФ).
21. Шанин И. И. Развитие инноваций на предприятии / Безрукова Т. Л., Шанин И. И., Кудаева Е. Ю. / Успехи современного естествознания. 2015. № 1–3. С. 489–491. (ВАК РФ).
22. Безрукова Т. Л., Борисов А. Н., Шанин И. И. Управление эффективным развитием экономической деятельности мебельных предприятий на основе инвестиционной деятельности / Экономика, предпринимательство и право. 2012. № 5. С. 37–50.
23. Безрукова Т. Л., Шанин И. И., Травникова В. В., Марадудин А. Ф. Методы выявления риска / Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2014. № 9–3. С. 103–105.
24. Безрукова, Т. Л. Управление инновационной деятельностью мебельных предприятий. [Текст] / Т. Л. Безрукова, А. Н. Борисов, И. И. Шанин. // «Финансовая аналитика: проблемы и решения». — 2012. № 32. — С. 41–47.
25. Bezrukova T. L., Morkovkina S. S., Russia V. B., Shanin I. I., Popkova E. G. Methodological approach to the identification of predictive models of socio-economic processes for investment and innovative development of enterprises / World Applied Sciences Journal. 2013. Т. 27. № 11. С. 1443–1449.

Аудит дебиторской задолженности

Шпилёва Анна Алексеевна, студент

Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова (г. Москва)

Цель аудита дебиторской задолженности состоит в формировании мнения аудитора о достоверности показателей бухгалтерской, налоговой отчетности в отношении дебиторской задолженности, в проверке закон-

ности возникновения дебиторской задолженности и своевременности ее погашения, в определении правильности учета расчетов и мероприятий, проводимых руководством организации для устранения причин, вызывающих возникновение просроченной задолженности. Для достижения поставленных целей в ходе аудита должны быть решены следующие задачи:

1) подтверждение соблюдения порядка документального отражения по возникновению дебиторской задолженности (наличие необходимых первичных документов, договоров, расчетных документов, актов сверки расчетов);

2) контроль за отсутствием искажений данных при отражении на счетах бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности (соответствие данных первичных документов данным аналитического учета, взаимного соответствия данных аналитического и синтетического учета, бухгалтерской отчетности);

3) подтверждение соответствия оформленных бухгалтерских операций действующим нормативным актам;

4) проверка наличия инвентаризации расчетов согласно учетной политике организации и законодательству;

5) проверка своевременности списания просроченной дебиторской задолженности на финансовые результаты;

6) проверка правомерности и своевременности отражения в учете прекращения обязательств неденежными формами расчетов.

Аудит включает 4 этапа: предварительный, начальный, основной и заключительный.

На предварительном этапе аудитор должен понять сферу деятельности предприятия, изучить отрасль, ее основные показатели, провести анализ дебиторской задолженности и выявить соответствие правильности отражения операций в бухгалтерском и налоговом учете. Предварительный этап начинается получением письма от потенциальной аудируемой организации. Аудитор получает предварительные сведения о деятельности предприятия, о структуре собственности, что и определяет понимание деятельности аудируемого лица. Аудитор должен понять, чем занимается предприятие, а затем он должен принять решение о возможности и целесообразности дальнейшего сотрудничества.

Аудитор разрабатывает необходимый документ, который содержит информацию об экономической деятельности предприятия. Это может быть анкета с набором ряда вопросов и тестов: проводится первичное анкетирование предприятия. В конце предварительного этапа планирования аудитор должен определить наличие возможностей для проведения качественного аудита. При принятии положительного решения, аудитор подтверждает возможность проведения аудиторской проверки.

На начальном этапе проводится планирование аудита. Аудитору необходимо составить и документально оформить общий план аудита, описав в нем предполагаемые объем и порядок проведения аудиторской проверки.

Общий план аудита должен быть достаточно подробным, но иметь небольшой объем для того, чтобы служить руководством при разработке программы аудита. Вместе с тем форма и содержание общего плана аудита могут меняться в зависимости от масштабов и специфики деятельности аудируемого лица, сложности планируемой проверки и конкретных методик, применяемых аудитором. Далее аудиторская компания приступает к расчету рисков, выборки, существенности. Изначально по программе аудита проверяется первичный документ, согласно программе аудита. Исходя из рассчитанной выборки рассчитывается стоимость договора об оказании аудиторских услуг. Если на этом этапе партнеры принимают положительное решение, то подписывается договор.

На основном этапе аудитор приступает к выполнению аудиторских процедур и к сбору аудиторских доказательств. На начальной стадии основного этапа составляется план аудита. Программа аудиторской проверки дебиторской задолженности включает следующие этапы:

– проверка организации документооборота, отражающего образование дебиторской задолженности;

– проверка правильности ведения бухгалтерского и налогового учета операций по формированию дебиторской задолженности;

– проверка правильности ведения бухгалтерского и налогового учета по погашению дебиторской задолженности. [2]

Аудитор проверяет первичные документы на правильность составления, оформления, проверяет все реквизиты. Иногда аудитор не в состоянии применить запланированные аудиторские процедуры к отобранному элементу, поскольку, например, документы, касающиеся данного элемента, были утрачены [1]. Если нельзя в этом случае применить альтернативные процедуры, то аудитор обычно считает, что данная статья бухгалтерского учета имеет ошибку. Также проверяются правила отнесения на расчетные счета. Далее проверяется оценка дебиторской задолженности. Важно определить нормальная или просроченная задолженности на предприятии. На заключительной стадии основного этапа составляем рабочие документы, заполняем, фиксируем аудиторские доказательства.

На заключительном этапе производятся обобщение и оценка результатов аудиторских процедур. Аудитор дает окончательную оценку обоснованности и разумности характера оценочных значений, основываясь на знании деятельности аудируемого лица и согласованности оценки с другими аудиторскими доказательствами, полученными в ходе аудита. На этом этапе аудитор формирует мнение о достоверности отражения оценочных значений в бухгалтерской (финансовой) отчетности. При этом мнение может быть выражено как в положительной, так и в отрицательной форме. При положительной оценке результатов проверки аудитор в своем отчете раскрывает информацию о методике проведения аудита, дает рекомендации по формированию и принятию к учету оце-

ночных значений, приводит показатели оценки влияния оценочных значений в будущих периодах. В случае расхождения между оценкой стоимости, порядком формирования и отражения оценочных значений, подтвержденных аудиторскими доказательствами, и оценочным значением, отраженным в бухгалтерской (финансовой) отчетности, аудитор определяет необходимость корректировки показателей отчетности в связи с наличием такого расхождения и подготавливает рекомендации по исправлению нарушений. Корректировка показателей проводится в случае, когда существующая разница не имеет разумного характера и находится за пределами допустимой ошибки. Действия аудитора в таком случае сводятся к обращению к руководству организации с предложением пересмотреть оценочное значение. В случае отказа разница в оценке является искажением и рассматривается

как фактор существенных последствий для бухгалтерской (финансовой) отчетности. Аудитор в ходе сбора аудиторских доказательств при проверке оценочных значений достигает основной цели — формирует мнение о достоверности информации данных бухгалтерской (финансовой) отчетности и, в частности, достоверности, разумности применения и адекватности отражения информации об оценочных значениях в отношении дебиторской задолженности.

Таким образом, важно найти различные варианты и способы раскрытия возможных нарушений, злоупотреблений, незаконного образования дебиторской задолженности. Рассмотренные 4 этапа и дают полное представление о состоянии бухгалтерской, налоговой отчетности в отношении дебиторской задолженности на разных стадиях ее формирования.

Литература:

1. Об утверждении федеральных правил (стандартов) аудиторской деятельности: [пост. Правительства РФ от 23.09.2002 № 696]: [электронный ресурс]: СПС Консультант Плюс 2017 http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_38848/ (25.02.2017)
2. Батуева, О. Б. Аудит оценочных значений как проверка взаимосвязанных областей финансово-хозяйственной деятельности: Аудитор от 2013 № 2: [электронный ресурс]: СПС Консультант Плюс, 2017, <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=PBI&n=191138#0> (25.02.2017)
3. Войко, А. В. Аудиторская проверка учета дебиторской задолженности организации: Аудиторские ведомости от 2007 № 7: [электронный ресурс]: Аудиторские ведомости, 2017, <http://avjournal.ru/archive.php?mag=200707&lang=en> (25.02.2017)

Совершенствование методов мотивации в медицинских учреждениях (на примере ОГАУЗ «Санаторий «Красиво»)

Шушпанова Татьяна Николаевна, главная медицинская сестра
ОГАУЗ «Санаторий «Красиво» (Белгородская обл.)

Медицинский персонал учреждения здравоохранения является богатством организации. Важным шагом к тому, чтобы сделать труд работника как можно более производительным, является профессиональная и социальная адаптация медицинского работника в коллективе. Если администрация заинтересована в успехе работника на новом рабочем месте, она должно всегда помнить, что организация — это общественная система, а каждый работник — это личность. Для выявления совершенной системы мотивации, руководству важно постоянно проводить исследования, направленные на выявление метода, приемлемого и эффективного для того или иного сотрудника в организации.

Ключевые слова: мотивация, организация, метод, общественная система

Improvement of existing methods of motivation in medical institutions (for example, OGAUZ «Sanatorium «Beautiful»)

Shushpanova Tatiana Nikolaevna, chief nurse
Regional «Sanatorium »Beautiful», Belgorod region

Analysis and improvement of existing methods of motivation in health facilities Mukhamedova N. S., Rasulova N. F., Eshdavlatov B. M., Mamedova G. B. First step, to make labor of worker as productive as possible, is professional orien-

tation and social adaptation in the association. If management to interest in the success of worker at the new work site, it must always remember that organization — is the public system, and each worker — is personality. For determining the ideal system of motivation, to management necessary to systematically conduct studies helping to determine what method it is acceptable for one or other colleague or another in the organization and is most effective.

Keywords: motivation, organization, method, public system

Сегодня медицинский персонал учреждения здравоохранения является главным фактором, определяющим будущее медицинской организации. Ведь медицинский персонал — это совокупность личностей, каждая из которых обладает особой индивидуальностью, интеллектом, способностью к саморазвитию, творчеству. Поэтому сегодня медицинские работники организации рассматриваются уже не просто как личности, а в социально-культурном аспекте, то есть действующими в единой команде, объединившись на добровольной основе. Систематизация факторов, влияющих на выбор карьерной ориентации и карьерный рост представителей медицинских профессий, является одной из проблем социальной психологии, медицинской, и психологии личности. В этом контексте рассматривается широкий круг понятий, начиная от особенностей мотивационной сферы медицинского работника, личностных черт и заканчивая такими явлениями, как профессиональная адаптация и организационная социализация [4, с 451].

Мотивация (motivation) — это готовность работника приложить значительные усилия для достижения целей организации и в результате иметь возможность удовлетворить определенные индивидуальные потребности. Процесс мотивации основан на функциях и свойствах (элементах) сознания и психики и включает восприятие и оценивание ситуации, целеполагание, выработку решений, ожидание результатов действий и их сознательную корректировку. [7, с 213–215].

Мотивация занимает одно из центральных мест в системе управления любым социально-экономическим объектом. Мотивация медицинских сотрудников является одной из функций управления наряду с другими функциями, такими как планирование, организация деятельности медицинских работников, контроль, принятие решений и пр. Одной из основных задач управления является определение мотивов деятельности каждого сотрудника и согласование этих мотивов с целями медицинской организации. [3, с 113].

Мотивацию как процесс можно представить в виде ряда последовательных этапов, вначале это возникновение потребностей, в завершении — устранение потребности. Мотивирование — это процесс воздействия на человека для побуждения его к конкретным действиям посредством побуждения в нем определенных мотивов.

Существует два типа теорий мотивации: содержательные и процессуальные теории мотивации. Содержательные теории мотивации анализируют факторы, оказывающие влияние на мотивацию. Они описывают структуру потребностей, их содержание и то, как данные потреб-

ности связаны с мотивацией человека это такие широко известные методы как пирамида Маслоу, теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда. Мак-Клелланд полагал, что людям присущи три потребности: власти, успеха и причастности. Потребность власти выражается в желании воздействовать на других людей. [2, с 352]

В рамках иерархической структуры Маслоу потребность власти попадает куда-то между потребностями в уважении и самовыражении. Люди с потребностью власти в среде медицинских работников, чаще проявляют себя как откровенные и энергичные, не боящиеся конфронтации и стремящиеся отстаивать первоначальные позиции.

Теория ERG Альдерфера, теория факторов Герцберга. Основные процессуальные теории мотивации: В. Врума, Адамса и Э. Лока, а также объединяющая все концепции модель Портера-Лоулера [4, с 720].

Проблемы эффективности медицинских работников и качества, с которыми сталкивается руководство, подразделяются на четыре широкие категории, касающиеся: технологии (продукция или услуги); методологии (системы управления); компетентности работников (знания, квалификация, отношение к работе и сослуживцам); рабочей атмосферы в коллективе (культура и стиль управления) [2 с 352].

Если руководство заинтересованно в успехе работника на новом рабочем месте, оно должно всегда помнить, что — организация — это общественная система, а каждый работник — это личность. Когда новый человек приходит в организацию, он приносит с собой ранее приобретенные опыт и взгляды, которые могут вписаться или не вписаться в новые рамки. Одной из основных задач управления является определение мотивов деятельности каждого сотрудника и согласование этих мотивов с целями организации. Благоприятные оценки проделанной работы (положительное подкрепление) повышают самооценку, мотивируют трудовую деятельность, усиливают творческую инициативу. Поощрение вселяет веру у человека в себя, в свой потенциал, способности, дает надежду на успешное выполнение новых заданий, что усиливает стремление, трудится наилучшим образом. Позитивное подкрепление формирует установку, в рамках которой работник стремится к такой линии поведения, к выполнению таких задач, к такому качеству труда, посредством которых оправдывается его ожидание справедливого вознаграждения. Одновременно он, безусловно, избегает таких действий, которые могут завершиться неприятными последствиями [1, с 451].

Потребности человека, достаточно исследованы и представлены несколькими теориями мотивации, отра-

жающими многогранность и неоднозначность этого процесса.

Цель проводимого нами исследования: Анализ существующих методов мотивации в санаторно-курортном учреждении с целью дальнейшего их совершенствования. Материалы и методы исследования: В процессе исследования были использованы аналитические, статистические и математические методы, основным методом был выбран метод анкетирования. В анкете указывались основные факторы мотивации, и врачи, медицинские сестры санатория отмечали сначала уровень значимости данного фактора, а потом и степень удовлетворенности по пяти бальной шкале.

Результаты исследования. Среди опрошенных врачей санатория «Красиво» наиболее значимыми факторами оказались хорошие отношения в коллективе (88% опрошенных поставили максимальный бал), материальное стимулирование (денежные премии, бонусы отметили 71%) а также высокий бал получил такой фактор у медицинских работников как возможность профессионального и карьерного роста (79% опрошенных). Медицинские сестры так же отметили три основных фактора наиболее

значимыми, однако в процентном соотношении материальное стимулирование получило больше голосов (99%), на втором месте медсестры санатория указали хорошие отношения в коллективе (85%) и возможность профессионального и карьерного роста (61% опрошенных). Для врачей санаторно-курортного учреждения оказались более значимыми с точки зрения удовлетворенностью работой возможности исследований и диагностики, (42%), чем для медицинских сестер (29%). Современное оборудование, оснащение рабочего места были значимы для врачей и медсестер одинаково — 92%.

Выводы. Руководству медицинского учреждения необходимо систематически проводить исследования, помогающие определить какой индивидуальный метод приемлем для того или иного сотрудника в организации и является наиболее эффективным в мотивации медицинского работника. Изучение мотивации поведения работников и стимулирования трудовой деятельности медицинских работников позволяет составить определенный мотивационный комплекс каждого работника, группы и персонала в целом.

Литература:

1. Барков С. А. Управление персоналом. — М.: ЮристЪ, 2001. — 451 с.
2. Беляцкий Н. П., Велесько С. Е., Питер Ройш. Управление персоналом. — Мн.: Интерпрессервис, Экоперспектива, 2002. — 352 с.
3. Гущина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда. // Общество и экономика. № 6—2000 г.
4. Егоршин А. П. Управление персоналом. — Н.Новг.: Дело, 2003. — 720 с.
5. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. — СПб.: Питер, 2002. — 514 с.
6. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации. — М.: Инфра-М, 2000. — 512 с.
7. Мухамедова Н. С., Расулова Н. Ф., Эшдавлатов Б. М., Мамедова Г. Б. Анализ и совершенствование существующих методов мотивации в медицинских учреждениях // Молодой ученый. — 2014. — № 3. — С. 213—215.

ПРОЧЕЕ

Безопасность населения на территории местного пожарно-спасательного гарнизона

Молодоженцев Павел Владимирович, заместитель начальника управления
Специальное управление Федеральной противопожарной службы № 6 МЧС России (г. Екатеринбург)

Рассмотрена организационная структура местного пожарно-спасательного гарнизона, теоретические, законодательные принципы построения и интеграция в общество. Определены возможные пути повышения эффективности деятельности местного гарнизона в современных условиях.

Ключевые слова: организационная структура, пожарно-спасательный, гарнизон, тушение пожаров, аварийно-спасательные работы, безопасность населения

Safety of the population on the territory of the local fire and rescue garrison

Molodozhentsev Pavel Vladimirovich, deputy Head of Department
The federal Treasury Agency «Special management the Federal fire service № 6 Emercom of Russia»

The organizational structure of the local fire and rescue garrison, theoretical, legal principles and integration into society. The possible ways of increase of efficiency of activity of local garrison in the modern conditions.

Keywords: organizational structure, fire and rescue, garrison, fire fighting, emergency rescue work, safety of the population

Организационная структура местного пожарно-спасательного гарнизона (далее ПСГ) — это совокупность органов управления, органов государственного пожарного надзора, подразделений, организаций и учреждений независимо от их ведомственной принадлежности, организационно-правовых форм и форм собственности, к функциям которых отнесены профилактика и тушение пожаров, а также проведение аварийно-спасательных работ (далее АСР), расположенных постоянно или временно на территории с установленными границами, осуществляющими функции по реализации государственной политики, нормативно-правовому регулированию, а также по надзору и контролю в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций (далее ЧС) природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах [1, ст. 22.2].

В основу данной работы положены вторичные методы исследования, а именно метод анализа нормативно-правовых актов. Исследование такого рода является эффективным способом получения широкого спектра информации о проблемах, возникающих в деятельности ПСГ.

Организационная структура местного ПСГ показывает область ответственности каждого участника гарнизона и его взаимоотношения с другими элементами системы. Организационная структура показывает, кто и за какие участки деятельности отвечает. Она показывает коммуникацию отдельных участков между собой, позволяет и требует на всех уровнях управления применения здравого смысла и способности оперативно оценивать обстановку. Внутренняя организационная структура местного ПСГ призвана на деле, обеспечить интеграцию органов местной власти, руководителей организаций и учреждений, имеющих у них сил и средств, для выполнения основных функций:

- защиты населения и территории от ЧС природного и техногенного характера;
- обеспечение пожарной безопасности;
- безопасности людей на водных объектах [6].

Связь структуры местного ПСГ и исполнения задач стоящих перед министерством Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий (далее МЧС России).

Организационный процесс местного ПСГ состоит из:

- стратегии;
- внутренней структуры;
- технологии;
- внешнего окружения;
- культуры безопасности.

Стратегия. Главной целью МЧС России до 2030 года обозначено удовлетворение потребностей в безопасности каждого гражданина отдельно и общества в целом. Такой подход навязывает социально-политическая ситуация в мире, который полон ЧС и других опасностей [10]. В основе реализации данной цели находится развитие Единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций (далее РСЧС) и наиболее плотному включению в нее ПСГ, как наиболее эффективной системы, выполняющей функции по реализации государственной политики, нормативно-правовому регулированию, а также по надзору и контролю в области защиты населения и территорий от ЧС природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах. Именно поэтому к функциям местного ПСГ приказом МЧС России от 12.10.2016 г. № 543 «Об утверждении типового Положения о местном пожарно-спасательном гарнизоне» отнесен поиск и спасение людей на водных объектах. В контексте недавно изданных МЧС России нормативно-правовых актов, местный ПСГ на своей территории является ядром РСЧС.

Внутренняя структура. Система обеспечения безопасности на территории местного ПСГ имеет многоуровневую, иерархическую структуру, которая построена по территориальному, функциональному и отраслевому критериям, она централизована и частично изолирована (с учетом особого режима безопасного функционирования). Подсистемами этой структуры по функциональным признакам можно считать органы федерального государственного пожарного надзора, службу пожаротушения, подразделения профилактики пожаров, дежурные караулы специальных пожарно-спасательных частей, кадровый аппарат, отделения службы и подготовки и другие структурные подразделения, обеспечивающие жизнееспособность и нормальное функционирование.

По критерию территориального деления в качестве подсистем можно рассматривать пожарно-спасательные части, распределенные в границах местного ПСГ в соответствии с дислокациями.

Подсистемами местного ПСГ по отраслевому критерию являются ведомственная пожарная охрана, муниципальные аварийно-спасательные формирования, добровольная пожарная охрана охраняемых объектов и их аварийно-спасательные отделы.

Организация взаимозависимости всех звеньев системы обеспечения безопасности населения на территории местного ПСГ является, во-первых, одним из важных условий эффективности ее функционирования, во-вторых, способствует дальнейшему совершенствованию деятель-

ности взаимодействующих органов и организаций, направленной на профилактику пожаров, спасение людей, имущества, ликвидацию пожаров, доведение до минимально возможного уровня воздействия взрывоопасных предметов, опасных факторов, характерных для аварий, катастроф и иных ЧС, в-третьих, способствует сохранению единства формы и функций [2].

Демократические основы управления, заложенные в местном ПСГ, предполагают правильное соотношение централизации и децентрализации принятия решений, способствуют разделению стратегических и текущих задач. В соответствии с этим принципом структуру управления местным ПСГ необходимо совершенствовать до такой стадии, при которой обеспечиваются единоначалие и персональная ответственность за принятые решения.

Эффективное взаимодействие звеньев системы управления гарнизоном должно обеспечиваться при соблюдении следующих принципов, являющихся основополагающими при обеспечении безопасности населения на территории местного ПСГ: законности, единоначалия, ответственности за результат, обязательности обратной связи, гуманизма и нравственности, единства применяемых методов, действенности, специализации [4, ст. 4].

Технология. Технология процесса управления местным ПСГ представляет собой порядок взаимодействия аппарата управления, циркулирующей информации, технических средств управления других сил и средств, при выполнении деятельности по поддержанию постоянной готовности сил и средств, к реагированию на ЧС, тушению пожаров, проведению АСР, а также профилактике возможных угроз. Технологическое содержание управления местным ПСГ определяется уровнем развития практики, науки и техники.

В системе МЧС России технология процесса управления местным ПСГ оформлена документально, в распорядительных документах (приказах, инструкциях, методических рекомендациях), которые детально излагают:

- что выполнить;
- когда выполнить;
- кому выполнить;
- какие силы и средства для этого необходимы;
- по какому регламенту должно быть выполнено;
- где должно быть выполнено;
- каким должен быть результат [8, п. 4.1].

Именно с помощью технологии каждый из этапов процесса управления местным ПСГ может быть расчленен на различные действия и процедуры.

Действия являются первичным звеном процесса управления. Под действием понимается законченная операция, выполняемая вручную или с помощью технических средств и направленная на достижение поставленной цели. В современных условиях, перед местным ПСГ с учетом территориального расположения поставлены цели аналогичные основным, определенным при создании федерального органа исполнительной власти, в лице МЧС России. МЧС России осуществляет управ-

ление, координацию, контроль и реагирование в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от ЧС, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах. ПСГ добивается выполнения тех же целей, за исключением выполнения функций в области гражданской обороны.

В настоящее время технология достижения поставленных Правительством Российской Федерации целей на федеральном уровне регламентирована несколькими законами. Пожарная безопасность и защита населения и территорий от ЧС, которые имеют собственные нормативно-правовые базы, в связи с чем существует некоторая несогласованность на нижних уровнях: государственной власти и местного самоуправления, непосредственно влияющая на технологию управления. К примеру, большинство местных ПСГ сформировано на базе подразделений федеральной противопожарной службы, личный состав которых обучен, оснащен и предназначен для профилактики и тушения пожаров.

Основными элементами технологии, реализуемыми местными ПСГ в области защиты населения и территорий от ЧС, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, являются:

- нормативное правовое регулирование и осуществление различных мер безопасности населения;
- разработка и осуществление мер безопасности населения;
- реализация прав, обязанностей и ответственности в области безопасности населения на территории гарнизона;
- проведение пропаганды и обучение населения мерам безопасности;
- содействие деятельности добровольных пожарных, привлечение населения к обеспечению любой из перечисленных видов безопасности;
- информационное обеспечение в указанных областях безопасности;
- осуществление федерального государственного надзора и других контрольных функций по обеспечению пожарной безопасности;
- выполнение работ и оказание услуг в области указанных видов безопасности;
- тушение пожаров и проведение АСР;
- учет ЧС, пожаров и их последствий;
- установление особых режимов функционирования на своей территории;
- организация и осуществление профилактики ЧС, пожаров, безопасности людей на водных объектах [1, ст. 3].

Наиболее понятными и привычными для всех участников местных ПСГ являются технологии. Используемые в области пожарной безопасности технологии включают в себя: организацию пожарной охраны (профессиональной, добровольной), обучение рабочих и служащих правилам пожарной безопасности, составление инструкций о порядке работы с пожароопасными ве-

ществами и материалами, отработку действий администрации, рабочих и служащих в случае возникновения пожара и эвакуации людей, применение средств наглядной агитации по обеспечению пожарной безопасности.

Ответственность за пожарную безопасность организации на территории любого местного ПСГ возлагается на ее администрацию. Она назначает должностных лиц, ответственных за пожарную безопасность отдельных объектов (цехов, участков, складов и т.д.). В помощь пожарной охране в каждой организации создаются пожарно-технические комиссии и добровольные пожарные дружины, в задачи которых входят, выявление нарушений правил пожарной безопасности, содействие органам федерального государственного пожарного надзора, организация массовой разъяснительной работы среди персонала.

Технологии, применяемые в тушении пожаров и проведении АСР в местном ПСГ, известны узкому кругу специалистов, прошедшему специальное обучение, периодическую аттестацию, имеющему необходимую физическую подготовку, практические навыки работы с пожарной техникой [3].

Важной частью структуры (в разрезе технологии) является взаимозависимость любых элементов системы, что определяется тем, как люди, подразделения или органы и организации зависят друг от друга при выполнении задач. Последовательность реализации управленческих процедур в местном ПСГ состоит из общей взаимозависимости всех элементов системы, направленных для решения общих задач.

Внешнее окружение. Влияние факторов внешней среды на деятельность местного ПСГ весьма глубоко, противоречиво и вариативно. Причем указанные факторы находятся в состоянии сжатого сотрудничества, изменение в одном из них приводит к изменениям в других.

Основными факторами внешней среды, оказывающими влияние на местный ПСГ, являются:

- политические;
- экономические;
- социально-культурные;
- технологические.

Политические факторы. Действующие нормативно — правовые акты, регулирующие область деятельности местного ПСГ могут существенно снижать эффективность самого гарнизона и отдельных его структурных элементов. К примеру, центральным звеном всей структуры местного ПСГ является личный состав подразделений ФПС, соответствующий квалификационным требованиям к уровню образования, стажу службы, направлению подготовки, профессиональным знаниям и навыкам сотрудников ФПС ГПС [9]. Требования к квалификации остальных граждан, осуществляющих свои обязанности в составе местного ПСГ, по объективным причинам отстают от требований, предъявляемых к личному составу ФПС ГПС. Среди личного состава подразделений ФПС в зависимости от задач, стоящих перед подразделением, требования к професси-

анализу имеют существенные отличия. Для целей пожаротушения и проведения АСР наиболее подходит: личный состав дежурных караулов (смен), службы пожаротушения. Для проведения профилактики пожаров — личный состав групп профилактики пожаров. Для выполнения надзорных функций — сотрудники органов государственного пожарного надзора.

Экономические факторы. На способность местного ПСГ оставаться эффективным в решении вопросов безопасности, непосредственное влияние оказывает уровень экономики Российской Федерации, как следствие объемы и своевременность финансирования системы МЧС России. Финансирование местных ПСГ, являющихся составной частью МЧС России, ведется через реализацию Государственной программы Российской Федерации «Защита населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечение пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах» и её подпрограмм, в том числе федеральных целевых программ. Изначально запланированный объем бюджетных ассигнований на реализацию Программы за счет средств федерального бюджета составлял 1744837773,1 тыс. рублей на период 2014–2020 годы [5].

Государственный заказчик данной целевой программы в лице МЧС России с учетом хода её реализации в 2014, 2015, 2016 годах уточнял объем средств, необходимых для финансирования целевых программ в очередном финансовом году, и представлял предложения по сохранению запланированных размеров и направлениям расходов по целевым подпрограммам, предлагаемым к финансированию за счет средств федерального бюджета на очередной финансовый год и на плановый период, ежегодно получая секвестирование бюджета, при наличии положительных индикаторов и показателей Программы.

Принимая во внимание, что в соответствии с федеральным законом от 21.12.1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» финансовое обеспечение деятельности федеральной противопожарной службы — основой местных ПСГ, является расходным обязательством Российской Федерации, следовательно, объем бюджетных средств, выделенных федеральной противопожарной службе, на прямую влияет на деятельность местных ПСГ. К примеру, из федерального бюджета по данным федерального казначейства на реализацию федеральной целевой программы «Пожарная безопасность в Российской Федерации на период до 2017 года» в млн рублей поступило: в 2014 г. — 335,6137, 2015 г. — 231,5404, 2016–146,1484, за весь период — 713,3025, при запланированных в 2014 г. — 657,3600, 2015 г. — 277,5131, 2016 г. — 185,1863 за весь период — 1120,0594. Общая сумма недофинансирования по ФЦП составила — 406,7569 млн рублей, что составляет 36% от запланированных бюджетных ассигнований [11].

В условиях существенного сокращения выделяемых финансовых ресурсов пропорционально снижен уровень обеспеченности подразделений и организаций МЧС России специальным оборудованием для действий

в особых условиях, а также при ликвидации последствий крупномасштабных ЧС, уменьшена доля современных образцов техники в пожарно-спасательных формированиях, на 20% снижена доля руководящего состава и должностных лиц, прошедших обучение по вопросам защиты от пожаров и ЧС, на 20% сокращен набор в высшие учебные заведения МЧС России.

Общее сокращение расходов министерства приводит к уменьшению финансирования федеральных целевых программ, снижению уровня оснащения реагирующих подразделений местного ПСГ: пожарно-спасательной техникой, оборудованием.

Социально-культурные факторы. Социальные, культурные, демографические и географические факторы формируют особенности деятельности местных ПСГ, оказывая значительное влияние на все структурные элементы гарнизона. Новые тенденции создают тип пожарного, спасателя, гражданина и, соответственно, вызывают потребность в получении уникального уровня безопасности для определенной территории. Хорошим примером могут служить возросшая обеспокоенность населения состоянием окружающей среды, экономическим ущербом от деструктивных событий, количеством происшествий на водных объектах, связанных с паводками.

Каждый местный ПСГ функционирует по меньшей мере в одной культурной среде. Поэтому социокультурные факторы, и прежде всего, жизненные ценности, традиции, установки, влияют на него. Многие традиции и обычаи проникают во внутреннюю структуру гарнизона и оказывают существенное влияние на процесс управления местным ПСГ. В гарнизонах сложились славные традиции: любовь к своей профессии, проявление отваги, взаимовыручки. В основе этих традиций лежит замечательная черта русского характера — стремление не оставлять в беде товарища. Еще одним примером народного наследия, оказывающим влияние на оперативно-служебную деятельность местных гарнизонов, является Крещение или Богоявление. Это самый древний праздник у христиан, и его установление корнями уходит к временам учеников-апостолов Христа. В период праздников силы реагирования МЧС России приводятся в режим повышенной готовности. Пожарные и спасатели обеспечивают безопасность во время Крещенских купаний. Для координации действий подразделений федеральной противопожарной службы создаются оперативные штабы. Распорядительными документами организуется дежурство руководящего состава, создаются оперативные группы для экстренного выезда на место возможных происшествий.

Мероприятия по обеспечению безопасности в рамках Крещения Господня проводятся не только на водоемах, но и в храмах, церквях. Сотрудники государственного пожарного надзора проводят профилактические противопожарные осмотры культовых объектов.

В распоряжении МЧС России от 10.10.2016 г. № 448 «О реализации мероприятий профилактических операций» дано прямое указание учитывать при планиро-

вании профилактических мероприятий демографические, географические, климатические различия каждой территории, охраняемой ПСГ.

Местные ПСГ непосредственно обеспечивают безопасность народных гуляний, в рамках проведения профилактических операций: «Новый год», «Победа», «Школа», «Урожай».

Основные мероприятия, проводимые в рамках профилактической операции «Новый год»:

- проверка мест проведения новогодних и рождественских праздников;
- разработка комплекса дополнительных мер, направленных на обеспечение пожарной безопасности в период проведения праздничных мероприятий;
- проверка мест хранения и реализации пиротехнической продукции, электрических гирлянд, в том числе проведение совместных рейдов с торговой инспекцией и органами внутренних дел;
- организация дежурства ответственных должностных лиц в местах проведения новогодних и рождественских праздников;
- оценка своевременности проведения периодических испытаний систем противопожарной защиты (автоматическая пожарная сигнализация, система оповещения и управления эвакуацией людей при пожаре, система противодымной защиты и др.);
- проверка наличия и исправности первичных средств пожаротушения, включая проверку огнетушителей, своевременность их перезарядки.

От социокультурных факторов зависят и способы ведения дел в местных ПСГ. Например, общественное мнение может негативно влиять на должностных лиц гарнизона, имеющих плохую профессиональную репутацию в обществе, связи с коррупционерами. От представлений граждан о профессионализме пожарных и спасателей зависит повседневная деятельность гарнизонов. Результатом социокультурного воздействия на местные ПСГ стало растущее внимание населения к социальной ответственности.

Технологические факторы. Научно-технические достижения серьезно изменяют среду функционирования местного ПСГ. Появляются новые информационные технологии, новые стандарты техники и оборудования что, безусловно, увеличивает ответственность должностных лиц гарнизона. МЧС России систематически отслеживают тенденции научно-технического прогресса, что положительно сказывается на деятельности местных ПСГ, получающих в пользование современные технологии. Научно-технические разработки изменяют образ функционирования гарнизона, повышают его эффективность при решении оперативно-служебных задач. Научно-технические новинки применяются в профилактике, тушении пожаров, проведении АСР, организации связи и оповещения, тем самым оказывая влияние на общую стратегию ПСГ.

Система космического мониторинга ЧС МЧС России — одна из мониторинговых систем, особенно эф-

фективно применяемая в оперативной деятельности МЧС России. Система космического мониторинга ЧС предназначена для обеспечения органов управления РСЧС федерального и территориального уровней оперативной информацией о состоянии территорий, находящихся в зонах повышенного риска возникновения ЧС, фактах возникновения ЧС, параметрах обстановки в районах ЧС и динамики ее дальнейшего развития.

Для мониторинга потенциально опасных и промышленных объектов целесообразно использовать местными ПСГ роботизированные системы, способные в реальном масштабе времени передавать соответствующим органам управления информацию об их состоянии для принятия оперативных мер.

В настоящее время беспилотные летательные аппараты широко используются МЧС России для управления в кризисных ситуациях и получения оперативной информации. Они способны заменить самолеты и вертолеты в ходе выполнения заданий, связанных с риском для жизни их экипажей и с возможной потерей дорогостоящей пилотируемой авиационной техники.

Таким образом, влияние факторов внешней среды на местный ПСГ очень разнообразно и многогранно: от общественного мнения до изменения качества подготовки кадров, связанного со снижением уровня образования или изменениями политики государства. При этом следует учитывать, что многие факторы внешней среды взаимосвязаны, а также, что влияние разных групп факторов, на местный ПСГ различно и зависит от специфики его деятельности.

Культура безопасности. Культура безопасности (ядерной, радиационной, промышленной, пожарной, экологической, безопасности труда и охраны здоровья) — это нормы поведения при обеспечении безопасности.

Система управления местным ПСГ должна обеспечивать формирование культуры безопасности на определенной территории. Процессы и виды деятельности системы управления местным ПСГ формируют, поддерживают, совершенствуют и определяют культуру обеспечения безопасности.

В рамках процесса повышения безопасности, необходимо создать и поддерживать культуру всех присутствующих для местного ПСГ видов безопасности, включая:

- Обмен опытом;
- Разработку памяток, рекомендаций по предотвращению серьезных пожаров, аварий и катастроф;
- Помощь в вопросах аттестации, обучении и подготовке задействованного в выполнении функций местного ПСГ персонала;
- Информирование и обучение населения мерам безопасного поведения;
- Проведение практических занятий, учений, проверка действий населения в случае различных угроз.

«Культура безопасности» — один из фундаментальных принципов управления местным ПСГ, необходимых для достижения совершенства в различных областях безопасности, реализуется через следующие принципы:

- Полное внимание к вопросам безопасности;
- Приверженность и личная ответственность;
- Атмосфера осознания безопасности;
- Психологическая настроенность на безопасность;
- Всеобъемлющая психология безопасности — ключевой элемент культуры безопасности

Культура безопасности — это такой набор характеристик и аттитюдов организаций, а также отдельных лиц, который устанавливает, что проблемам безопасности населения в границах местного ПСГ, как обладающим высшим приоритетом, уделяется внимание, определяемое их значимостью. Характеристики: «преданность делу», «направленное на безопасность мышление», «стремление к совершенству», «критический аттитюд», «чувство персональной ответственности» [12].

Аттитюд — личные чувства, ощущения, представления, ценности и интересы человека, которые позволяют ему выполнять предписанные работу или задачу на максимальном уровне своих возможностей. [12].

На территории обслуживаемой местным ПСГ можно выделить два основных вида культуры безопасности: общая и частная. Общая культура безопасности присуща всему населению, проживающему или пребывающему на территории гарнизона. Сотрудникам МЧС России и гражданам, выполняющим обязанности в составе местного ПСГ присуща особая, расширенная культура безопасности, включающая знания общей культуры и частной.

Основы общей культуры безопасности изложены в главе V Федерального закона от 21 декабря 1994 г. N69-ФЗ «О пожарной безопасности» и главе IV Федерального закона от 21.12.1994 N68-ФЗ «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера», в которых установлены права и обязанности граждан Российской Федерации.

Для сотрудников МЧС России, являющимися сердцевиной местного ПСГ, нормы культуры безопасности закреплены во множестве нормативно-правовых актов. Среди которых особо следует отметить главу III «Спасатели и их статус» Федерального закона от 22 августа 1995 г. N151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» и главу 3 Федерального закона от 23.05.2016 N141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», в которой определено правовое положение (статус) сотрудника федеральной противопожарной службы. Подзаконным актом, требующим внимания в данном вопросе, является приказ МЧС России от 07.07.2011 г. N354 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий».

Кодекс представляет собой совокупность общих принципов профессиональной служебной этики и основных правил служебного поведения, которыми рекомендуется руководствоваться государственным служащим МЧС России независимо от замещаемых ими должностей [7].

Местные ПСГ осуществляют постоянный процесс выявления угроз и управляют рисками, при причинении вреда и ущерба человеку, окружающей среде и оборудованию, поддерживают их на приемлемо низком и разумно достижимом уровне.

В своей деятельности местные ПСГ опираются на относительные, а не на абсолютные понятия, и от них требуется принятие решений по каждой угрозе ЧС, пожара для достижения наиболее низкого уровня риска с учетом экономических и социальных факторов.

В настоящее время баланс прав и ответственности должностных лиц местного ПСГ, а вместе с тем повышение его эффективности, возможно достичь путем пересмотра административно-хозяйственной системы, существующей в МЧС России. Для этого требуется внесение изменений в федеральное законодательство в части касающейся:

- закрепление единого статуса пожарный-спасатель;
- пересмотра в сторону увеличения социальных гарантий и льгот пожарным-спасателям, выполняющим двоякие функции;
- отмена лицензирования подразделений федеральной противопожарной службы государственной противопожарной службы, необходимой по требованиям при осуществлении деятельности по тушению пожаров в населенных пунктах, на производственных объектах и объектах инфраструктуры;
- наделяния начальника местного ПСГ полномочиями по введению режимов функционирования сил системы предупреждения и ликвидации ЧС;
- отмены лицензирования необходимого для осуществления курсового обучения личного состава МЧС России, в целях организации данного вида обучения в местных ПСГ.

В работе проведен анализ действующей в Российской Федерации законодательной базы, применяемой в области реагирования на ЧС и обеспечения пожарной безопасности. Рассмотрено влияние культуры, технологии, других внешних и внутренних факторов на структуру и эффективность деятельности местного ПСГ. Изучена интеграция местного ПСГ в общество.

В работе проведен анализ действующей в Российской Федерации законодательной базы, применяемой в области реагирования на ЧС и обеспечения пожарной безопасности. Рассмотрено влияние культуры, технологии, других внешних и внутренних факторов на структуру и эффективность деятельности местного ПСГ. Изучена интеграция местного ПСГ в общество.

В работе проведен анализ действующей в Российской Федерации законодательной базы, применяемой в области реагирования на ЧС и обеспечения пожарной безопасности. Рассмотрено влияние культуры, технологии, других внешних и внутренних факторов на структуру и эффективность деятельности местного ПСГ. Изучена интеграция местного ПСГ в общество.

В работе проведен анализ действующей в Российской Федерации законодательной базы, применяемой в области реагирования на ЧС и обеспечения пожарной безопасности. Рассмотрено влияние культуры, технологии, других внешних и внутренних факторов на структуру и эффективность деятельности местного ПСГ. Изучена интеграция местного ПСГ в общество.

В работе проведен анализ действующей в Российской Федерации законодательной базы, применяемой в области реагирования на ЧС и обеспечения пожарной безопасности. Рассмотрено влияние культуры, технологии, других внешних и внутренних факторов на структуру и эффективность деятельности местного ПСГ. Изучена интеграция местного ПСГ в общество.

Литература:

1. Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. N69-ФЗ «О пожарной безопасности»// СЗ РФ от 26 декабря 1994 г. N35 ст. 3649.
2. Федеральный закон от 21 декабря 1994 г. N68-ФЗ

3. «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера»// СЗ РФ от 26 декабря 1994 г. N35 ст. 3648.
4. Федеральный закон от 22 августа 1995 г. N151-ФЗ
5. «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»// СЗ РФ от 28 августа 1995 г. N35 ст. 3503.
6. Федеральный закон от 23 мая 2016 г. N141-ФЗ «О службе в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»// СЗ РФ от 30 мая 2016 г. N22 ст. 3089.
7. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N300 «О государственной программе Российской Федерации «Защита населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечение пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах»
8. Постановление Правительства РФ от 23 декабря 2004 г. N835 «Об утверждении Положения о Государственной инспекции по маломерным судам Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» // Собрании законодательства Российской Федерации от 27 декабря 2004 г. N52 (часть II) ст. 5499.
9. Приказ МЧС РФ от 7 июля 2011 г. N354 «Об утверждении Кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий» // www.mchs.gov.ru/document/752231, 10 июля 2011 г.
10. Приказ МЧС России от 3 декабря 2014 г. № 670 «О совершенствовании делопроизводства в территориальных органах, учреждениях и организациях МЧС России» //Собрание законодательства Российской Федерации, 2009, № 25, ст. 3060; 2011, № 37, ст. 5263.
11. Приказ МЧС России от 1 декабря 2016 г. N653 «О квалификационных требованиях к должностям в федеральной противопожарной службе Государственной противопожарной службы»// www.pravo.gov.ru 23 декабря 2016 г.
12. Стратегия развития МЧС России до 2030 года. // www.mchs.gov.ru/dop/info/smi/interview/item/4483440.
13. Федеральные целевые программы России. // fcp.economy.gov.ru/cgi-bin/cis/fcp.cgi/Fcp/ViewFcp/View/2017/408.
14. Международное агентство по атомной энергии «Основные Международные нормы безопасности для защиты от ионизирующих излучений и безопасного обращения с источниками излучения, Вена, 1996 г. // www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav.

МОЛОДОЙ УЧЁНЫЙ

Международный научный журнал
Выходит еженедельно

№ 9 (143) / 2017

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Главный редактор:

Ахметов И. Г.

Члены редакционной коллегии:

Ахметова М. Н.
Иванова Ю. В.
Каленский А. В.
Куташов В. А.
Лактионов К. С.
Сараева Н. М.
Абдрасилов Т. К.
Авдеюк О. А.
Айдаров О. Т.
Алиева Т. И.
Ахметова В. В.
Брезгин В. С.
Данилов О. Е.
Дёмин А. В.
Дядюн К. В.
Желнова К. В.
Жуйкова Т. П.
Жураев Х. О.
Игнатова М. А.
Калдыбай К. К.
Кенесов А. А.
Коварда В. В.
Комогорцев М. Г.
Котляров А. В.
Кузьмина В. М.
Курпаяниди К. И.
Кучерявенко С. А.
Лескова Е. В.
Макеева И. А.
Матвиенко Е. В.
Матроскина Т. В.
Матусевич М. С.
Мусаева У. А.
Насимов М. О.
Паридинова Б. Ж.
Прончев Г. Б.
Семахин А. М.
Сенцов А. Э.
Сенюшкин Н. С.
Титова Е. И.
Ткаченко И. Г.

Фозилов С. Ф.

Яхина А. С.

Ячинова С. Н.

Международный редакционный совет:

Айрян З. Г. (Армения)
Арошидзе П. Л. (Грузия)
Атаев З. В. (Россия)
Ахмеденов К. М. (Казахстан)
Бидова Б. Б. (Россия)
Борисов В. В. (Украина)
Велковска Г. Ц. (Болгария)
Гайич Т. (Сербия)
Данатаров А. (Туркменистан)
Данилов А. М. (Россия)
Демидов А. А. (Россия)
Досманбетова З. Р. (Казахстан)
Ешиев А. М. (Кыргызстан)
Жолдошев С. Т. (Кыргызстан)
Игисинов Н. С. (Казахстан)
Кадыров К. Б. (Узбекистан)
Кайгородов И. Б. (Бразилия)
Каленский А. В. (Россия)
Козырева О. А. (Россия)
Колпак Е. П. (Россия)
Курпаяниди К. И. (Узбекистан)
Куташов В. А. (Россия)
Лю Цзюань (Китай)
Малес Л. В. (Украина)
Нагервадзе М. А. (Грузия)
Прокопьев Н. Я. (Россия)
Прокофьева М. А. (Казахстан)
Рахматуллин Р. Ю. (Россия)
Ребезов М. Б. (Россия)
Сорока Ю. Г. (Украина)
Узаков Г. Н. (Узбекистан)
Хоналиев Н. Х. (Таджикистан)
Хоссейни А. (Иран)
Шарипов А. К. (Казахстан)

Руководитель редакционного отдела: Кайнова Г. А.

Ответственные редакторы: Осянина Е. И., Вейса Л. Н.

Художник: Шишков Е. А.

Верстка: Бурьянов П. Я., Голубцов М. В., Майер О. В.

Статьи, поступающие в редакцию, рецензируются.

За достоверность сведений, изложенных в статьях, ответственность несут авторы.

Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов материалов.

При перепечатке ссылка на журнал обязательна.

Материалы публикуются в авторской редакции.

АДРЕС РЕДАКЦИИ:

почтовый: 420126, г. Казань, ул. Амирхана, 10а, а/я 231;

фактический: 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, д. 25.

E-mail: info@moluch.ru; <http://www.moluch.ru/>

Учредитель и издатель:

ООО «Издательство Молодой ученый»

ISSN 2072-0297

Подписано в печать 15.03.2017. Тираж 500 экз.

Отпечатано в типографии издательства «Молодой ученый», 420029, г. Казань, ул. Академика Кирпичникова, 25