



2019

Том 4, № 1

ОБЩЕСТВО, ЭКОНОМИКА, УПРАВЛЕНИЕ

Научный журнал. Основан в 2016 году. Выходит 4 раза в год

УЧРЕДИТЕЛЬ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет»

Журнал зарегистрирован
в Роскомнадзоре.
Свидетельство ПИ № ТУ74-01353

ГЛАВНЫЙ
РЕДАКТОР

Е. А. Колесник, кандидат экономических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск

Адрес редакции:

Россия, 454001, г. Челябинск,
ул. Молодогвардейцев, 70б, каб. 204.
Тел. (351) 799-70-92, 799-70-91
e-mail: uprav@csu.ru

РЕДАКЦИОННАЯ
КОЛЛЕГИЯ

А. А. Алабугин, доктор экономических наук, профессор Высшей школы экономики и управления Южно-Уральского государственного университета (национального исследовательского университета), Челябинск

Адрес для писем:

Россия, 454001, г. Челябинск,
ул. Братьев Кашириных, 129,
редакция журнала

И. О. Боткин, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки Удмуртской Республики, директор Удмуртского филиала Института экономики Уральского отделения Российской академии наук, Ижевск

«Общество, экономика, управление»

С. А. Головихин, доктор экономических наук, доцент, декан факультета управления Челябинского государственного университета, Челябинск

Редакция журнала

может не разделять точку зрения
авторов публикаций

И. Д. Колмакова, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск

Ответственность за содержание статей
и качество перевода аннотаций несут
авторы публикаций

Т. А. Коркина, доктор экономических наук, профессор кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск

Корректор **Е. С. Меньшенина**
Верстка **Е. С. Меньшениной**

И. В. Лаврентьева, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и менеджмента Челябинского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Челябинск

Подписано в печать 11.04.19.
Выход в свет 15.04.19.
Формат 60×84 1/8. Бумага офсетная.
Гарнитура PT Serif.
Усл. печ. л. 9,3. Уч.-изд. л. 7,9.
Тираж 200 экз. Заказ 155.
Цена свободная

О. Е. Малых, доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории Уфимского государственного нефтяного технического университета, Уфа

Е. А. Неживенко, доктор экономических наук, профессор кафедры экономической теории и регионального развития Челябинского государственного университета, Челябинск

А. Н. Пыткин, доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, директор Пермского филиала Института экономики Уральского отделения Российской академии наук, Пермь

Сюй Шюань, доктор естественных наук, профессор, проректор Чжэцзянского океанического университета, Китайская Народная Республика

В. А. Чумаков, кандидат политических наук, член Общественной палаты РФ, Москва

Л. М. Муталиева, кандидат экономических наук, ассоциированный профессор Евразийского национального университета имени Л. Н. Гумилёва, Астана, Республика Казахстан

Челябинский государственный
университет
Россия, 454001, г. Челябинск,
ул. Братьев Кашириных, 129

Издательство
Челябинского государственного
университета
Россия, 454021, г. Челябинск,
ул. Молодогвардейцев, 57б

Журнал является продолжением выпускавшегося ранее
«Вестника факультета управления Челябинского государственного университета» (ISSN 2541-9609)



SOCIETY, ECONOMY, MANAGEMENT

2019

— Volume 4, no. 1

Academic periodical. Founded in 2016. The journal is published 4 times per year

FOUNDER	Chelyabinsk State University (CSU)
EDITOR-IN-CHIEF	E.A. Kolesnik , Candidate of Economics, Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration of Chelyabinsk State University, Chelyabinsk
EDITORIAL BOARD	<p>A.A. Alabugin, Doctor of Economics, Professor, Higher School of Economics and Management, South Ural State University, Chelyabinsk</p> <p>I.O. Botkin, Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Udmurt Republic, Director of the Udmurt Branch of the Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, Izhevsk</p> <p>S.A. Golovikhin, Doctor of Economics, Associate Professor, Dean of the faculty of Management, Chelyabinsk State University, Chelyabinsk</p> <p>I.D. Kolmakova, Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of State and Municipal Administration, Chelyabinsk State University, Chelyabinsk</p> <p>T.A. Korkina, Doctor of Economics, Professor of the Department of State and Municipal Administration, Chelyabinsk State University, Chelyabinsk</p> <p>I.V. Lavrentieva, Doctor of Economics, Professor of the Department of Economics and Management of the Chelyabinsk Branch of the Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation, Chelyabinsk</p> <p>O.E. Malykh, Doctor of Economics, Professor of the Department of Economic Theory, Ufa State Petroleum Technical University, Ufa</p> <p>E.A. Nezhipenko, Doctor of Economics, Professor, Chair of Economic Theory and Regional Development, Chelyabinsk State University, Chelyabinsk</p> <p>A.N. Pytkin, Doctor of Economics, Professor, Honored Scientist of the Russian Federation, Director of the Perm Branch of the Institute of Economics of the Ural Branch of the Russian Academy of Sciences, Perm</p> <p>Xu Shi Yuan, Doctor of Natural Sciences, Professor, Vice-Rector of Zhejiang Ocean University, People's Republic of China</p> <p>V.A. Chumakov, Candidate of Political Sciences, member of the Public Chamber of the Russian Federation, Moscow</p> <p>L.M. Mutaliev, Candidate of Economics, Associate Professor of the L.N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Kazakhstan</p>

Academic periodical is registered in Federal Supervision Agency for Information Technologies and Communications Certificate III № TY74-01353

Editorial office's address
of. 204, 70b Molodogvardeitsev St.,
Chelyabinsk, 454001, Russia
Tel.: +7(351) 799-70-92, 799-70-91
e-mail: uprav@csu.ru

Juridical address (for correspondence)
129, Bratiev Kashirinykh St.,
Chelyabinsk, 454001, Russia
Editorial Board of Scientific Journal
«Society, economy, management»

The Editorial Board may not share the views of the authors

Authors are responsible for the article content and quality of annotation's translation

Proofreader *Ye.S. Menshenina*
Imposition by *Ye.S. Menshenina*

Passed for printing 11.04.19.
Date of publication 15.04.19.
Format 60×84 1/8. Litho paper.
Font PT Serif.
Conventional print. sh. 9,5.
Ac.-publ. sh. 7,9.
Circulation 200 copies.
Order 155. Open price

Chelyabinsk State University
129 Bratiev Kashirinykh St.,
Chelyabinsk, 454001, Russia

CSU Publishing Office
57b Molodogvardeitsev St.,
Chelyabinsk, 454021, Russia

The journal is a continuation of «Bulletin of the faculty of management of Chelyabinsk State University» (ISSN 2541-9609)

СОДЕРЖАНИЕ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

- Максимов В. П.* Формирование и развитие территориального общественного самоуправления в Курчатовском внутригородском районе города Челябинска.....5
- Наджафова Ч. М.* Об информационном факторе и влиянии электронной торговли на экономический рост национальной экономики Азербайджана..... 12
- Усова О. А., Грищук В. А.* Социальная поддержка различных категорий населения в Российской Федерации: эффективность, проблемы функционирования системы 18
- Щеголькова И. А., Грищук В. А.* Стратегия развития образования в России: взгляд рядового учителя..... 24

УПРАВЛЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИЯХ. ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО

- Жигарь О. В.* О барьерах делового сотрудничества клиентских и консультационных фирм в сфере управленческого консалтинга 32
- Макарова Е. В., Земцова Е. М.* Проблема планирования производства товаров с ограниченным сроком годности в компании непромышленного профиля 38
- Подрезова В. А., Давыдова О. А.* Особенности применения аутсорсинга в логистике снабжения 44

ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

- Амирасланова Д. А.* Возможности эффективного использования рабочей силы 52
- Коноплева И. А., Коноплева В. С.* К вопросу о влиянии системы управления персоналом на эффективность функционирования предприятия 59
- Родионов А. В., Родионова О. Ю.* Роль кадрового потенциала в развитии рынка труда 68

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, ЮРИДИЧЕСКИЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ И ИНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ

- Лубошникова А. А., Лаврентьева И. В.* Особенности применения игровых технологий на занятиях по профессиональному модулю «Основы предпринимательской деятельности» 75

CONTENTS

STATE AND MUNICIPAL MANAGEMENT

- Maksimov V.P.** Formation and Development of Territorial Public Self-Government
in the Kurchatov Intracity District of the City of Chelyabinsk 5
- Najafova Ch.M.** On the Information Factor and the Influence of Electronic Trade
on the Economic Growth of the National Economy of Azerbaijan..... 12
- Usova O.A., Grishchuk V.A.** Social Assistance to Different Russian Federation Population Groups:
Efficiency and System Functioning Problems 18
- Shchegolkova I.A., Grishchuk V.A.** Strategy of Education Development in Russia:
the Opinion of Ordinary Teachers..... 24

MANAGEMENT

- Zhigar O.V.** About Barriers for Business Cooperation the Client and Consulting Firms
in the Field of Management Consulting..... 32
- Makarova E.V., Zemtsova E.M.** The Problem of Planning of Production of Goods
with a Limited Duration of Validity in the Company of Non-Industrial Profile..... 38
- Podrezova V.A., Davidova O.A.** Features of Outsourcing Application in Logistics Supply 44

PERSONNEL MANAGEMENT AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

- Amiraslanova D.A.** Opportunities for Efficient Use of Labor Force 52
- Konopleva I.A., Konopleva V.S.** To the Question about the Impact of the Personnel
Management System on Efficiency of Functioning of the Enterprise..... 59
- Rodionov A.V., Rodionova O.Yu.** The Role of Personnel Potential in the Development
of the Labor Market 68

ECONOMIC, LEGAL, SOCIAL AND OTHER BASES OF MANAGEMENT

- Luboshnikova A.A., Lavrentyeva I.V.** Features of the Use Of Game Technologies
in the Classroom on the Professional Module “Bases of Business Activity” 75

ГОСУДАРСТВЕННОЕ И МУНИЦИПАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

STATE AND MUNICIPAL MANAGEMENT

УДК 352.071
ББК 65.241

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБЩЕСТВЕННОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В КУРЧАТОВСКОМ ВНУТРИГОРОДСКОМ РАЙОНЕ ГОРОДА ЧЕЛЯБИНСКА

В. П. Максимов

Администрация Курчатовского района
г. Челябинска, Челябинск, Россия

Статья посвящена становлению и развитию территориального общественного самоуправления (далее ТОС) во внутригородском районе в условиях муниципальной реформы. В работе обобщен опыт организации территориального общественного самоуправления в районе, проведен анализ качественного состава руководителей комитетов ТОС, рассмотрены формы взаимодействия органов местной власти с органами ТОС, выявлены причины, сдерживающие развитие самоорганизации граждан в районе.

Ключевые слова: *территориальное общественное самоуправление, органы местного самоуправления, социально-демографический портрет руководителя комитета ТОС, формы поддержки органов территориального общественного самоуправления, социальный капитал, местное сообщество.*

FORMATION AND DEVELOPMENT OF TERRITORIAL PUBLIC SELF-GOVERNMENT IN THE KURCHATOV INTRACITY DISTRICT OF THE CITY OF CHEL YABINSK

V.P. Maksimov

Administration of Kurchatov district of Chelyabinsk,
Chelyabinsk, Russia

The article is devoted to the formation and development of territorial public self-government (hereinafter CBT) in the intracity district in the conditions of municipal reform. The paper summarizes the experience of the organization of territorial public self-government in the region, analyzes the qualitative composition of the heads of the TOS committees, considers the forms of interaction of the local authorities with the TOS bodies, identifies the reasons for constraining the development of self-organization of citizens in the region.

Keywords: *territorial public self-government, local self-government bodies, socio-demographic portrait of the head of the TOS Committee, forms of support of territorial public self-government bodies, social capital, local community.*

В современных условиях одной из главных задач, стоящих перед органами местного самоуправления в муниципальных образованиях, особенно на уровне крупных городских поселений, является разработка механизмов вовлечения жителей в процессы местного самоуправления. Из всего многообразия организационных форм участия населения в местном самоуправлении важная роль принадлежит территориальному общественному самоуправлению как самоорганизации граждан по месту их жительства на части территории муниципального образования для самостоятельного и под свою ответственность осуществления собственных начинаний в вопросах местного значения¹.

Территориальное общественное самоуправление как наиболее массовая и деятельная форма участия населения в решении местных вопросов локальных территорий является важным ресурсом для решения проблем муниципальных образований, в том числе через привлечение внебюджетных средств, развитие социального взаимодействия и добровольческого движения [6, с. 87].

В результате осуществления муниципальной реформы 2014—2015 гг. в Челябинском городском округе были образованы внутригородские муниципалитеты и внедрена двухуровневая модель управления социально-экономическим развитием территории городского округа. Административные районы города получили статус внутригородских муниципальных образований, в которых были избраны представительные органы и руководители муниципальных образований, сформированы местные администрации. В результате произошли значительные изменения в распределении полномочий по решению местных вопросов между городским уровнем власти и районным уровнем местного самоуправления.

Так, вопросы правового регулирования территориального общественного самоуправления в соответствии с решением Челябинской городской Думы были переданы в ведение представительных органов внутригородских районов и получили закрепление в уставах районных муниципальных образований города Челябинска.

Таким образом, органам местного самоуправления районов необходимо было в кратчайшие сроки создать правовые основы организации и функционирования территориального общественного самоуправления.

В соответствии с федеральным законодательством о местном самоуправлении, к ком-

петенции органов местного самоуправления внутригородского района отнесены следующие вопросы²:

- утверждение границ деятельности ТОС по инициативе жителей;
- принятие положения о ТОС;
- установление порядка передачи органам ТОС части своих полномочий с предоставлением необходимых для их осуществления финансовых и материальных ресурсов;
- определение сферы совместной компетенции с органами ТОС;
- определение предельного срока полномочий органов ТОС;
- установление порядка регистрации органов ТОС в органах местного самоуправления.

В целях правового обеспечения организации и осуществления территориального общественного самоуправления в Курчатовском внутригородском районе была сформирована нормативно-правовая база, регламентирующая деятельность ТОС. Основным муниципальным правовым актом, регулирующим осуществление ТОС в районе, является «Положение о территориальном общественном самоуправлении», принятое в 2015 г., в котором устанавливаются³:

- права граждан на участие в территориальном общественном самоуправлении;
- порядок установления границ территории района, на котором осуществляется ТОС;
- порядок созыва и проведения собраний или конференций жителей, в том числе учредительных;
- компетенция органов ТОС и их избранных руководителей;
- финансовая основа деятельности органов ТОС;
- порядок взаимоотношений ТОС с органами местного самоуправления;
- предельные сроки полномочий органов ТОС и их выборных руководителей;
- порядок регистрации органов ТОС;
- порядок реорганизации и прекращения деятельности органов ТОС;
- гарантия и ответственность органов ТОС.

В 2016 г. инициативные группы жителей подготовили предложение в Совет депутатов Курчатовского района о границах территорий деятельности ТОС, где были утверждены перечни границ, количество и наименование 12 комитетов территориального общественного самоуправления в Курчатовском районе.

² Там же.

³ Положение о территориальном общественном самоуправлении в Курчатовском районе города Челябинска : решение Совета депутатов Курчатовского района от 24.06.2015 г. № 11/1.

¹ Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации : Федер. закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ. М. : Омега-Л, 2013.

Подготовка проведения выборных конференций осуществлялась инициативными группами граждан, которые на общих собраниях жителей проводили выборы старших домов, улиц и делегатов на конференции по следующим нормам представительства¹:

- от многоквартирного дома с количеством жителей до 500 человек — 1 делегат;
- от многоквартирного дома с количеством жителей свыше 500 человек — 2 делегата;
- от улицы частного сектора — не менее 1 делегата.

На учредительных конференциях, состоявшихся в течение 2017 г., были избраны органы территориального общественного самоуправления, в состав которых вошли наиболее авторитетные жители, работники ЖЭУ, старшие домов и улиц, представители общественных организаций, предприниматели. Численный состав комитетов в зависимости от количества жителей многоквартирных домов и улиц составил от 7 до 14 человек.

Руководителями комитетов ТОС были избраны инициативные, грамотные жители, обладающие опытом работы в органах территориального общественного самоуправления. Информация о проведении выборных конференций комитетов ТОС с фотографиями регулярно размещалась на официальном сайте Администрации района в разделе «События».

Анализ качественного состава председателей КТОС показал, что 58,5 % из них имеют высшее образование; 33,5 % — среднее профессиональное, 8 % — среднее образование. По возрастному составу руководители комитетов относятся к людям старшего поколения, так 66,6% председателей находятся в возрасте более 60 лет, и лишь 16 % составляют председатели в возрастной группе до 40 лет.

Из числа избранных председателей комитетов ТОС около 59 % составляют женщины.

Следует отметить, что у 41,5 % председателей деятельность по руководству органом ТОС является основной, а остальные председатели совмещают свои функции с трудовой деятельностью.

Обобщенный социально-демографический портрет руководителя комитета ТОС в Курчатовском районе показал, что 92 % председателей КТОС имеют высшее и среднее специальное образование, у более 40 % эта деятельность является основной. При доминировании возрастной категории старше 60 лет (66,6 %), группа старше 40 лет и младше 40 лет соответственно составляет 16,7 %. Соотношение мужчин и женщин в качестве руководителей КТОС составляет 34 % и 66 %.

¹ Положение о территориальном общественном самоуправлении в Курчатовском районе города Челябинска...

Одним из отличительных признаков комитетов территориального общественного самоуправления, влияющих на структуру органов ТОС и определяющих его роль и значение в районе, является количество жителей, проживающих на самоуправляющейся территории. В районе 25 % КТОС имеет население до 5 тыс. человек, в 8 % КТОС проживает от 5 до 10 тыс. человек, а в 50 % комитетов численность жителей составляет от 10 до 20 тыс.

Крупные КТОС численностью свыше 14 тыс. человек составляют более одной трети от общего количества и расположены в микрорайонах с высотной застройкой многоквартирными домами.

Особенно важное значение приобрело создание комитетов ТОС в отдаленных поселках, расположенных на территории района. В этих поселениях КТОС стали единственными полномочными представителями власти, которые с первых дней создания принялись за решение вопросов, связанных с благоустройством и чистотой территории, организацией вывоза бытовых отходов, организацией бытового, медицинского и культурного обслуживания населения.

В соответствии с положением о территориальном общественном самоуправлении в Курчатовском районе члены комитета ТОС, включая председателя, избираются на 4 года. Председатель комитета ТОС получает за свою работу вознаграждение в размере 3,5 тыс. рублей из средств местного бюджета. Выплата денежного поощрения председателям комитетов осуществляется один раз в квартал по результатам представленных отчетов и решения Комиссии по оценке деятельности ТОС, руководителей органов ТОС, активных граждан территориального общественного самоуправления².

Для осуществления своих организационных функций председатель КТОСа в соответствии с положением наделяется собственными полномочиями:

- представляет интересы жителей микрорайона, поселка;
- руководит работой комитета ТОС;
- разрабатывает и представляет в администрацию района план работы Комитета; смету доходов и расходов КТОСа на квартал (год);
- проводит прием граждан микрорайона (поселка);
- организует и контролирует выполнение решений КТОСа;

² Положение о поощрении территориального общественного самоуправления, активных граждан территориального общественного самоуправления Курчатовского района города Челябинска : решение Совета депутатов Курчатовского района от 24.02.2016 г. № 19/6.

- ежегодно отчитывается о деятельности комитета территориального общественного самоуправления на собрании (конференции) граждан микрорайона, поселка.

Комитет ТОС самостоятельно определяет периодичность своих заседаний, которые проводятся по мере необходимости не реже одного раза в месяц, и порядок их проведения. В составе комитетов могут образоваться комиссии по основным направлениям своей деятельности, рабочие группы для решения конкретных вопросов территории. Все вопросы, входящие в компетенцию КТОС, как правило, решаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комитета и оформляются протоколом.

Основными направлениями деятельности комитетов ТОС в районе являются: представление и защита прав интересов жителей микрорайонов и поселков в органах государственной власти и местного самоуправления; вовлечение населения в выполнение работ по благоустройству территории; проведение культурных, спортивных и других мероприятий для жителей, проведение приема граждан; информирование населения и проведение опросов, сбор предложений; содействие правоохранительным органам в поддержании общественного порядка и профилактике правонарушений; организация благотворительной помощи инвалидам, многодетным семьям, одиноким и престарелым жителям.

Организационную деятельность Комитетов ТОС и используемые формы работы с жителями, проживающими на территории Курчатовского района, характеризуют показатели, приведенные в таблице.

Из данных таблицы следует, что в 2017 г. было проведено 95 заседаний, или в среднем каждый КТОС провел около 8 заседаний в год. В своей деятельности органы ТОС активно применяют такие формы работы с населением, как проведение собраний и сходов с жителями домов и улиц, проведение опросов жителей в рамках ре-

ализации муниципальной программы «Формирование комфортной городской среды в городе Челябинске на 2017 год», что позволило благоустроить 19 дворовых территорий в районе. В своей деятельности органы ТОС стали использовать расширенные заседания комитетов ТОС, личные приемы жителей с представителями организаций ЖКХ, участковыми уполномоченными ОП «Курчатовский».

В 2017 г. председателями КТОС было проведено более 180 приемов жителей, на которых в органы ТОС обратилось свыше 1000 человек. Важное значение в деятельности комитетов ТОС имеет проведение культурно-массовых мероприятий, связанных с историей создания микрорайонов, дворов и улиц района, организация досуговых мероприятий по месту жительства, посвященных знаменательным датам нашей страны, встреч с ветеранами войны и труда в микрорайонах и поселках.

Таким образом, органы территориального общественного самоуправления вносят реальный вклад в социально-экономическое развитие территории района, используя потенциал местного сообщества.

В течение года органы ТОС при активном участии жителей провели более 100 праздничных мероприятий для ветеранов войны и труда, детей, многодетных семей, посвященных Дню защитников Отечества, Международному женскому дню 8 Марта, дню Победы, Дню защиты детей, Международному дню пожилого человека, Дню матери.

Органы ТОС района участвовали в 16-й городской выставке цветов и плодов, проходившей в ПККО им. Гагарина. Комитеты ТОС № 1, 3, 5, 8, 12 (Демчук Л. М., Ведерников И. С., Мороз Т. Н., Генералова Н. С., Дюдя М. И.) были награждены дипломами главы города Челябинска.

Комитеты ТОС приняли активное участие в проведении 12-го Общественно-политического вернисажа 2017 г. в рамках празднования Дня города, который прошел 2 сентября на набережной реки Миасс. Комитетами ТОС был оформлен

Данные о деятельности Комитетов ТОС Курчатовского района в разрезе кварталов и за 2017 год

Показатели работы	Кварталы года				В целом за год
	I	II	III	IV	
Количество проведенных заседаний комитетов	22	23	29	21	95
Проведено собраний (сходов) жителей	21	37	13	15	86
Проведено приемов жителей	46	41	49	48	184
Количество проведенных культурно-спортивных мероприятий	23	12	23	31	89
Проведено мероприятий с участием детей	5	2	9	4	20
Оказана социальная помощь жителям	4	2	6	5	17
Проведено субботников и работ по благоустройству во дворах	—	28	24	—	52

праздничный стенд, посвященный деятельности ТОС, и представлены награды и поделки декоративно-прикладного творчества. Комитеты ТОС были отмечены дипломами главы города Челябинска и памятным призами.

Одной из действенных форм вовлечения населения в решение проблем снижения уровня уличной преступности на территории является участие самих жителей в охране общественного порядка.

Так, при КТОС №1 «Первый» (председатель Демчук Л. М.) и при поддержке депутата Мительмана И. С. была организована добровольная народная дружина «Шторм».

Добровольная народная дружина (далее ДНД) осуществляет свою деятельность в тесном контакте с отделом полиции «Курчатовский» по охране общественного порядка в районе, оказывает помощь полиции в выявлении и предотвращении правонарушений, принимает участие в проводимых полицией рейдах.

В соответствии с полномочиями администрация района осуществляет учет и выдачу удостоверений народного дружинника по представлению командира дружины, осуществляет меры по поощрению активных членов ДНД. Так, по итогам 2-го и 3-го квартала было проведено поощрение командиру ДНД «Шторм» Куликовских Е. Е. за проделанную работу по поддержанию общественного порядка в Курчатовском районе.

В целях поощрения актива органов ТОС в 2017 г. проводилось поощрение пригласительными билетами в кинотеатры, театры и Государственный исторический музей Южного Урала.

В связи с 20-летием создания органов ТОС в Курчатовском районе города Челябинска были награждены семь лучших председателей Комитетов ТОС почетной грамотой Совета депутатов Курчатовского района.

В отличие от комитетов, старшие домов и улиц решают более узкие задачи, направленные на решение вопросов по содержанию подъездов многоквартирных домов, благоустройству домов и уличной территории, осуществлению взаимодействия с управляющими компаниями по контролю за предоставлением жилищно-коммунальных услуг.

Как отмечается, эффективность функционирования системы территориального общественного самоуправления во многом зависит от качественных характеристик форм и методов взаимодействия органов ТОС между собой и с органами местного самоуправления; предприятиями малого и среднего бизнеса, общественными объединениями; депутатским корпусом [2, с. 19].

В целях стимулирования самоорганизации граждан по месту жительства органы местного

самоуправления Курчатовского района оказывают всестороннюю поддержку органам ТОС по следующим направлениям:

- оказание правовой, методической, организационной помощи комитетам ТОС;
- предоставление помещений для комитетов ТОС на безвозмездной основе;
- информирование населения, бизнес-структур, общественных организаций о деятельности ТОС;
- материальное стимулирование руководителей и актива ТОС;
- оказание содействия участию органов ТОС в общегородских и районных мероприятиях;
- обеспечение участия органов ТОС в совместных с органами местной власти рабочих группах, переговорных площадках, согласительных комиссиях.

В то же время анализ деятельности органов ТОС в районе выявил ряд проблем, препятствующих развитию института территориального общественного самоуправления:

- зависимость территориальных сообществ от органов муниципальной власти;
- недостаточный уровень профессиональной компетенции муниципальных служащих, осуществляющих взаимодействие с органами ТОС;
- недостаточность финансовых и материальных ресурсов;
- отсутствие у 30 % комитетов ТОС служебных помещений для работы;
- наличие в руководстве ТОС лиц старше 60 лет (более 66%);
- низкий уровень участия населения в деятельности ТОС;
- слабая вовлеченность молодежи в деятельность ТОС;
- отсутствие финансовой поддержки в виде грантов на социально-значимые проекты.

Также комитеты ТОС района не имеют статуса юридического лица, что затрудняет их хозяйственную самостоятельность и ограничивает поиск ресурсов для осуществления собственных инициатив.

Проведенный анализ практической деятельности органов территориального общественного самоуправления в Курчатовском районе свидетельствует, что данная форма самоорганизации жителей начинает оказывать все большее влияние на социально-экономические процессы, происходящие на внутригородских территориях. Особенно заметную роль стали играть органы ТОС в благоустройстве дворовых и уличных территорий, контроле за состоянием жилого фонда, организации досуга, защите прав и интересов своих жителей.

Таким образом, эффективность территориального общественного самоуправления выражается не только в достижении результатов в экономической и социальной сферах конкретной территории муниципального образования, но и в росте социального капитала местного сообщества, который выражается в возрастании активности граждан, развитии коллективного самоуправления, повышении ответственности за реализацию собственных инициатив, снижении социальной напряженности на территории.

Сформированная система территориального общественного самоуправления в Курчатовском внутригородском районе города Челябинска имеет свои особенности, к которым следует отнести:

- территориальное общественное самоуправление является одним из важных

элементов системы органов местного самоуправления Курчатовского внутригородского района;

- трехуровневую структуру управления (конференция, комитет ТОС, домовые и уличные комитеты, старшие домов и улиц), характерную для ТОС;
- охват комитетами ТОС значительной жилой территории района;
- непосредственную направленность на защиту прав и интересов населения;
- тесное взаимодействие с предприятиями всех форм собственности, районными органами местного самоуправления, жилищно-коммунальными организациями и правоохранительными органами;
- денежное вознаграждение труда руководителей комитетов ТОС.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Балашова, М. В. Территориальное общественное самоуправление как форма участия населения в местном самоуправлении / М. В. Балашова // Социология власти. — 2011. — № 2. — С. 150–156.
2. Безвиконная, Е. В. Территориальное общественное самоуправление как условие реализации самоорганизационного потенциала местного самоуправления / Е. В. Безвиконная // Государственная власть и местное самоуправление. — 2011. — № 1. — С. 17–20.
3. Еврастова, Т. А. Территориальное общественное самоуправление в решении вопросов местного значения / Т. А. Еврастова // Актуальные проблемы социальной политики. — 2013. — № 2-1 (92). — С. 28–32.
4. Желтухова, Н. А. Право на территориальное общественное самоуправление: сущность, значение и проблемы реализации / Н. А. Желтухова // Государственная власть и местное самоуправление. — 2005. — № 5. — С. 42–50.
5. Курченков, В. В. Пути повышения эффективности территориального общественного самоуправления / В. В. Курченков, Н. И. Морозова, Т. Н. Калмыкова // Региональная экономика. Юг России. — 2016. — № 3 (13). — С. 106–113.
6. Лагунова, С. Институционализация территориального общественного самоуправления в локальной среде (на примере Архангельской области) / С. Лагунова // Городское управление. — 2013. — № 3. — С. 87–95.
7. Ляхов, В. П. Территориальное общественное самоуправление в регионах России в условиях реформирования системы местного самоуправления: достижения и риски имитации / В. П. Ляхов // Власть. — 2015. — № 2. — С. 71–76.
8. Мерсиянова, И. Проблемы развития муниципальных сообществ / И. Мерсиянова // Муниципальная власть. — 2012. — № 1. — С. 60–67.
9. Мерсиянова, И. В. Сотрудничество государства и структур гражданского общества в решении социальных проблем / И. В. Мерсиянова, Л. И. Якобсон // Вопросы государственного и муниципального управления. — 2011. — № 2. — С. 5–21.
10. Мухин, М. Л. Территориальное общественное самоуправление как механизм развития территории в современных условиях / М. Л. Мухин, А. А. Урасова // ARS ADMINISTRANDI. Искусство управления. — 2016. — № 2. — С. 117–127.
11. Подсумкова, М. А. К вопросу оценки эффективности деятельности органов территориального общественного самоуправления / М. А. Подсумкова // Вестник Поволжской академии государственной службы. — 2008. — № 4. — С. 74–80.
12. Чернова, Э. Р. Проблемы и перспективы территориального общественного самоуправления в России / Э. Р. Чернова // Грамота. — 2015. — № 12. — С. 191–193.
13. Шагалов, И. Л. Оценка эффективности института самоорганизации граждан по месту жительства / И. Л. Шагалов // Общество и экономика. — 2014. — № 7-8. — С. 135–148.
14. Шомина, Е. С. Трансформация взаимодействия ТОС и местного самоуправления / Е. С. Шомина // Высшая школа экономики. — URL: <https://publications.hse.ru/articles/72157881> (дата обращения: 06.02. 2018).

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Максимов Василий Петрович — начальник организационно-информационного отдела Администрации Курчатовского района г. Челябинска, канд. экон. наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета. maksimov-vp@kurchatov74.ru

REFERENCES

1. Balashova M.V. Territorial'noe obshchestvennoe samoupravlenie kak forma uchastiya naseleniya v mestnom samoupravlenii [Territorial public self-government as a form of public participation in local self-government]. *Sociologiya vlasti* [Sociology of power], 2011, no. 2, pp. 150–156. (In Russ.).
2. Bezikonnaya Ye.V. Territorial'noe obshchestvennoe samoupravlenie kak uslovie realizatsii samoorganizatsionnogo potentsiala mestnogo samoupravleniya [Territorial public self-government as a condition for the realization of self-organization potential of local self-government]. *Gosudarstvennaya vlast' i mestnoye samoupravleniye* [State Power and Local Government], 2011, no. 1, pp. 17–20. (In Russ.).
3. Yevrastova T.A. Territorial'noe obshchestvennoe samoupravlenie v reshenii voprosov mestnogo znacheniya [Territorial public self-government in solving local issues]. *Aktual'nyye problemy sotsial'noy politiki* [Actual problems of social policy], 2013, no. 2-1 (92), pp. 28–32. (In Russ.).
4. Zheltuhova N.A. Pravo na territorial'noe obshchestvennoe samoupravlenie: sushchnost', znachenie i problemy realizatsii [The right to territorial public self-government: the nature, importance and problems of implementation]. *Gosudarstvennaya vlast' i mestnoye samoupravlenie* [State power and local self-government], 2005, no. 5, pp. 42–50. (In Russ.).
5. Kurchenkov V.V. Puti povysheniya effektivnosti territorial'nogo obshchestvennogo samoupravleniya [Ways to improve the efficiency of territorial public self-government] *Regional'naya ekonomika. Yug Rossii* [Regional economy. South of Russia], 2016, no. 3 (13), pp. 106–113. (In Russ.).
6. Lagunova S. Institucionalizatsiya territorial'nogo obshchestvennogo samoupravleniya v lokal'noj srede (na primere Arhangel'skoj oblasti) [Institutionalization of territorial public self-government in the local environment (on the example of the Arkhangelsk region)]. *Gorodskoe upravlenie* [Urban management], 213, no. 3, pp. 87–95. (In Russ.).
7. Lyahov V.P. Territorial'noe obshchestvennoe samoupravlenie v regionah Rossii v usloviyah reformirovaniya sistemy mestnogo samoupravleniya: dostizheniya i riski imitatsii [Territorial public self-government in the regions of Russia in the conditions of reforming the system of local self-government: achievements and risks of imitation]. *Vlast'* [Power], 2015, no. 2, pp. 71–76. (In Russ.).
8. Mersiyanova I. Problemy razvitiya municipal'nyh soobshchestv [Problems of development of municipal communities]. *Municipal'naya vlast'* [Municipal authorities], 2012, no. 1, pp. 60–67. (In Russ.).
9. Mersiyanova I.V. Sotrudnichestvo gosudarstva i struktur grazhdanskogo obshchestva v reshenii social'nyh problem [Cooperation of the state and civil society structures in solving social problems]. *Voprosy gosudarstvennogo i municipal'nogo upravleniya* [Issues of state and municipal management], 2011, no. 2, pp. 5–21. (In Russ.).
10. Muhin M.L. Territorial'noe obshchestvennoe samoupravlenie kak mekhanizm razvitiya territorii v sovremennykh usloviyah [Territorial public self-government as a mechanism for the development of the territory in modern conditions]. *ARS ADMINISTRANDI. Iskusstvo upravleniya* [ARS ADMINISTRANDI. Art of management], 2016, no. 2, pp. 117–127. (In Russ.).
11. Podsumkova M.A. K voprosu ocenki effektivnosti deyatelnosti organov territorial'nogo obshchestvennogo samoupravleniya [Assessment of efficiency of activity of bodies of territorial public self-government]. *Vestnik Povolzhskoy akademii gosudarstvennoj sluzhby* [Bulletin of the Povolzhskaya Academy of state service], 2008, no. 4, pp. 74–80. (In Russ.).
12. Chernova E.R. Problemy i perspektivy territorial'nogo obshchestvennogo samoupravleniya v Rossii [Problems and prospects of territorial public self-government in Russia]. *Gramota* [Charter], 2015, no. 12, pp. 191–193. (In Russ.).
13. Shagalov I.L. Ocenka effektivnosti instituta samoorganizatsii grazhdan po mestu zhitel'stva [Evaluation of the effectiveness of the Institute of self-organization of citizens at the place of residence] *Obshchestvo i ekonomika* [Society and economy], 2014, no. 7–8, pp. 135–148. (In Russ.).
14. Shomina E.S. Transformatsiya vzaimodejstviya TOS i mestnogo samoupravleniya [Transformation of interaction between CBT and local self-government]. *Vysshaya shkola ekonomiki* [Higher school of Economics]. Available at: <https://publications.hse.ru/articles/72157881>, accessed 06.02. 2018. (In Russ.).

ОБ ИНФОРМАЦИОННОМ ФАКТОРЕ И ВЛИЯНИИ ЭЛЕКТРОННОЙ ТОРГОВЛИ НА ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ АЗЕРБАЙДЖАНА

Ч. М. Наджафова

Сумгаитский государственный университет,
Сумгаит, Азербайджан

В статье исследованы определения экономического роста, оценены факторы, влияющие на его уровень. Рассмотрены особенности развития экономики Азербайджанской Республики в настоящее время, приоритеты экономической политики государства, определено влияние электронной коммерции на экономику. Значительное место в статье уделено вопросам обеспечения электронной торговли информацией и обоснованию экономических преимуществ электронной коммерции. С учетом факторов, сдерживающих рост экономики, обосновывается необходимость усиления государством стимулирования электронной коммерции при должном обеспечении всей экономической системы достоверной и общедоступной информацией.

Ключевые слова: *экономический рост, информация, электронная коммерция (торговля), технологии, нефтегазовый сектор.*

ON THE INFORMATION FACTOR AND THE INFLUENCE OF ELECTRONIC TRADE ON THE ECONOMIC GROWTH OF THE NATIONAL ECONOMY OF AZERBAIJAN

Ch.M. Najafova

Sumgait State University, Sumgait, Azerbaijan

In the article the definitions of economic growth are investigated, the factors influencing its level are estimated. The features of the development of the economy of the Republic of Azerbaijan at the present time, the priorities of the economic policy of the state, the impact of e-Commerce on the economy. A significant place in the article is given to the issues of providing e-Commerce with information and substantiation of economic advantages of e-Commerce. Taking into account the factors constraining the growth of the economy, the need for the state to strengthen the stimulation of e-Commerce with due provision of the entire economic system with reliable and publicly available information is justified.

Keywords: *economic growth, information, e-Commerce (trade), technology, non-oil sector.*

Одной из важнейших целей государственной экономической политики является обеспечение экономического роста, а именно количественного роста производства качественных товаров и услуг во всех сферах материального производства, что позволяет повысить уровень жизни. Кроме того, долгосрочный рост экономики способствует росту численности населения, выполняя роль мультипликатора, определяемого эффективностью затрат на рабочую силу.

Экономический рост измеряется следующими двумя взаимосвязанными индикаторами, отра-

жающими качественные изменения в экономике в течение определенного периода времени:

- 1) абсолютный объем реального национального или чистого национального продукта;
- 2) реальный национальный или чистый национальный продукт на душу населения.

Изменение любого из этих индикаторов зависит от характера и направления социально-экономических процессов в стране. Таким образом, рост уровня жизни населения страны является главным критерием оценки экономического роста в разных странах и регионах [10, с. 156].

В современном мире, характеризующемся глобализацией экономики и экономическими кризисами, главным для национальных экономик является поддержание макроэкономического баланса, рассматриваемого как механизм балансирования и поддержания пропорциональности процессов производства и потребления, спроса и предложения, издержек производства и результатов, материальных и финансовых потоков. В современных условиях Азербайджанская Республика определила главным приоритетом своей экономической политики развитие экономики, не основанной на нефти. Для достижения этой цели необходим стабильный и оптимальный уровень экономического роста. Поэтому сбалансированное макроэкономическое развитие Азербайджанской Республики следует рассматривать как одну из задач, стоящих перед перспективным развитием страны [2, с. 87].

Следует отметить, что в настоящее время доля углеводородов в экономике страны составляет около 90 %. По словам президента Ильхама Алиева, за последние 10 лет часть доходов от добычи нефти и газа была направлена на развитие ненефтяного сектора, создание новых высокотехнологичных промышленных объектов и диверсификацию национальной экономики, и в результате годовой темп роста в ненефтяном секторе составил около 10 %. Основой нынешней экономической политики страны является концептуальная программа «Азербайджан — 2020 — Взгляд на будущее». Согласно этой концепции развития, страна должна стать политически развитой и экономически конкурентоспособной. Ключевыми стратегическими приоритетами этой концепции являются стратегические преимущества, вытекающие из развития ненефтяного сектора, перехода страны к экономике знаний и пересечения международных торговых путей в Азербайджане [1, с. 178].

Приоритетным направлением развития общества и страны в современных условиях является компьютеризация и информатизация всех сфер жизни общества. Сегодня мировое сообщество оказалось в преддверии нового этапа развития цивилизации, где информация становится важнейшим стратегическим ресурсом. На этом новом этапе, называемом «информационное общество», условия, в которых люди должны удовлетворять свои жизненные потребности, также резко меняются. В этом новом обществе информационное обеспечение превратилось в логичную последовательность экономических процессов, определяющих развитие экономики и повышение благосостояния населения [7, с. 27].

Не случайно развитие глобального партнерства в качестве одной из восьми целей развития третьего тысячелетия, принятое всеми государ-

ствами — членами ООН, показывает, что каждый человек должен иметь доступ к информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ)¹. ИКТ оказывают значительное влияние на экономическое и политическое развитие общества и поэтому применяются во всех областях социальной, экономической и политической жизни в динамичном темпе.

В настоящее время ИКТ охватывают государственные учреждения, неправительственные и частные организации, социально-экономические, социально-политические, научно-культурные, образовательные и прочие области. Необходимость предоставления обществу оперативной и достоверной информации теперь признается всеми. Развитие ИКТ способствует формированию в Азербайджанской республике «экономики знаний». Поэтому развитие ИКТ в ненефтяном секторе азербайджанской экономики является одним из важных направлений экономической политики государства.

Информатизация — это процесс создания оптимальных условий для обеспечения потребностей пользователей путем использования новых информационных и коммуникационных технологий. В процессе оценки информатизации в центре внимания находятся вопросы организации всей работы, но прежде всего по сбору, обработке, хранению и анализу информации. Поиск эффективных решений в любой области основан на обработке больших объемов информации, что практически невозможно без специальных технических средств [6, с. 80].

Информатизация общества или создание информационного общества — это социально-экономический и научно-технический процесс, осуществляемый для удовлетворения информационных потребностей граждан, государственных и местных органов власти, организаций, общественных учреждений на основе формирования и использования информационных ресурсов. Сегодня в Азербайджанской Республике осуществляется многогранная организационно-правовая деятельность, направленная на совершенствование механизма государственного строительства, создание конкурентоспособной сильной экономики, расширение масштабов демократизации общества, повышение благосостояния населения и развитие человеческого фактора. В работе централизованных органов управления основное внимание уделяется расширению международных связей Азербайджана в политической, правовой, экономической, социальной и других сферах, укреплению его

¹ Доклад ООН о целях в области устойчивого развития, 2018 г.

позиции в качестве надежного партнера в глобализирующемся мире, а также укреплению обороноспособности страны, восстановлению и поддержанию территориальной целостности и обеспечению устойчивой трансформации [4; 5].

Без широкого использования информационных технологий в бизнесе и торговле в XXI в. невозможно добиться успеха. Хотя необходимость принятия решений в режиме реального времени имеет решающее значение, но вместе с тем важную роль играет ускорение обработки информации и совершенствование информационных систем.

Электронная коммерция (электронная торговля) является одним из факторов формирования новой экономики в условиях развития экономического, политического и социально-культурного сотрудничества между странами мира. Основное отличие нынешнего этапа развития мировой экономики связано с присутствием в межстрановой торговле взаимосвязанной информации.

Концептуальной основой функционирования механизма электронной торговли выступает онлайн-бизнес для продажи продуктов или услуг в мировом масштабе. Онлайн-бизнес трейдеры (покупатели-продавцы) традиционно предпочитают электронные торговые методы, а не традиционные сделки, делая транзакции покупки более доступными в Интернете. Поскольку это явление связано с новыми технологическими разработками, оно не имеет альтернативы.

Электронная коммерция — это деятельность по созданию, передаче и развитию взаимосвязей между организациями, организациями и частными лицами с использованием электронных коммуникаций и цифровых информационных технологий [5, с. 32].

В развитых странах успешному развитию экономики способствует не только количество используемых компьютеров, но и их консолидация в единые сети. Использование подобных сетей приводит к революционным преобразованиям в электронной торговле.

Особенно активную роль в развитии электронной торговли в Азербайджане играет применение инструментов международных платежных систем. Коммерческие банки со своими инфраструктурными ресурсами и технологией банкинга вносят значительный вклад в расширении сферы электронных расчетов по торговле во всем мире.

Компании электронной коммерции имеют возможность более оперативно проводить внутренние операции, устанавливая более тесные контакты с поставщиками и быстрее реагировать на запросы клиентов. Компании, с одной стороны, имеют возможность выбирать поставщиков

независимо от их географического положения, а с другой стороны — доставлять свои продукты и услуги на мировые рынки.

ЮНСИТРАЛ (Комиссия Организации Объединенных Наций по праву международной торговли) документирует электронную торговлю как различные операции с Интернетом и другими электронными сообщениями.

Диверсификация экономики, развитие предпринимательства и ненефтяного сектора являются одним из приоритетов экономической политики, осуществляемой в Азербайджанской Республике. По мнению министра транспорта, связи и высоких технологий Азербайджана Рамина Гулузаде, «в последние годы в стране быстро развивается электронная коммерция. Оборот розничной электронной торговли в Азербайджане в 2016 г. составил 25 613 000 манатов, а в 2017 г. — 46 227 тысяч манатов. Республика в настоящее время занимает 68-е место среди 144 стран по индексу электронной коммерции В2С Конференции Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД) [3, с. 331].

Государственный комитет статистики Азербайджана опубликовал информацию об объеме электронной торговли в январе — марте 2018 г. По данным комитета, за первые три месяца этого года объем оборота электронной розничной торговли увеличился в 1,7 раза по сравнению с январем — мартом прошлого года и составил 2720,0 тыс. манатов: 92,7 % потребительских товаров, заказанных онлайн, 7,3 % от сети электронной коммерции индивидуальных предпринимателей¹.

Благоприятная геостратегическая позиция Азербайджана открывает новые возможности для страны по транспортировке и доставке продуктов международной электронной коммерции. Используя эти возможности, Азербайджан в настоящее время работает в качестве регионального центра транзитных почтовых отправок (HUB) по системе внедрения электронной коммерции в регионе.

Влияние электронной коммерции на экономику уже началось и в ближайшем будущем это воздействие будет расти и расширяться, что признано как коммерческими компаниями, так и широкой общественностью.

Электронная торговля значительно меняет распределение и обменную среду всего цикла переработки продукции. Классическим примером этого является применение Enterprise Resource Planning (ERP) на предприятиях, охватывающих весь цикл коммерции: управление, закупки, про-

¹ Государственный комитет по статистике Азербайджанской Республики. URL: <http://www.azstat.org>.

изводство, продажа, складирование и трудовые ресурсы. Система ERP позволяет планировать автоматическое пополнение производственных линий [8, с. 231].

Электронная коммерция позволяет бенефициарам и клиентам пользоваться новыми доступными преимуществами:

1. Глобальное участие и глобальный выбор. Структура электронной торговли определяется распространением компьютерных сетей, неограниченных географическими или национальными границами. Поэтому наиболее важные сети являются глобальными и система Commerce позволяет даже самым мелким грузоотправителям вести бизнес во всем мире. Кроме того, клиенты могут выбирать между любыми потенциальными продавцами, предлагающими товары или услуги, независимо от их географического положения.

2. Повышение конкурентоспособности. Электронные товары обладают высоким качеством и позволяют продавцам повысить свою конкурентоспособность, усиливая их подотчетность перед клиентом.

Многие компании используют электронную коммерцию для того, чтобы они могли предоставлять подробную информацию о продукте, инструкции по ее использованию и немедленную реакцию на претензии клиента. Соответственно качество обслуживания для клиента увеличивается.

3. Персонализация продаж. Используя возможности электронного влияния, компании могут автоматически отправлять продукты и услуги в соответствии с индивидуальными требованиями, получая полную информацию по запросу каждого отдельного клиента. Электронные системы хранения автоматически сохраняют эти типы товаров, когда клиент достигает магазина сервера, помня о повторяющихся покупках отдельных покупателей.

4. Быстрая реакция на ученика. Электронная коммерция может значительно снизить стоимость товара от грузоотправителя до клиента. Товары доставляются непосредственно потребителю, не проходя через ряд традиционных точек разгрузки, таких как оптовые и розничные склады. Служба электронных торговых систем предлагает оптимальный способ не только обеспечить такую прямую доставку, но и сократить финансовые и временные затраты. В то же время клиенты смогут покупать те продукты, в которых они нуждаются, то есть их не ограничивает выбор товаров на складе.

5. Снижение затрат. Одним из важнейших достижений электронной коммерции является снижение затрат в сделках. Ведение транзакций электронным способом снижает стоимость услуг,

что в конечном итоге приводит к снижению клиентских цен.

6. Новые возможности для ведения бизнеса. За исключением существующих рынков товаров и услуг, концепция электронной торговли позволяет создавать новые продукты и услуги. Например, возможно предоставление услуг электронной доставки, справочных служб, создание контактов (отношений) между потенциальным грузоотправителем и потенциальным клиентом и другие виды информационных услуг [9, с. 28].

Цель и преимущества участия в электронной торговле могут оцениваться на основе позиции отдельных покупателей, торговых организаций и широкой общественности. Экономические преимущества электронной торговли с точки зрения отдельных торговых организаций объясняются следующими факторами:

- электронная коммерция расширяет пространство торговли на национальном и международном уровне. Компания может легко и быстро привлекать большое количество покупателей с минимальными капитальными затратами;
- развитие электронной торговли снижает затраты и сокращает расходы, связанные с документооборотом;
- методы электронной коммерции создали узкоспециализированную область бизнеса. Например, игрушки для собак и кошек можно приобрести в розничных магазинах или торговых точках в физическом мире. Теперь можно получить к ним доступ на www.dogtoys.com и www.cattoys.com;
- использование электронной торговли с помощью системы поставок позволит сократить затраты на хранение и другие расходы.
- снижение цен на телекоммуникационные услуги и Интернет, что, в свою очередь, оказывает существенное влияние на снижение стоимости товаров и услуг через Интернет.
- электронная коммерция значительно снижает затраты на финансирование проектов за счет сокращения продолжительности доступа к готовой продукции (товарам и услугам);
- другие преимущества использования электронной коммерции включают в себя: улучшение имиджа, улучшение обслуживания клиентов, процедурная простота, расширение пространства делового сотрудничества, сокращение времени доставки, повышение производительности, удаление бумажных денежных потоков из процесса, сокращение транспортных расходов, упрощение сбора информации и повышение гибкости в ведении бизнеса.

По мнению М. Г. Агамалиева и Т. Ш. Шукюрова, некоторые товары могут быть приобретены по относительно низким ценам посредством электронной торговли, что делает эти товары доступными для уязвимых групп населения, тем самым повышая общий уровень жизни населения [1, с. 93].

Кроме того, существуют также технические ограничения для электронной торговли. А именно:

- некоторые программные приложения для электронной коммерции оказываются несовместимыми с определенными типами оборудования или с операционными системами и их компонентами;
- поставщикам могут понадобиться специализированные веб-серверы и другая инфраструктура наряду с сетевыми серверами;
- адаптация программного обеспечения для Интернета и электронной коммерции с существующими дополнениями и базами данных — очень сложный процесс;
- инструменты, предназначенные для создания программного обеспечения, часто меняются;
- ограниченное телекоммуникационное пространство;
- определенные недостатки в защите системы, стандартах, протоколах связи, надежности [1, с. 72].

К сожалению, указанные недостатки сдерживают рост объема электронной розничной торговли в Азербайджане в условиях отсутствия механизма контроля за осуществлением операций по сбыту товаров и обеспечением справедливой конкуренции в сфере обращения.

В частности, в числе этих недостатков можно заметить несовместимость многих программных приложений для электронной коммерции с операционными системами и их компонентами, сложность адаптации программного обеспечения для Интернета и электронной коммерции с существующими дополнениями и базами данных, наличие определенных недостатков в защите системы управления электронной торговли, которая нелегко поддается мерам регулирования.

Если рассмотреть вопрос о том, какие управленческие меры способны наилучшим образом стимулировать экономический рост в целом и электронной торговли в частности, то следовало бы считать правильным направлением увеличение государственных инвестиций в инфраструктуру телекоммуникаций. Таким образом, решение задачи ускорения темпов роста экономики в значительной мере зависит от эффективной организации процесса товарного обращения при полном обеспечении экономической системы достоверной и общедоступной информацией.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агамалиев, М. Г. Экономика торговых предприятий : учеб. для вузов / М. Г. Агамалиев, Т. Ш. Шукюров. — Баку : Экон. ун-т, 2010. — 424 с.
2. Авдеева, Е. А. Перспективы развития электронной коммерции в Российской Федерации / Е. А. Авдеева // Молодой ученый. — 2015. — № 21. — С. 331—333.
3. Акперов, М. Г. Электронная коммерция : учеб. для вузов / М. Г. Акперов. — Баку : Экон. ун-т, 2011. — 212 с.
4. Гасанов, М. Информационное общество — требование времени / М. Гасанов // Халг. — 2012. — 17 июля. — С. 5.
5. Горбунова, О. Т. Ключевые особенности формирования трудового ресурса в информационном обществе / О. Т. Горбунова, А. В. Гладушева // Социально-экономические явления и процессы. — 2013. — № 9. — С. 27—31.
6. Летунов, А. Б. Развитие интернет-торговли в российской экономике / А. Б. Летунов. — Тамбов, 2009. — С. 77—82.
7. Лидеры российского виртуального шопинга // Эксперт. — 2000. — № 16. — С. 23—46.
8. Лухто, К. Россия на пути информационному обществу / К. Лухто // Вопросы экономики. — 2011. — № 4. — С. 23—46.
9. Мажминас, Е. Решения: теория, информация, моделирование / Е. Мажминас. — М., 2007. — 306 с.
10. Шпагина, М. Лицом к клиенту, спиной к человеку / М. Шпагина, В. Ашаи // Эксперт. — 2010. — № 24. — С. 14—16.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Наджафова Чичек Магомед кызы — старший лаборант кафедры «Финансы и бухгалтерский учет» Сумгаитского государственного университета, диссертант Института научных исследований экономических реформ, Сумгаит, Азербайджан. chichak64@mail.ru

REFERENCES

1. Aqamaliyev M.Q., Shukyurov T.Ş. *Ekonomika torqovix predpriyatiy* [Economics of trade enterprises]. Baku, Ekonomicheskiy universitet Publ., 2010. 424 p. (In Azerbaijani).
2. Avdeeva E.A. *Perspektivi razvitiya elektronnoy kommersii v Rosiyskoy Federasii* [Prospects for the development of e-commerce in the Russian Federation] *Molodoy ucheniy* [Young Scientist], 2015, no. 21, pp. 331—333. (In Russ).

3. Akperov M.G. *Elektronnaya kommersiya* [Electronic commerce]. Baku, Ekonomicheskiy universite tPubl., 2011. P. 212. (In Azerbaijani).
4. Qasanov M. Informacionnoe obshchestvo – trebovanie vremeni [The information society is a requirement of time]. *Halq* [Khalq], 2012, p. 5. (In Azerbaijani).
5. Gorbunova O.N., Gladysheva A.V. Klyuchevye osobennosti formirovaniya trudovogo resursa v informatsion-nom obshchestve [Key features of formation of a labor resource in information society]. *Sotsialno-ekonomicheskiye yavleniya i protsessy* [Socio-economic phenomena and processes], 2013, no. 9, pp. 27–31. (In Russ).
6. Letunov A. B. *Razvitiye Internet-torgovli v ros-sijskoj ekonomike* [Development of Internet trade in the Russian economy]. Tambov, 2009. (In Russ).
7. Lidery rossijskogo virtual'nogo shoppinga [Leaders of the Russian virtual shopping]. *Ekspert* [Expert], 2000, no. 16, pp. 77–82. (In Russ).
8. Liukhto K. Rossiya na puti k informatsionnomu obshchestvu? [Russia on the way to information society?] *Voprosy ekonomiki* [Economic issues], 2011, no. 4, pp. 23–46. (In Russ).
9. Majminas E. Z. *Resheniya: teoriya, informatsiya, modelirovaniye* [Decisions: theory, information, modeling]. Moscow, 2007. (In Russ).
10. Shpagina M., Ashai V. Litsom k klientu, spinoj k cheloveku [Face to customer, back to the person]. *Ekspert* [Expert]. 2010, no. 24, pp. 14–16. (In Russ).

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА РАЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ НАСЕЛЕНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ЭФФЕКТИВНОСТЬ, ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ

О. А. Усова, В. А. Грищук

Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия

В статье рассмотрены меры социальной поддержки населения, их законодательное регулирование, структура предоставления мер социальной поддержки. Приведен перечень получателей социальной поддержки и примеры регионального регулирования в изучаемой сфере. Проанализированы статистические данные по охвату населения государственными мерами социальной поддержки. Рассмотрен ряд мнений и предложений по решению основных проблем функционирования системы социальной поддержки, обосновано авторское видение их решения.

Ключевые слова: *социальная помощь, социальная поддержка, государственная политика, адресность, эффективность, выплаты.*

SOCIAL ASSISTANCE TO DIFFERENT RUSSIAN FEDERATION POPULATION GROUPS: EFFICIENCY AND SYSTEM FUNCTIONING PROBLEMS

O.A. Usova, V.A. Grishchuk

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

The article deals with the measures of social support of the population, their legislative regulation, the structure of social support measures. The list of recipients of social support and examples of regional regulation in the study area. The statistical data on the coverage of the population by the state social support measures are analyzed. A number of opinions and proposals for solving the main problems of the social support system are considered, the author's vision of their solution is substantiated.

Keywords: *social aid, social assistance, state policy, targeting, efficiency, payments.*

Социальная поддержка населения достаточно развита во всех цивилизованных государствах. Данный термин подразумевает под собой систему/комплекс мер или мероприятий, направленных на оказание помощи гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, либо гражданам, имеющим право на получение ряда социальных льгот согласно законодательству.

Социальная поддержка в Российской Федерации регламентируется рядом документов и может предоставляться в виде денежных выплат (субсидий, пособий, компенсаций и т. д.) и натуральных товаров (горючее, продукты, одежда, обувь, лекарственные препараты и т. д.). Нормативно-правовым обеспечением оказания социальной поддержки является Конституция РФ, федеральные и региональные законы о социальном обеспечении, иные нормативно-пра-

вовые акты. Категориями, имеющими право на социальную поддержку, в Российской Федерации являются: инвалиды, малообеспеченные семьи, семьи с детьми, многодетные семьи, ветераны, безработные.

Рассмотрим термин «социальная поддержка» согласно законодательству. Как уже было отмечено, социальная поддержка регламентируется многочисленными нормативно-правовыми актами. В их числе Федеральным законом от 17.07.1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи»¹. В ст. 1 представлено определение термина «государственная социальная помощь», которая согласно закону заключается

¹О государственной социальной помощи : Федер. закон от 17 июля 1999 № 178-ФЗ (ред. от 07.03.2018) // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 1999. — № 29. — Ст. 3699.

в предоставлении «малоимущим семьям, малоимущим одиноко проживающим гражданам, а также иным категориям граждан социальных пособий, социальных доплат к пенсии, субсидий, социальных услуг и жизненно необходимых товаров»¹.

Термин «социальная поддержка» в данном законе не фигурирует. При этом также действует Федеральный закон от 17 июля 1999 № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи»². Таким образом, можно заключить, что термины «социальная помощь» и «социальная поддержка» в целом идентичны.

Государственная социальная поддержка предполагает выделение финансовых средств гражданам (выплат, пособий, субсидий), входящим в состав какого-либо незащищенного слоя.

Е. Андреева предлагает под государственной социальной поддержкой населения понимать нестраховую подсистему социальной защиты населения в виде социальных выплат и льгот [7].

В условиях современной экономики социальная политика занимает важное место, т. к. направлена на решение следующих целей:

- улучшение уровня жизни населения, повышение таких важных показателей, как качество и конкурентоспособность рабочей силы;
- доход от выполнения должностных обязанностей должен быть основным источником финансовых средств граждан, а также стимулом для развития различного рода производств;
- эффективное контролирование реального уровня дохода, например, посредством сверки декларируемого дохода с фактически произведенными расходами;
- обеспечение взвешенности в занятости граждан (недопущение большого числа безработных и высвобождение излишней рабочей силы);
- усиление адресности социальной поддержки посредством усиленного контроля уровня дохода в семьях и оказания помощи на основе поданных заявлений.

Система социальной поддержки имеет многоуровневую структуру управления. На государственном уровне функционирует Министерство труда и социальной защиты Российской Федера-

¹ О государственной социальной помощи : Федер. закон от 17 июля 1999 № 178-ФЗ (ред. от 07.03.2018) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 1999. № 29. Ст. 3699.

² О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей : Федер. закон от 29 декабря 2006 № 256-ФЗ // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2007. № 1. Ст. 19.

ции. В его функции входит выработка социальной политики, нормативно-правовое регулирование ее реализации, обеспечение социальной защиты населения, координация деятельности органов социальной защиты [10].

Целью деятельности региональных органов социальной защиты является проведение государственной социальной политики. На региональном уровне действует региональное министерство социальных отношений (либо аналогичный департамент).

На муниципальном уровне создаются городские управления социальной защиты населения — муниципальный орган в составе администрации города, который подчиняется как непосредственно главе администрации, так и региональному Министерству социальных отношений субъекта РФ. К функциям городского управления социальной защиты граждан относятся:

- обеспечение реализации государственной политики в области поддержки инвалидов, пенсионеров, семьи и детей, а также функционирования системы социального обслуживания жителей;
- взаимодействие с местными органами власти, внебюджетными государственными фондами, предприятиями, организациями, учреждениями, центрами связи, банками, общественными кооперативами и людьми;
- разработка прогнозов социально-экономического развития.

Деятельность управления базируется на законах РФ, указах и распоряжениях Президента РФ, постановлениях Правительства РФ и субъекта РФ, глав муниципальных администраций, постановлениях, приказах и указах вышестоящего органа социальной поддержки и прочих актах. Создание, трансформация и ликвидация управления осуществляется в соответствии с решением органов местного самоуправления. Управление финансируется из муниципального бюджета. Управление является юридическим лицом, имеющим свой счет, финансовый баланс, штампы, бланки, печать, собственное имущество и т. д.

В структуре социальной поддержки также действуют центры социальной защиты населения. Их деятельность осуществляется на базе муниципальных образований. В крупных городах практически в каждом городском районе создаются такие центры. Для социальной поддержки населения они призваны решать следующие задачи:

- разработка и реализация городских программ в области социальной помощи семьям, малообеспеченным категориям граждан, пожилым и инвалидам;

- реализация законодательства РФ в части социальной поддержки населения;
- организация поддержки ветеранов, детей, матерей, пожилых людей, а также тех, кто попал в тяжелую ситуацию;
- юридическая защита гражданских прав, а также государственных гарантий и интересов граждан;
- реализация государственных программ в области социально-трудовых отношений.

Основными группами социальной поддержки являются следующие категории граждан: ветераны, пенсионеры, инвалиды, семьи с детьми, в том числе многодетные семьи.

Также оказывается социальная поддержка иных категорий граждан. Им предоставляются следующие льготы:

1. Льготы жертвам аварии в Чернобыле (50%-я скидка на услуги ЖКХ, обслуживание в аптеках и поликлиниках без очереди, дополнительный отпуск, места в домах инвалидов и престарелых). Получение статуса «чернобылец» производится через органы соцзащиты, которые выдают соответствующее удостоверение.
2. Льготы жертвам репрессий (ежемесячные выплаты, компенсация на оплату ЖКУ). Для оформления льгот необходимо предоставить заявление, свидетельство репрессированного, паспорт, страховое свидетельство в органы соцзащиты.
3. Социальная поддержка доноров (обслуживание вне очереди в поликлиниках и медицинских учреждениях, денежные перечисления, ежегодный отпуск в любое время)

Следует подробнее рассмотреть термин «отдельные категории граждан». Анализ региональных мер поддержки показывает, что в каждом регионе под отдельными категориями граждан понимают различные категории.

Так, например, Закон Республики Мордовия от 28 декабря 2004 г. № 102-З «О мерах социальной поддержки отдельных категорий населения, проживающего в Республике Мордовия (с изменениями на 20 сентября 2018 г.)» описывает следующие категории граждан¹:

- лица, проработавшие в тылу в период с 22 июня 1941 года по 9 мая 1945 года не менее шести месяцев;
- лица, подвергшиеся политическим репрессиям, и лица, признанные пострадавшими от политических репрессий;

- студенты и аспиранты, обучающиеся по очной форме обучения;
- граждане, имеющие детей;
- многодетные семьи;
- лица, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа);
- педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа)
- пенсионеры;
- дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей.

Таким образом, регион выбирает наиболее нуждающиеся категории населения и разрабатывает дополнительные меры социальной поддержки.

В Московской области отдельной категорией нуждающихся являются малоимущие граждане, а также семьи с детьми. Ежегодно увеличивается региональная социальная доплата к пенсии для доведения общего материального обеспечения неработающих пенсионеров до величины прожиточного минимума (в 2016 г. — 8950 руб. и в 2017 г. — 9161 руб.). В 2016 году ее получали 140,4 тыс. человек. Размеры других выплат увеличиваются исходя из актуальности положения тех или иных категорий получателей [9]. В настоящее время Московской областной Думой принят закон, предусматривающий:

- двукратное увеличение единовременного пособия при рождении ребенка,
- увеличение размера пособий на детей в возрасте от полутора до трех лет на 1 тыс. рублей.

Законом Пермской области от 30.11.2004 № 1830-388 «О социальной поддержке отдельных категорий населения Пермской области» определены следующие отдельные категории граждан²:

- ветераны труда;
- лица, проработавшие в тылу в период с 22 июня 1941 года по 9 мая 1945 года не менее шести месяцев, исключая период работы на временно оккупированных территориях СССР; лица, награжденные орденами или медалями СССР за самоотверженный труд в период Великой Отечественной войны;
- реабилитированные лица;
- лица, признанные пострадавшими от политических репрессий.

Как видно из представленного выше материала, социальная поддержка в соответствии с

¹ О мерах социальной поддержки отдельных категорий населения, проживающего в Республике Мордовия (с изменениями на 20 сентября 2018 года : Закон Республики Мордовия от 28 дек. 2004 г. № 102-З. URL: <http://docs.cntd.ru/document/802024583>.

² О социальной поддержке отдельных категорий населения Пермской области : Закон Пермской области от 30.11.2004 № 1830-388. URL: <http://perm.regnews.org/doc/tw/vf.htm>.

федеральным региональным законодательством должна охватывать значительные слои населения. В докладе Е. Андреевой представлены данные об охвате населения мерами социальной поддержки. По собранным автором сведениям социальные выплаты получают 84 % признанного нуждающимися населения Российской Федерации. Данные автора представлены в таблице.

Таким образом, государственная поддержка выражается в предоставлении определенных выплат (компенсаций, субсидий, пособий), а также в выделении товаров первоочередного значения гражданам, относящимся к малообеспеченной категории. Важнейший принцип поддержки состоит в адресности ее программ (денежных выплат). Подобный подход позволяет максимально верно идентифицировать нуждающегося посредством следующих методов: оценка материальной составляющей ячейки общества или отдельного гражданина (речь идет о денежных доходах и натуральных продуктах, выращенных самостоятельно), применение соответствующих показателей для определения связи между адресной помощью и нуждой; самоадресование, в основе которого лежит самозаявительная процедура. Данный способ оборачивается огромным объемом работы для сотрудников социальной защиты, но является наиболее эффективным.

Однако, по мнению З.П. Замаараева, «серьезной проблемой стала громоздкая, затратная и недостаточно эффективная система мер государственной социальной помощи в виде различных пособий, единовременных выплат, предоставляемых на основании федеральных и региональных социальных программ семьям и гражданам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации» [3].

Как отмечает Е. П. Подъяблонская, «по оценкам МВФ, по сравнению с другими развивающимися странами и странами, схожими по уровню среднедушевого дохода, аналогичных результатов в сфере социальной поддержки можно достигнуть, используя примерно 60–70 % российских объемов бюджетных средств, т. е. около трети расходов на эти цели являются неэффективными» [4].

Е. С. Кокшарова считает, что «до настоящего времени в Российской Федерации не произошло формирования достаточно четких подходов к реформированию сложившейся системы социальной защиты» [8].

Е. Андреева указывает на громоздкость и разнородность мер социальной поддержки по составу и источникам финансирования [7]. Автором выделено в общей сложности порядка 800 мер федерального уровня. Помимо этого, как уже было сказано, на региональном уровне также разрабатываются дополнительные меры социальной поддержки. В среднем их численность по каждому субъекту Российской Федерации составляет порядка 100.

При этом возникает и дублирование мер поддержки. Очевидным фактом является отсутствие единого перечня мер социальной поддержки. Также отсутствует единая база данных получателей мер социальной поддержки. Помимо отсутствия единого регистра существует такая проблема, как плохая скоординированность действий структур, участвующих в социальном обеспечении. К ним относятся: управления соцзащитой, управления образования, управления здравоохранения, управления занятости населения. Отсюда возникает финансовая неразбериха,

Охват бедного населения государственными социальными выплатами [7]

Мера социальной поддержки	Охват лиц со среднедушевыми доходами ниже прожиточного минимума	Охват населения в целом
Все социальные трансферты кроме пенсий	84	65
Адресные пособия в целом (ежемесячное пособие на ребенка, субсидия на оплату жилья и ЖКХ, пособия малоимущим, в том числе:	43	13
субсидии на оплату жилья и ЖКХ	4	2
ежемесячное пособие на ребенка	39	10
пособия и выплаты малоимущим и лицам в ТЖС	19	5
пособия по безработице	11	3
Категориальные выплаты в целом, в том числе:	33	42,0
стипендии	11	5
пособие по уходу за нетрудоспособными	3	2
материнский капитал	10	4
пособие по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет	23	9
пособие по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет	7	2
компенсации и иные выплаты на детей	32	16

поскольку финансирование различных мер осуществляется разными уровнями бюджетной системы России. Свести в единую систему объемы финансирования на социальную поддержку в настоящий момент невозможно.

В связи с выделенными недостатками целесообразно разработать меры по совершенствованию системы. Рассмотрим мнения различных авторов. Е. Андреева полагает разумным «проведение инвентаризации, консолидацию мер, совершенствование учета расходов, усиление координации». Автор считает необходимым проведения инвентаризации на региональном уровне, что обусловлено действием не только федеральных, но и региональных мер поддержки. При этом логичным является исключение дублирующих друг друга мер. Также целесообразно объединить меры, направленные на решение одной и той же проблемы либо в адрес одной и той же категории получателей. Важно наладить статистику по получателям, видам помощи и объемам финансирования. Кроме того, автор предлагает «скорректировать ведение статистики социального обеспечения, чтобы она отвечала целям и задачам социальной политики государства, международным стандартам и принятым в России методическим подходам статистического учета» [7].

Кроме того, Е. Андреевой определена проблема адресности и несоответствия принципа адресности и реального распределения финансирования на социальную поддержку. Так, например, автор указывает, что «на адресные меры

расходуется только около 10 % средств консолидированного бюджета социальной поддержки населения» [7]. Мерами по повышению эффективности расходов на социальную поддержку здесь должны быть не сокращение расходов, а их оптимизация путем перераспределения.

Таким образом, социальная поддержка граждан страны является неотъемлемой частью социальной политики, как федеральной, так и региональной. Прежде всего помощь оказывается таким категориям граждан, как пенсионеры, ветераны, инвалиды, малоимущие, дети, семьи с низким достатком. Для реализации программ социальной помощи созданы специальные отделения — центры социальной поддержки населения района, которые работают в большинстве населенных пунктов РФ. Основными проблемами существующей системы распределения социальной помощи являются: громоздкость системы, отсутствие единой системы учета, дублирование мер социальной поддержки на различных уровнях государственного управления (федеральном и региональном). Ответственность за разные меры социальной поддержки находится в ведении различных ведомств. Целесообразным представляется проведение инвентаризации мер социальной поддержки; объединение мер, направленных на решение одной и той же проблемы либо в адрес одной и той же категории получателей; приведение статистического учета по мерам социально поддержки к международным стандартам.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бородина, М. С. Организации социальной поддержки молодежи: региональный опыт / М. С. Бородина // Гаудеамус. — 2017. — № 1 — С. 105—109.
2. Горайнова, Н. М. Социальная поддержка семьи и детства на муниципальном уровне / Н. М. Горайнова // Управление в современных системах. — 2017. — № 5. — С. 3—10.
3. Замараева, З. П. Нормативно-правовые особенности современной системы социальной помощи населению / З. П. Замараева // Вестник Пермского университета. Юридические науки. — 2012. — № 2. — С. 184—192.
4. Подъяблонская, Е. П. Оптимизация государственных расходов на социальную поддержку граждан России и направления повышения их эффективности / Е. Л. Подъяблонская // Финансы и кредит. — 2013. — № 40. — С. 52—62.
5. Лысов, Р. А. Социальная поддержка многодетных семей как инструмент улучшения демографической ситуации / Р. А. Лысов, С. В. Шатров // Инновационная наука. — 2018. — № 5-1. — С. 158—160.
6. Соколова, М. С. К вопросу о классификации социальной поддержки как составляющей позитивной коммуникации / М. С. Соколова // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. — 2017. — № 7. — С. 95—102.
7. Развитие эффективной социальной поддержки населения в России: адресность, нуждаемость, универсальность : науч. докл. / Е. Андреева, Д. Бычков, Е. Гришина и др. — URL: http://www.nifi.ru/images/FILES/Reports/doc_soz_2017.pdf (дата обращения: 18.12.2018).
8. Кокшарова, Е. С. Проблемы социальной защиты населения / Е. С. Кокшарова, Ю. Е. Ковбасюк // Молодой ученый. — 2017. — № 11. — С. 225—227. — URL: <https://moluch.ru/archive/145/40764/> (дата обращения: 07.11.2018).
9. Меры социальной поддержки для отдельных категорий населения // Дмитровский вестник. — URL: <http://in-dmitrov.ru/novosti/obschestvo/meriy-socialnoy-podderzhki-dlya-otdelnyh-kategoriy-naseleniya> (дата обращения: 07.11.2018).
10. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации : офиц. сайт. — URL: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/about/issues>.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Усова Олеся Александровна — магистрант факультета управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. usova_2010@inbox.ru

Гришук Владимир Андреевич — кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. vova_303@mail.ru

REFERENCES

1. Borodina M.S. Organizatsii sotsial'noi podderzhki molodezhi: regional'nyi opyt [Organisation of the youth social assistance: regional experience]. *Gaudeamus* [Gaudeumus], 2017, no. 1, pp. 105–109. (In Russ.).
2. Goryainova N.M. Sotsial'naya podderzhka sem'i i detstva na munitsipal'nom urovne [Social assistance of family and childhood on the municipal level]. *Upravlenie v sovremennykh sistemakh* [Management in modern systems], 2017, no. 5, pp. 3–10. (In Russ.).
3. Zamaraeva, Z.P. Normativno-pravovye osobennosti sovremennoi sistemy sotsial'noi pomoshchi naseleniyu [Regulatory peculiarities of the modern system of social aid to the population]. *Vestnik Permskogo universiteta. Yuridicheskie nauki*. [Bulletin of Perm university. Judicial sciences], 2012, no. 2, pp. 184–192. (In Russ.).
4. Pod'yablonskaya E.P. Optimizatsiya gosudarstvennykh raskhodov na sotsial'nuyu podderzhku grazhdan Rossii i napravleniya povysheniya ikh effektivnosti [Optimisation of state expenses on social assistance of the Russian citizens and the ways of increasing their efficiency]. *Finansy i kredit* [Banking and Finance], 2013, no. 40, pp. 52–62. (In Russ.).
5. Lysov R.A. Sotsial'naya podderzhka mnogodetnykh semei kak instrument uluchsheniya demograficheskoi situatsii [Social assistance of multi-child families as an instrument of the demographic situation improvement]. *Innovatsionnaya nauka* [Innovative science], 2018, no. 5-1, pp. 158–160. (In Russ.).
6. Sokolova M.S. K voprosu o klassifikatsii sotsial'noi podderzhki kak sostavlyayushchei pozitivnoi kommunikatsii [To the question of social assistance classification as an integral part of the positive communication]. *Izvestiya Volgogradskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta* [Proceedings of Volgograd state pedagogical university], 2017, no. 7, pp. 95–102. (In Russ.).
7. Andreeva E. Razvitie effektivnoi sotsial'noi podderzhki naseleniya v Rossii: adresnost', nuzhdaemost', universal'nost' [Development of the efficient population social support in Russia: targeting, requirements, universality]. *Nauchnyi doklad* [Scientific report]. Available at: http://www.nifi.ru/images/FILES/Reports/doc_soz_2017.pdf, accessed 18.12.2018. (In Russ.).
8. Koksharova E.S., Kovbasyuk Yu.E. Problemy sotsial'noi zashchity naseleniya [Problems of social protection for the public]. *Molodoi uchenyi* [Young scientist], 2017, no. 11, pp. 225–227. Available at: <https://moluch.ru/archive/145/40764/>, accessed 07.11.2018. (In Russ.).
9. Mery sotsial'noi podderzhki dlya otдел'nykh kategorii naseleniya [Measures of social assistance for certain categories of citizens]. *Dmitrovskii vestnik* [Dmitrovskii bulletin]. Available at: <http://in-dmitrov.ru/novosti/obschestvo/mery-socialnoy-podderzhki-dlya-otdelnykh-kategoriy-naseleniya>, accessed 07.11.2018. (In Russ.).
10. *Ministerstvo truda i sotsial'noi zashchity Rossiiskoi Federatsii* [Ministry of Labour and Social Protection]. Available at: <http://www.rosmintrud.ru/ministry/about/issues> (In Russ.).

СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ: ВЗГЛЯД РЯДОВОГО УЧИТЕЛЯ

И. А. Щеголькова, В. А. Грищук

Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия

В статье рассматривается современное состояние образования в России, вклад образования в экономику страны, а также текущие проблемы, стоящие перед системой образования, пути их решения. Рассмотрены цели и задачи российского образования, а также достижения в сфере образования за последние годы, предложены сценарии развития российского образования.

Ключевые слова: *российское образование, качество образования, проблемы образования, стратегия развития образования, сценарий развития.*

STRATEGY OF EDUCATION DEVELOPMENT IN RUSSIA: THE OPINION OF ORDINARY TEACHERS

I.A. Shchegolkova, V.A. Grishchuk

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

The article deals with the current state of education in Russia, the contribution of education to the country's economy, as well as the current problems facing the education system, ways to solve them. The goals and objectives of Russian education, as well as achievements in the field of education in recent years, the scenarios of development of Russian education.

Keywords: *Russian education, quality of education, problems of education, strategy of development of education, scenario of development.*

21 декабря 2018 года в г. Москва в РЭУ им. Плеханова состоялась XVIII Международная научная конференция ИНИОН РАН «Россия: ключевые проблемы и решения», на которой стратегия развития образования определялась как искусство и наука достижения желаемых результатов образовательной деятельности. Желаемым результатом на сегодня является повышение качества образования одновременно с повышением качества жизни всего населения страны.

Актуальность разработки предложений по формированию образовательной стратегии связана с оценкой текущего состояния качества образования.

В 2016 г. в Центре научной идеологии 156 представителей различных научных отраслей, кандидаты, доктора наук, профессора провели качественный анализ подготовки выпускников учебных заведений до и после присоединения России к Болонской системе и введения ЕГЭ.

В результате данного анализа был сделан вывод, что эффективность системы образования в России значительно снизилась. А качество подготовки школьников и абитуриентов ухудшилось более чем в два раза. Также в ходе анализа было выявлено, что за 27 лет в России почти в два раза сократилось количество школ. В первую очередь, это коснулось сельских общеобразовательных учреждений и было связано с проблемами депопуляции и внутренней миграции¹.

Исследование показывает, что с переходом на новые образовательные стандарты и с введением ЕГЭ качество школьной подготовки только снижается (рис. 1). По мнению современных педагогов, если раньше детей учили мыслить системно, то сегодня главной целью является формирова-

¹ Экспертная оценка Центра научной политической мысли и идеологии. — Режим доступа: <http://rusrand.ru/docconf/obrazovanie-kachestvennoe-ili-zlokachestvennoe>

ние отрывочных фрагментарных знаний, необходимых для успешного прохождения тестовых заданий.

Состояние науки в стране, эффективность научных школ, а также качество подготовки в образовательных учреждениях отражают результаты международных олимпиад [7].

Результаты показывают, что существенно снизилось качество подготовки российских школьников и количество их побед¹.

¹ Экспертная оценка Центра научной политической мысли и идеологии. URL: <http://rusrand.ru/docconf/obrazovanie-kachestvennoe-ili-zlokachestvennoe>.

Качество образования в целом до присоединения к Болонской системе эксперты чаще оценивали на 9 баллов из десяти возможных, на сегодняшний день ситуация существенно хуже (рис. 2). Вычисление для каждого показателя среднего по оценкам экспертов балла показало, что как качество подготовки школьников и абитуриентов, так и эффективность системы образования ухудшились более чем в два раза (рис. 3) [7].

Если говорить о высшем образовании, то число образовательных учреждений, «по сравнению с советским периодом, увеличилось более чем в два раза» [6]. Но огромным минусом и проблемным

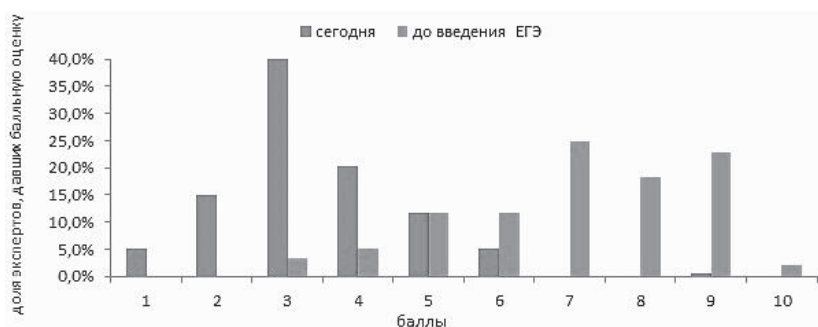


Рис. 1. Экспертная оценка Центра научной политической мысли и идеологии качества подготовки выпускника средней школы, проведенная в 2016 году (1 — низкое качество, 10 — высокое)

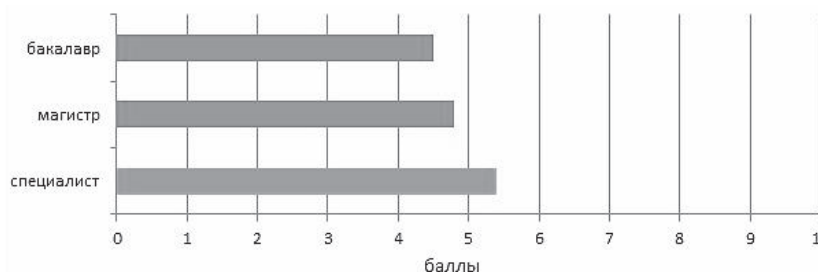


Рис. 2. Экспертная оценка Центра научной политической мысли и идеологии качества подготовки абитуриента вуза, проведенная в 2016 году (1 — низкое качество, 10 — высокое)

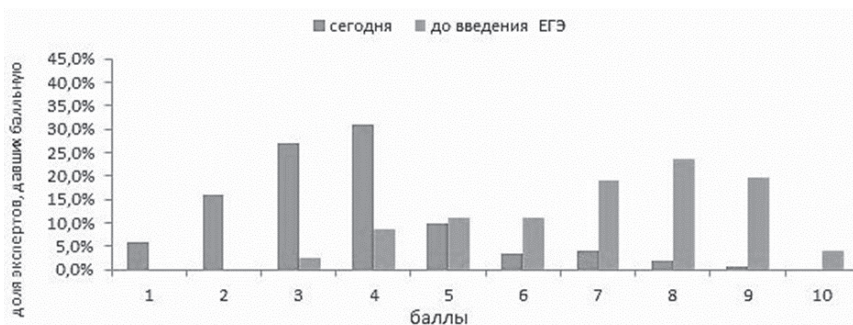


Рис. 3. Экспертная оценка качества подготовки выпускника вуза (1 — низкое качество, 10 — высокое). «Специалист» — отечественная система подготовки до введения Болонской системы*

* Графика [Изоматериал] Экспертная оценка Центра научной политической мысли и идеологии [Электрон. ресурс] Режим доступа: <http://rusrand.ru/docconf/obrazovanie-kachestvennoe-ili-zlokachestvennoe>

вопросом является то, что образование превратилось в платную услугу. 25 марта 2016 г. в Санкт-Петербурге состоялось Всероссийское совещание руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, на котором бывший министр образования А. А. Фурсенко заявил: «Профессиональное образование должно стать непрерывным и высокодоходным бизнесом». К сожалению, на сегодняшний день государство не в состоянии обеспечить бесплатное обучение в высших учебных заведениях всем желающим. «Образование перестало быть общественным благом для всех» [3].

Существует федеральный стандарт: на 10 тысяч населения в возрасте от 17 до 30 лет должно приходиться 800 бюджетных мест в вузах. Руководитель института развития образования НИУ ВШЭ Ирина Абанкина на одной из конференции заявляла, что эта норма выполняется, но, несмотря на выполнение нормы, по факту выпускников в три раза больше, чем бюджетных мест. Значительно уменьшилось количество бюджетных мест на гуманитарные, педагогические и общественные специальности. Например, специальности экономики и менеджмента финансируются государством только на 23 %. Чтобы поступить на факультет экономических наук НИУ ВШЭ, в 2018 г. необходимо было набирать 92 балла за каждый ЕГЭ. В МГУ проходной балл был ниже — около 83 баллов. Это связано с тем, что абитуриенты экономического факультета МГУ сдают внутренний вступительный экзамен по математике, сложность которого и результат несравнимы с ЕГЭ, поэтому у абитуриентов мизерный шанс поступить на бюджетную форму обучения, не относясь к какой-либо льготной категории (инвалиды, сироты, победители всероссийских олимпиад поступают вне конкурса).

«Государству выгодно оплачивать обучение такого количества людей, которые необходимы ему для целей эффективного функционирования и выполнения своих главных задач, связанных прежде всего с обеспечением национальной безопасности страны» [2].

Гражданам, не поступившим на бюджет, государство может помочь только кредитами на обучение и льготами, о которых говорилось выше (победители и призеры всероссийских олимпиад, члены сборных команд РФ, участвовавших в международных олимпиадах, чемпионы и призеры Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, чемпионы мира и Европы принимаются в вузы без вступительных экзаменов, но речь идет всего о единицах и десятках человек). Эксперты отмечают, что, «когда экономическая

ситуация в стране меняется в худшую сторону, Минфин расходы на образование сокращает и передает в более производительные сферы», тем более что Минфин считает систему образования перефинансированной¹.

Если мы рассмотрим рейтинг стран мира по уровню расходов на образование (Expenditure on Education), который рассчитывается как общий объем государственных и частных расходов на данную сферу, выраженный в процентах от ВВП, то увидим, что наша страна занимает девяносто восьмое место из ста пятидесяти трех возможных мест² (см. таблицу).

Рейтинг стран мира
по уровню расходов на образование
«The World Bank:
World Development Indicators 2014»

Место в рейтинге	Страна	Расходы (% от ВВП)
92	Румыния	4,3
93	Оман	4,3
94	Алжир	4,3
95	Мавритания	4,3
96	Сьерра-Леоне	4,3
97	Словакия	4,1
98	Россия	4,1
99	Парагвай	4,0
100	Таджикистан	4,0
101	Бутан	4,0
102	Буркина Фасо	4,0
103	Тринидад и Тобаго	3,8
104	Япония	3,8
92	Румыния	4,3
93	Оман	4,3
94	Алжир	4,3
95	Мавритания	4,3
96	Сьерра-Леоне	4,3
97	Словакия	4,1

Для нашей страны это неприемлемо низкий показатель. Для сравнения: нас обгоняет Беларусь и Украина, страны, находящиеся на постсоветском пространстве. Проблемы российской образовательной системы характерны практически для всех государств, входящих ранее в состав СССР. Эти проблемы являются результатом разрыва преемственности в образовании, наруше-

¹ Журнал «Forbes». URL: <http://www.forbes.ru/mneniya-column/makroekonomika/311163-pribyl-ot-uma-kakov-vklad-obrazovaniya-v-ekonomiku-rossii>

² Рейтинг стран мира по уровню расходов на образование «The World Bank: World Development Indicators 2014». URL: <https://gtmarket.ru/ratings/expenditure-on-education/info>.

ния традиций и «антиисторического» отрицания достижений советского опыта.

Если обратить внимание на вклад образования в годовом исчислении в российский ВВП, то мы увидим, что в 2013 г. (последний год, по которому есть полная информация о зависимости зарплат от образования), он составил — 1,48 %¹. Но уже с начала 2014 г. данный вклад, как и вклад среднего и начального профессионального образования стал снижаться, что стало еще одним индикатором вхождения российской экономики в кризис.

На сегодняшний день Министерство науки и высшего образования Российской Федерации ставит перед собой следующие цели и задачи²:

1. Развитие высококонкретной личности, разделяющей российские ценности и традиции;
2. К 2020 г. планируется вовлечь 95 % детей и молодежи от 14 до 23 лет в гражданско-патриотические мероприятия.

По факту в 2016 г. участие детей и молодежи от 14 до 23 лет в гражданско-патриотических мероприятиях составило 75 %.³

Относительно заработной платы работников в системе образования на 2018—2019 г. были поставлены следующие цели:

1. Средняя заработная плата преподавателей высших учебных заведений и научных сотрудников должна составлять не менее 200 % от средней заработной платы в регионе;
2. Средняя заработная плата преподавателей в сфере среднего профессионального образования будет доведена до средней заработной платы в регионе.

В 2016 г. заработная плата педагогических работников в организациях образования всех уровней и научных сотрудников сохранилась на уровне не ниже 2015 г.

В 2015—2016 гг. средняя заработная плата педагогических и научных сотрудников в образовательных организациях достигла уровня:

- 1) среди педагогических работников дошкольного образования — 28 тысяч рублей;
- 2) среди педагогических работников общего образования — 34 тысяч рублей;

- 3) среди педагогических работников дополнительного образования — 27 тысяч рублей;
- 4) среди профессорско-преподавательского состава вузов — 49 тысяч рублей;
- 5) среди научных сотрудников — на уровне 51 тысячи рублей⁴.

В сфере дошкольного образования были поставлены следующие цели и задачи:

1. Сохранение 100 % доступности дошкольного образования для детей в возрасте от 3 до 7 лет.
2. Создание условий для получения дошкольного образования детьми в возрасте от 1 года до 3 лет.
3. Создание сервисов для родителей дошкольников.
4. Создание условий для формирования предметно-развивающей среды для дошкольников.

В 2016 г. была создана сеть консультационных центров для родителей⁵.

В сфере общего образования были поставлены следующие ключевые цели:

1. Обновление содержания общего образования.
2. Обучение школьников в одну смену (по данным на 2017—2018 г. численность обучающихся в одну смену возросла на 483,8 тыс. человек и составила около 13,4 млн чел. Уменьшилось число школ, работающих в две смены, с 8,8 тыс. в 2016 г. до 8,7 тыс. в 2017 г. Но численность обучающихся во вторую смену возросла на 40 тыс. чел. и составила 1,9 млн чел. Есть еще 79 школ, в которых 10,2 тыс. детей учатся в третью смену)⁶.
3. Мировая конкурентоспособность школьного образования.
4. Общенациональная система профессионального роста учителей.
5. К 2020 г. 80 % обучающихся должны систематически заниматься физической культурой и спортом.

В 2016—2017 гг. была проделана следующая работа: построено не менее 50 новых школ (около 45 000 мест). В 1255 сельских школах отремонтированы спортивные залы. А формат библиотек изменился в 24 субъектах РФ. Активно идет процесс создания электронной школы [6].

¹ Рейтинг стран мира по уровню расходов на образование // Expenditure on Education.

² Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013—2020 годы : Постановление Правительства Рос. Федерации от 15 апр. 2014 г. № 295.

³ Стратегия развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года : утверждена распоряжением Правительства Рос. Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-п.

⁴ Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/connect/rosstat_main/rosstat/statistics/wages/labour_costs.

⁵ Интервью Татьяны Львовны Клячко, директора Центра экономики непрерывного образования Института прикладных экономических исследований (ИПЭИ) РАНХиГС 18 апреля 2017 года // Полит.ру.

⁶ Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/connect/rosstat_main/rosstat/statistics/wages/labour_costs/

Что касается дополнительного образования, то к 2020 г. поставлены следующие цели:

1. Предоставить дополнительное образование 70—75 % детей от 5 до 18 лет.
2. Разработать общенациональную систему выявления и развития молодых талантов.
3. Предоставить детям возможность для приобретения базовых умений и навыков в области выбранного ими вида искусств или спорта.
4. К 2020 г. в 15 % субъектов Российской Федерации будет реализована модель персонализированного финансирования.

На сегодняшний день 67 % детей обучаются по программам дополнительного образования. В 2016 г. было создано 4 центра детских технопарков, так же был создан Атлас дополнительного образования детей.

Стратегическим приоритетом развития страны было обозначено воспитание детей: воспитание в системе образования, гражданское и патриотическое воспитание, духовное и нравственное воспитание, приобщение к культурному наследию, а также физическое и экологическое воспитание.

Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин на заседании Госсовета по вопросам совершенствования системы общего образования (в декабре 2016 г.), отметил, что «наша главная задача состоит в том, чтобы сформировать по-настоящему современную образовательную среду, в том числе для детей с ограниченными возможностями по здоровью»¹.

В этом направлении были поставлены следующие ключевые цели:

1. Поддержка детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.
2. Обеспечение возможности для получения доступного качественного образования детям с инвалидностью и детям с ограниченными возможностями здоровья, в том числе в условиях инклюзивного образования.
3. Предупреждение несчастных случаев с участием детей и подростков на дорогах.

За последние 11 лет численность детей-сирот заметно снизилась. Например, в 2006 г. количество детей-сирот составляло 186 000 человек, в 2010 г. 140 300 человек, в 2016 г. 71 156 человек, и уже в 2017 г. численность детей-сирот снизилась до 50 200 человек².

Также в субъектах было создано 17 базовых профессиональных образовательных организа-

¹ Выступление В. В. Путина на заседании Госсовета по вопросам совершенствования системы общего образования. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/51001>.

² Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/connect/rosstat_main/rosstat/statistics/wages/labour_costs.

ций, которые направлены на обеспечение поддержки региональных систем инклюзивного профессионального образования и пять ресурсных учебно-методических центров, направленных на обучение инвалидов и лиц с ОВЗ на базе вузов³.

28 апреля 2016 г. вышло распоряжение № 802-р «Об утверждении распределения субсидий». Субсидии в размере 306 млн руб. были распределены между бюджетами 49 субъектов Федерации. Это позволило создать еще не менее 49 базовых профессиональных образовательных организаций, обеспечивающих поддержку региональных систем инклюзивного среднего профессионального образования инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Что касается высшего образования, то были поставлены следующие ключевые цели на 2020 г.:

1. Основная цель — вхождение не менее 5 университетов в топ-100 мировых рейтингов.
2. Увеличение количество опорных университетов (на сегодня в России действуют 33 опорных вуза).
3. Модернизация образовательных программы в области инженерии и педагогики.

По итогам 2016 г. только 7 университетов вошли в топ-200 мировых (предметных) рейтингов, согласно сайту Министерства образования. А по версии журнала «ТНЕ» 24 вуза из РФ вошли в рейтинг лучших университетов мира. Высшую строчку в списке среди российских вузов занял МГУ, на втором месте разместился МФТИ, третье досталось ИТМО⁴.

С 2008 г. началась масштабная реструктуризация сети вузов. Были созданы федеральные университеты, которые должны стать главными «точками роста» в системе высшего образования в федеральных округах. Далее необходимо было выделить национально-исследовательские университеты, которые должны обеспечить интеграцию науки и образования в высшей школе. А проект «5 — 100» должен обеспечить международную конкурентоспособность российского высшего образования⁵.

Таким образом, появились статусные вузы, они быстро оторвались от всей остальной системы высшего образования. Причем этим вузам выделяется львиная доля финансирования из федерального бюджета. Однако постепенно встал

³ Федеральный методический центр среднего профессионального образования и профессионального обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ. URL: <http://fmcspro.ru/documents>.

⁴ ТАСС. URL: <https://tass.ru/obschestvo/3642501>.

⁵ Интервью Татьяны Львовны Клячко,...

вопрос, что будет с системой высшего образования, если и дальше будут поддерживаться только ведущие, статусные вузы, а остальные будут вынуждены самостоятельно решать проблемы финансирования?

Из-за этой ситуации резко ухудшилось качество высшего образования в регионах и возникла идея продолжить выделять вузы, на которые можно будет опереться в региональном развитии. Процесс выделения на такие вузы средств и конфигурация их финансирования будет определяться конкретной экономической ситуацией в стране. Кроме того, рассматриваемой программой подчеркнуто, что опорные вузы должны играть значимую роль в развитии экономики региона. Именно поэтому регион может привлекаться к их финансированию [4].

Что касается среднего профессионального образования, то ключевой целью в этом направлении является подготовка в 50 % профессиональных образовательных организаций студентов, обучающихся по профессиям топ-50 на уровне международных требований.

Фактически в 2016 г. доля профессиональных образовательных организаций, в которых осуществляется подготовка кадров по профессиям топ-50, в общем количестве профессиональных образовательных организаций составила 10 %, а в 2017 г. доля возросла до 20 %¹.

Система образования в России могла бы стать одним из ключевых двигателей инновационного развития страны, если бы не количество накопившихся проблем. Архаичность системы образования усложняет ее отношение к меняющимся внешним условиям и вызовам. Неравенство в доступности качественного образования растет и создает риск для социального и культурного развития. Поэтому необходимо обеспечить позитивную социализацию и учебную успешность каждого ребенка, усилить вклад образования в инновационное развитие России и ответить на вызовы изменившейся культурной, социальной и технологической среды [10].

Проведенный анализ возможных путей достижения этих целей позволил выделить несколько сценариев, различных по подходам, масштабу и фокусам использования ресурсов.

1. «Стабилизационный» сценарий предполагает завершение институциональных преобразований, направленных на формирование прозрачной, ориентированной на результат системы финансирования и управления (ЕГЭ, ГИА). В противном слу-

чае меры по закреплению и ресурсному обеспечению обязательств окажутся неэффективными.

2. «Модернизационный» сценарий, в рамках которого важно перенести акцент от процессуального подхода (запуск новых институтов и процессов), к четкой ориентации на достижение новых результатов, нового качества российского образования. Этот принцип необходимо реализовать как при осуществлении реформ и проектов (в т. ч., например, комплекса мер по модернизации региональных систем общего образования), так и в повседневной практике управления и преподавания. Новый этап развития школьного образования должен быть направлен на достижение нового качества человеческого капитала России, а также на создание системы образовательных сервисов, удовлетворяющих разнообразные запросы учащихся [5].

3. Инновационный сценарий, в рамках которого необходимо найти ответы на будущие вызовы при одновременной реализации стабилизационного сценария. Для этого нужен выход за рамки системы в сферу неформального (открытого) образования и социализации, а также использование новых ресурсов и возможностей.

Главная идея инновационного сценария заключается в том, что семьи заинтересованы в развитии потенциала детей, предусматривается стимулирование их активности и инвестиций в сферу неформального образования и социализации. В этом случае к инвестициям относятся не только финансы, но и нематериальные ресурсы (внимание, личное время, активность), которые родители уделяют образованию и социализации детей. Спрос семей на сферу неформального образования и социализации будет увеличен за счет работы механизмов «конкуренции» между семьями за «успешность» ребенка. Одним из таких механизмов станут олимпиады и конкурсы, результаты которых значимы для образовательной карьеры ребенка и отражаются в портфолио [1].

Для того чтобы достичь все вышеперечисленные цели, необходима поддержка комплексных региональных, муниципальных программ, направленных на модернизацию сферы образования, а также поддержка муниципальных проектов развития образовательной и культурной среды для детей и молодежи. Кроме того, очень важно создать национальную систему оценки качества образования.

Образование и наука определяют будущее любого государства, потому что современный

¹ Отчет Министра Просвещения Васильевой О. Ю. // Правительство Российской Федерации. URL: <http://government.ru/rugovclassifier/512/numbers>.

мир — это динамично развивающийся мир знаний, поэтому для решения проблем, стоящих перед системой образования, так необходима грамотно разработанная стратегия.

Представленный перечень мер по совершенствованию российской системы образования должен обеспечить повышение конкурентоспо-

собности России и развитие ее человеческого потенциала [8]. Совершенно очевидно, что реализация этих мер будет создавать условия для более интересного, полного и позитивного взросления уже сегодняшнего поколения школьников. Это может стать дополнительным залогом успешности и преобразований.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Белова, Е. Н. Управление развитием инновационной деятельности в современном образовательном учреждении / Е. Н. Белова. — 2-е изд., стереотип. — Красноярск : Краснояр. гос. пед. ун-т им. В. П. Астафьева, 2015. — 164 с.
2. Беляков, Н. С. Оценка факторов, влияющих на доступность высшего образования / Н. С. Беляков, С. А. Беляков // Вестник Костромского университета им. Н. А. Некрасова. Серия Экономические науки: экономика образования : спец. вып. — 2014. — № 9. — С. 30–42.
3. Беляков, С. А. Проблемы построения системы управления непрерывным образованием / С. А. Беляков, А. А. Иванова // Университетское управление: практика и анализ. — 2010. — № 4. — С. 5–19.
4. Костюченко, А. П. Статистический анализ основных показателей системы высшего профессионального образования в России / А. П. Костюченко // Молодой ученый. — 2017. — № 22. — С. 172–176.
5. Леонтьева, М. П. Стратегия развития образования в России / М. П. Леонтьева // Вестник образования России. — 2016. — № 28. — С. 3–8.
6. Олинтер Н. Х. Экспертная оценка качества системы образования в России / Н. Х. Олинтер // Россия навсегда. — 2016. — № 21. — С. 12–15.
7. Пурсийнен, К. Болонский процесс и его значение для России. Интеграция высшего образования в Европе / К. Пурсийнен ; под ред. С. А. Медведева. — М. : РЕЦЭП, 2013. — 199 с.
8. Рубин, Ю. Б. Высшее образование в России. Качество и конкурентоспособность / Ю. Б. Рубин. — М. : Московская финансово-промышленная академия, 2014. — 448 с.
9. Российское образование — 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях: к IX Междунар. науч. конф. «Модернизация экономики и глобализация». Москва, 1–3 апр. 2008 г. / под ред. Я. Кузьминова, И. Фрумина. — М. : Изд. дом ГУ ВШЭ, 2013. — С. 16–18.
10. Ширшина, Н. В. Инновационные процессы в школе. Теоретические, технологические и диагностические аспекты становления и развития нового качества / Н. В. Ширшина. — Волгоград : Учитель, 2014. — С. 49–50.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Щеголькова Ирина Александровна — магистрант кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. irina_che08@bk.ru

Грищук Владимир Андреевич — кандидат педагогических наук, доцент кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. vova_303@mail.ru

REFERENCES

1. Belova E.N. *Upravlenie razvitiem innovatsionnoy deyatelnosti v sovremennom obrazovatelnom uchrezhdenii* [Management of innovative activity development in modern educational institution]. Krasnoyarsk, Krasnoyar. gos. ped. un-t im. V.P. Astafeva Publ., 2015. 164 p. (In Russ.).
2. Belyakov N.S., Belyakov S.A. Otsenka faktorov, vliyayuschih na dostupnost vyisshego obrazovaniya [Assessment of factors affecting accessibility of higher education]. *Vestnik Kostromskogo universiteta imeni N. A. Nekrasova. Seriya Ekonomicheskie nauki: ekonomika obrazovaniya* [Bulletin of the Kostroma University named after N. Nekrasov. Series Economic Sciences: Economics of Education], 2014, no. 9, pp. 30–42. (In Russ.).
3. Belyakov S.A., Ivanova A.A. Problemyi postroeniya sistemyi upravleniya nepreryivnyim obrazovaniem [Problems of building a system of continuous education management]. *Universitetskoe upravlenie: praktika i analiz* [University management: practice and analysis], 2010, no. 4, pp. 5–19. (In Russ.).
4. Kostyuchenko A.P. Statisticheskii analiz osnovnykh pokazateley sistemyi vyisshego professionalnogo obrazovaniya v Rossii [Statistical analysis of the main indicators of higher education in Russia]. *Molodoy ucheniy* [Young scientist], 2017, no. 22, pp. 172–176. (In Russ.).
5. Leonteva M.P. Strategiya razvitiya obrazovaniya v Rossii [Education development strategy in Russia]. *Vestnik obrazovaniya Rossii* [Bulletin of education of Russia], 2016, no. 28, p. 3. (In Russ.).
6. Olinter N.H. Ekspertnaya ocenka kachestva sistemyi obrazovaniya v Rossii [Expert assessment of the quality of the education system in Russia]. *Rossiya navsegda* [Russia forever], 2016, no. 21, pp. 12–15.

7. Pursiainen K. *Bolonskiy protsess i ego znachenie dlya Rossii. Integratsiya vysshego obrazovaniya v Evrope* [Bologna process and its importance for Russia. Integration of higher education in Europe]. Moscow, RETsEP Publ., 2013, 199 p. (In Russ.).

8. Rubin Yu.B. *Vyishee obrazovanie v Rossii. Kachestvo i konkurentosposobnost* [Higher education in Russia. Quality and competitiveness]. Moscow: Moscow Academy of Finance and Industry Publ., 2014, 448 p. (In Russ.).

9. *Rossiyskoe obrazovanie – 2020: model obrazovaniya dlya ekonomiki, osnovannoy na znaniyah* [Russian education – 2020: model of education for knowledge-based economy]. Moscow, High School of Economics Publ., 2013. Pp. 16–18.

10. Shirshina N.V. *Innovatsionnyie protsessyi v shkole. Teoreticheskie, tehnologicheskie i diagnosticheskie aspektyi stanovleniya i razvitiya novogo kachestva obrazovaniya* [Innovative processes in the school. Theoretical, technological and diagnostic aspects of the formation and development of a new quality of education]. Volgograd, Uchitel Publ., 2011/ Pp. 49–50 (In Russ.).

УДК 658
ББК 65.050

О БАРЬЕРАХ ДЕЛОВОГО СОТРУДНИЧЕСТВА КЛИЕНТСКИХ И КОНСУЛЬТАЦИОННЫХ ФИРМ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КОНСАЛТИНГА

О. В. Жигарь

Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия

Статья посвящена вопросам взаимодействия клиентских организаций и консультационных фирм в процессе консалтинга. Рассмотрены особенности делового сотрудничества клиентов и консультантов. Обозначаются основные барьеры, препятствующие установлению эффективного делового сотрудничества консультационных организаций и их клиентов. Выявлены причины, мешающие эффективному развитию консалтинговых услуг. Даются рекомендации по преодолению барьеров и затруднений в процессе взаимодействия клиентских фирм и консультантов в сфере управленческого консалтинга.

Ключевые слова: *управленческий консалтинг, управленческое консультирование, консалтинговые услуги, консалтинговая деятельность, деловое сотрудничество, клиент, консультант.*

ABOUT BARRIERS FOR BUSINESS COOPERATION THE CLIENT AND CONSULTING FIRMS IN THE FIELD OF MANAGEMENT CONSULTING

O.V. Zhigar

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

The article is devoted to the interaction of client organizations and consulting firms in the process of consulting. Features of business cooperation of clients and consultants are considered. The main barriers preventing the establishment of effective business cooperation between consulting organizations and their clients are identified. The reasons preventing effective development of consulting services are revealed. Recommendations on overcoming barriers and difficulties in the process of interaction between client firms and consultants in the field of management consulting are given.

Keywords: *management consulting, management consulting, consulting services, consulting activity, business cooperation, client, consultant.*

Современная экономика находится в непрерывном развитии, и одновременно с ней также приходится развиваться тем ее субъектам, которые занимаются производством тех или иных благ, удовлетворяющих потребности общества. Сформировавшийся рынок предъявляет новые

условия эффективной работы фирм, но вследствие этого появляется и ряд проблем различного характера. Успех любой фирмы, компании или организации гарантирован лишь тогда, когда ее продукция или услуги конкурентоспособны, а деятельность эффективна. Чтобы успешно под-

держивать такую деятельность в условиях конкуренции, когда похожие организации также благополучно развиваются, необходимо оперативное принятие качественных управленческих решений, а для этого предпринимателям необходимы консультации специалистов в разных областях знаний: в менеджменте, экономике, психологии, юриспруденции и т. д.

Все это послужило импульсом для возникновения и развития управленческого консалтинга как специфического направления профессиональной деятельности. Управленческое консультирование, способное решать большую часть возникших проблем, для многих организаций становится своего рода спасательным кругом.

Консалтинг — это «вид деятельности специальных компаний, консультирующих предприятия по широкому кругу вопросов хозяйственной деятельности, конъюнктуре рынка, методам ведения бизнеса, адаптированным к современным условиям, практике управления, обоснованию выбора адекватных управленческих решений» [9, с. 256].

Консультационные услуги востребованы в любой сфере деятельности. Широкое применение в современных условиях получила практика привлечения внешних консультантов с целью решения тех или иных проблем в управленческой сфере, повышения эффективности труда, снижения издержек и т.д. В наиболее общем виде управленческое консультирование включает следующие процессы:

- оптимизацию структуры и внутренних процессов;
- комплексную оценку состояния фирмы;
- прогнозирование, разработку стратегии развития;
- создание антикризисных программ (например, полный анализ рынка и построение стратегии развития фирмы, а также исследование поведения потребителей и руководство им).

Консультационные услуги многообразны из-за разнородности бизнес-процессов, происходящих в организациях, и предполагают следующие виды:

- административный консалтинг, который помогает решать проблемы становления и оформления компании, административного контролирования деятельности, ведения делопроизводства (например, составить плана совершенствования ведения делопроизводства внутри компании);
- финансовое консультирование, которое заключается в нахождении источников финансирования, построении экономической стратегии фирмы, рекомендациях по про-

блемам, связанным с налогообложением и бухгалтерским учетом субъектов экономической деятельности. Этот вид консалтинга может быть задействован в построении финансовой модели, прогнозировании денежных потоков, составлении и контроле бюджета компании, разработке системы стимулирования труда и заработной платы;

- кадровое консультирование, которое предполагает оптимизацию кадровых потоков, планирование найма и повышение квалификации сотрудников, разработку системы мотивации. Например, это могут быть проекты по совершенствованию подбора и процессов обучения персонала, созданию и развитию корпоративной культуры;
- IT-консультирование, подразумевающее разработку информационно-поисковых систем и автоматизацию информационной безопасности. Примером служит помощь фирмам-заказчикам в выборе эффективной стратегии информационной безопасности в своей области;
- маркетинговое консультирование, помогающее клиентам увеличить сбыт при помощи совершенствования работы фирмы на всех ступенях деятельности: на этапе образования цен, в процессе PR и рекламы, на стадии продаж и т. п. В результате этого вида консалтинга для построения эффективной маркетинговой стратегии организации производится анализ рынка конкурентов фирмы-заказчика, опыта и практики работы конкурентов;
- производственный консалтинг, подразумевающий разрешение экономических, инженерных и управленческих задач, совершенствование технической и технологической базы, исследование продукта и способов изготовления. Примером может выступать исследование текущей технологической линии производства и разработка технических решений по максимальному использованию оборудования в рамках существующей технологии;
- юридическое консультирование, которое включает правовое консультационное обеспечение, стратегию развития деятельности предприятия в соответствии с законодательством. Это могут быть проекты по правовой оценке хозяйственных схем, анализу и разработке договоров и сопутствующих документов;
- специализированное консультирование, которое содержит необозначенные выше вопросы. К примеру, воздействие на экологическую ситуацию, а также вопросы

консультирования государственного сектора.

Выделенные разновидности консультационных услуг сегодня довольно объемны и включают все без исключения сферы деятельности. Кроме этого, определенные консультационные услуги могут оказываться не только в виде консультирования, но и посредством выполнения определенных функций. Такими услугами являются: рекрутмент, PR, бухгалтерское обслуживание, аудит и т. д.

Управленческий консалтинг является наиболее эффективным средством ускорения внедрения новых управленческих технологий, новых методов и приемов ведения бизнеса, самым надежным методом, позволяющим быстро осваиваться в малоизученных или быстроменяющихся условиях [1, с. 114]. Консалтинговые услуги сегодня выступают одним из наиболее важных инструментов формирования конкурентных преимуществ организации, которая открывает новые рыночные возможности для субъектов рынка, позволяет выработать практические рекомендации и помогает реализовать основные направления ее деятельности.

Консультационная фирма — это «хозяйственная организация, задачей которой является выполнение работ по проведению анализа, обоснование перспектив развития и организация использования научно-технических и организационно-экономических инноваций» [9, с. 176]. На основании представленных фирмой данных консультанты готовы дать реальную оценку ситуации, обнаружить «слабые места», требующие неотложного вмешательства и определить способы и методы, необходимые для решения возникших проблем конкретной фирме.

Сущность оказания услуг консультантов заключается в разрешении проблем клиента, поэтому ресурсом формирования консалтинговых услуг являются заказы клиентов. Однако на пути сотрудничества консультационных фирм и их клиентов существует ряд проблем, снижающих эффективность взаимодействия субъекта и объекта в процессе оказания консалтинговых услуг. Эти противоречия необходимо выявлять, анализировать и находить варианты их разрешения.

В России консалтинговая деятельность пребывает в стадии активного развития и является достаточно перспективной сферой деятельности. Рынок консалтинговых услуг в России пользуется довольно большим спросом, это связано прежде всего с ростом профессиональных качеств и квалификации отечественных управленцев. В связи с ростом рынка консалтинговых услуг за счет конкурентной борьбы повышается соответственно и их качество.

Однако в России существует ряд проблем, связанных с увеличением рынка консалтинговых услуг. Связано это прежде всего со слаборазвитой системой образования и поддержки передачи знаний в управленческой сфере. Организации, у которых есть опыт образования новых управленческих технологий, приемов и методов, зачастую не стремятся им делиться. В связи с этим складывается такая ситуация, когда российские специалисты в области управления, решившие заниматься консультационной деятельностью, прибегают к использованию методологии и опыта западных коллег, который более распространен, нежели отечественный. Подобная практика сталкивается с пониженной эффективностью, поскольку такой опыт не охватывает большой массив проблем, к тому же не учитывает специфику российской управленческой деятельности.

Каждая организация, независимо от положения дел, рано или поздно сталкивается с проблемами дальнейшего развития и осуществления своей деятельности. Для того чтобы не только успешно поддерживать жизнеспособность организации, но и добиваться более высоких результатов, необходимо внедрение новых прогрессивных технологий, в том числе управленческих, позволяющих увеличить конкурентоспособность, производительность труда, создавать более сложные механизмы мотивации работников организации и т. д.

Управленческое консультирование позволяет разрешить множество проблем организации, связанных прежде всего с управленческой деятельностью, организационной структурой и управлением персоналом, общими целями и стратегией ведения дел, а также вопросами деловой политики и контроля.

Процесс управленческого консультирования основан на деловом сотрудничестве клиента и консультанта. Клиент — объект консультирования — оплачивает услуги консультанта на условиях, определенных договором на оказание консультационных услуг. Консультант как субъект консультирования в течении определенного периода времени работает, выполняя работу по совершенствованию деятельности организации и получая за это вознаграждение, определенное договором на оказание консультационных услуг [6, с. 68].

Однако перед началом делового сотрудничества клиента и консультанта возникает ряд барьеров, препятствующих этому. Рассмотрим некоторые из них ниже.

Когда руководство той или иной организации осознает наличие проблемы или комплекса проблем в управленческой сфере своего предприятия и принимает решение обратиться к

консультанту, то здесь им доступны следующие альтернативы: нанять соответствующего специалиста в штат компании либо приобрести услуги внешнего консультанта. У каждого из этих вариантов есть свои положительные и отрицательные стороны.

Основное отличие внутреннего специалиста от внешнего заключается в том, что консультант не несет ответственности за свои рекомендации, а также не участвует в практической реализации данных им советов. Еще одно отличие представителей консалтинговых фирм от менеджеров компаний заключается в том, что они лишь дают резюме своих наблюдений, а принятие решений и обеспечение их исполнения лежит уже на руководстве компании или на линейных менеджерах [4, с.92].

С другой стороны, внутренние консультанты, напротив, не всегда могут объективно оценить обстановку в организации, дать независимую оценку положения дел, подвергаясь влиянию собственного руководства. К тому же изнутри не всегда можно заметить некоторые детали и проблемные стороны, что более доступно внешнему специалисту по управленческому консультированию.

Следующим барьером на пути к деловому сотрудничеству клиентских организаций и консультационных фирм выступает несоответствие квалификационных требований растущему спросу на рынке консультационных услуг. Многие специалисты консультационных фирм не имеют специального образования и соответствующей квалификации, что находит негативный отклик на качество услуг, которые они оказывают. Исходя из российского опыта, можно утверждать, что отечественные консультанты заимствуют опыт, знания и методы у зарубежных коллег, что приводит к заведомо неэффективным результатам деятельности самого консультанта, так как зарубежные методики не призваны учитывать специфику российского опыта управленческой деятельности. Вследствие чего клиенты с настойчивостью относятся и к таким фирмам, и в целом к консультационной деятельности.

Характерной особенностью консультационной деятельности является ее интеллектуальная основа. Консалтинговый процесс требует значительных интеллектуальных способностей консультанта. Как правило, решаемые проблемы охватывают различные сферы деятельности организации, описанные выше (маркетинг, производство, финансы и т. д.), что, в свою очередь, обуславливает требования по наличию у консультанта профессиональных знаний в смежных областях и умение эффективно применять их на практике.

Зачастую консультантами являются специалисты каких-либо отраслей и сфер деятельности, которые напрямую не связаны с управленческой деятельностью. Такие специалисты нуждаются в дополнительном образовании по специальным программам и методам, которые знакомят их с особенностями консультационной деятельности.

Еще одним аспектом, осложняющим деловое сотрудничество двух сторон процесса консультирования, выступает тот факт, что консалтинговые организации фактически не несут ответственности за свои рекомендации. Правовая основа осуществления консультационной деятельности на текущий момент является не до конца разработанной. Такие юридические вопросы как права и обязанности сторон, ответственность сторон, расчеты по обязательствам и т. д. закрепляются лишь условиями договора на оказание консультационных услуг. В результате, как правило, сторона клиента остается без должной юридической защиты своих интересов.

Достаточно серьезной проблемой взаимодействия является непонимание клиентом полезности консультационных услуг. Многие руководители, менеджеры и бизнесмены не до конца имеют представление, зачем прибегать к найму консультанта извне, который не знаком с внутренней обстановкой и спецификой деятельности организации, следовательно, не способен решить имеющиеся проблемы. В частности, в России сложился некоторый стереотип, согласно которому обращение к консультанту по управленческим вопросам ставит под сомнение компетентность и состоятельность руководства клиентской организации.

Зарубежный опыт, напротив, показывает, что крупные и успешные компании с эффективным и сильным руководством являются частыми пользователями консультационных услуг. Это является результатом увеличения сложности систем управления, необходимости профессионального взгляда на возникающие проблемы и постоянного изменения факторов влияния внешней среды организации. Консалтинг здесь выступает не как последняя инстанция решения определенных проблем, а как инструмент достижения наибольшей эффективности и развития организации в целом. В России же к консультационным услугам прибегают на стадии зарождения организации, когда предприятие только начинает свою деятельность или когда кризисное положение принимает статус безвыходного. К сожалению, в нашей стране успешные компании очень редко задумываются о приобретении консультационных услуг, тем самым упуская возможности получения рекомендаций, как добиться еще более эффективных результатов и многократно

увеличить достигаемый успех. В этом выражается еще одна сложность осуществления консультационной деятельности в России.

В ряде случаев сомнения у клиента в привлечении консультанта вызывает также отсутствие у консалтинговой фирмы опыта в разрешении управленческих проблем. Значительная часть управленческого консультирования фактически имеет дело с вопросами, которые относятся к искусству управления, и, чтобы найти и осуществить наилучшее решение, необходим опыт, который не всегда имеется у консультанта [1, с. 115]. С подобной проблемой приходится сталкиваться, как правило, молодым консалтинговым фирмам.

Все вышеуказанные барьеры и трудности можно, а главное, нужно преодолеть, если консалтинговая организация ставит своей целью эффективно вести свою деятельность не только на текущий момент, но и в будущем.

Большинство барьеров делового сотрудничества в процессе консалтинга могут быть успешно преодолены с помощью организации ассоциаций консультантов, которые непосредственно организуют встречи с клиентами и обсуждают все вопросы взаимодействия. В результате клиентская организация может получить профессиональный взгляд на имеющиеся проблемы, рекомендации на перспективы будущего развития, внедрить современные управленческие технологии, добиться более высокого уровня эффективности

деятельности и качественно нового уровня развития всей фирмы.

Развитие рынка консалтинговых услуг играет важную роль для экономики, поскольку открывает направление деятельности, в котором могут быть заняты люди, и в целом позволяет добиться всестороннего роста как клиентских организаций, так и самих консультационных фирм. На современном этапе существует спрос на консалтинговые услуги, более того, рынок насыщен потенциальными клиентами, что создает благоприятные условия для появления новых консалтинговых организаций.

Исходя из вышесказанного, следует создать такую систему информационного обеспечения, которая будет служить гарантом надежности той или иной консультационной фирмы. Клиенты, которым необходима профессиональная помощь в сфере управления, смогут получать точную информацию о конкретном консультанте и конкретных услугах, которые он предоставляет.

Таким образом, управленческое консультирование является перспективным видом профессиональной деятельности. Налаживание эффективного механизма установления делового сотрудничества между клиентскими организациями и консультационными фирмами позволит добиться стабильного развития данного направления деятельности на дальнейшую перспективу.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Беляева, С. С. Проблемы управленческого консалтинга в современных условиях / С. С. Беляева // Вестник Омского университета. Серия Экономика. — 2013. — № 1. — С. 114—116.
2. Бутова, Т. В. Управленческий консалтинг : учеб. пособие / Т. В. Бутова. — М. : ТЕИС, 2015. — 332 с.
3. Васильев, Г. А. Управленческое консультирование : учеб. пособие / Г. А. Васильев, Е. М. Деева. — М. : Юнити-Дана, 2015. — 255 с.
4. Жуков, В. А. Современные тенденции развития рынка консалтинговых услуг / В. А. Жуков // Вестник Государственного университета управления. — 2017. — № 11. — С. 91—99.
5. Курбатова, О. В. Развитие рынка консалтинговых услуг : учеб. пособие / О. В. Курбатова. — М. : Юнити-Дана, 2014. — 77 с.
6. Лапыгин, Ю. Н. Основы управленческого консультирования : учеб. пособие / Ю. Н. Лапыгин. — М. : Инфра-М, 2016. — 305 с.
7. Лобовский, И. М. Рынок консалтинговых услуг: настало время профессионалов / И. М. Лобовский // Управление персоналом. — 2014. — № 3 — С. 46—49.
8. Макхэм, К. Управленческий консалтинг : учебник / К. Макхэм. — М. : Дело и сервис, 2013. — 375 с.
9. Маринко, Г. И. Управленческий консалтинг : учеб. пособие / Г. И. Маринко. — М. : Инфра-М, 2012. — 381 с.
10. Михлин, Л. П. Управленческое консультирование : учеб. пособие / Л. П. Михлин. — Калининград, 2013. — 184 с.
11. Посадский, А. П. Основы консалтинга : учебник / А. П. Посадский. — М. : Инфра-М, 2014. — 145 с.
12. Токмакова, Н. О. Основы управленческого консультирования : учеб.-практ. пособие / Н. О. Токмакова. — М. : Изд-во Москов. управлен. междунар. ин-та эконометрики, информатики, финансов и права, 2014. — 68 с.
13. Ситдикова, Л. Б. Критерии оценки качества консультационных услуг / Л. Б. Ситдикова // Управление персоналом. — 2015. — № 1 — С. 64—68.
14. Шарков, Ф. И. Коммуникология: коммуникационный консалтинг : учеб. пособие / Ф. И. Шарков. — М. : Дашков и К°, 2016. — 407 с.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Жигарь Оксана Владимировна — старший преподаватель кафедры государственного и муниципального управления Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. *ovzigar@rambler.ru*

REFERENCES

1. Belyaeva S.S. Problemy upravlencheskogo konsaltinga v sovremennykh usloviyakh [Problems of management consulting in modern conditions]. *Vestnik Omskogo universiteta. Seriya Ekonomika* [Bulletin of Omsk University. Economy Series]. 2013, no 1, pp. 114—116. (In Russ.).
2. Butova T.V. *Upravlencheskiy konsalting* [Management consultancy]. Moscow, TEIS Publ., 2015. 332 p. (In Russ.).
3. Vasilev G.A. *Upravlencheskoe konsultirovanie* [Management consulting]. Moscow, Yuniti-Dana Publ., 2015. 255 p. (In Russ.).
4. Zhukov V.A. Sovremennye tendencii razvitiya rynka konsaltingovykh uslug [Current trends in the market of consulting services]. *Vestnik gosudarstvennogo universiteta upravleniya* [Bulletin of the State university of management]. 2017, no. 11, pp. 91—99. (In Russ.).
5. Kurbatova O.V. *Razvitie rynka konsaltingovykh uslug* [Development of the market of consulting services]. Moscow, Yuniti-Dana Publ., 2014. 77 p. (In Russ.).
6. Lapygin Yu.N. *Osnovy upravlencheskogo konsul'tirovaniya* [Basics of management consulting]. Moscow, Infra-M Publ., 2016. 305 p. (In Russ.).
7. Lobovskiy I.M. *Rynok ispolzovannoy konsaltingovykh uslug: nastalo vremya professionalov* [The market of consulting services: it's time for professionals]. *Upravlenie personalom* [Personnel Management]. 2014, no. 3, pp. 46—49. (In Russ.).
8. Makkhem K. *Upravlencheskiy konsalting* [Management consultancy]. Moscow, Delo i servis Publ., 2014, 375 p. (In Russ.).
9. Marinko G.I. *Upravlencheskiy konsalting* [Management consultancy]. Moscow, Infra-M Publ., 2012. 381 p. (In Russ.).
10. Mikhlin L.P. *Upravlencheskoe konsultirovanie* [Management consultation]. Kaliningrad, 2013. 184 p. (In Russ.).
11. Posadskiy A.P. *Osnovy konsaltinga* [Consulting basics]. Moscow, Infra-M Publ., 2014. 145 p. (In Russ.).
12. Tokmakova N.O. *Osnovy upravlencheskogo konsultirovaniya* [Fundamentals of management consulting]. Moscow, Moscow International Institute of Econometrics, Informatics, Finance and Law [Moscow: Publishing House of the Moscow Management International Institute for Econometrics, Informatics, Finance and Law Publ., 2014. 68 p. (In Russ.).
13. Sitdikova L.B. Kriterii ozenki kachestva konsyltatsionnykh uslug [Criteria for assessing the quality of consulting services]. *Upravlenie personalom* [Personnel Management], 2015, no. 1, pp. 64—68. (In Russ.).
14. Sharkov F.I. *Kommunikologiya: kommunikatsionnyy konsalting* [Communicology: communication consulting]. Moscow, Dashkov i K° Publ., 2016. 407 p. (In Russ.).

ПРОБЛЕМА ПЛАНИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВА ТОВАРОВ С ОГРАНИЧЕННЫМ СРОКОМ ГОДНОСТИ В КОМПАНИИ НЕПРОМЫШЛЕННОГО ПРОФИЛЯ

Е. В. Макарова, Е. М. Земцова

Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия

В статье рассмотрены основные понятия производственного процесса, определена сущность планирования производства товаров, а также выделены особенности пищевой промышленности. Приведены основные аспекты производства товаров с ограниченным сроком годности. Рассмотрена и проанализирована деятельность компании, где производство является не профильным процессом, а сопутствующим. Отмечена проблема планирования производства товаров с ограниченным сроком годности в компании непромышленного профиля и предложены пути решения данной проблемы.

Ключевые слова: *производственный процесс, планирование производства, производство товаров с ограниченным сроком годности, методика планирования производства.*

THE PROBLEM OF PLANNING OF PRODUCTION OF GOODS WITH A LIMITED DURATION OF VALIDITY IN THE COMPANY OF NON-INDUSTRIAL PROFILE

E.V. Makarova, E.M. Zemtsova

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

The article deals with the basic concepts of the production process, the essence of planning the production of goods, as well as the features of the food industry. The main aspects of the production of goods with a limited shelf life. Considered and analyzed the activities of the company, where production is not a core process, and related. The problem of planning the production of goods with a limited shelf life in the company of non-industrial profile and proposed solutions to this problem.

Keywords: *production process, production planning, production of goods with a limited shelf life, production planning methods.*

На сегодняшний день каждое предприятие любого масштаба старается максимально усовершенствовать свои внутренние процессы для того, чтобы повысить эффективность своей деятельности, привлечь внимание и установить долгосрочные отношения с контрагентами и устойчиво закрепиться на рынке.

Существует достаточно много подходов оптимизации тех или иных процессов разной направленности в зависимости от основной деятельности компании. Одной из самых значительных сфер экономики является производство, и именно производственные процессы являются для многих предприятий ключевыми, поэтому им уделяется пристальное внимание. Но наряду с такими компаниями стоят организации, у которых производство является скорее сопутству-

ющей, но необходимой составляющей, нежели основным направлением деятельности. Однако для таких компаний очень важно оценивать качество функционирования всех своих внутренних бизнес-процессов. Особенно если организация производит товар с ограниченным сроком годности для снабжения своих сетевых точек общепита. А такой фактор, как срок годности товара, играет большую роль в анализе издержек (в частности, потерь) предприятия. Стоит только понимать, можно ли применять и адаптировать существующие методики планирования крупных пищевых производств для планирования товаров с ограниченным сроком годности в компаниях непромышленного профиля. Рассмотрение этого вопроса и выступает научной новизной данной статьи.

Рассмотрим основные понятия планирования производства.

Планирование — это система управления производством, обеспечивающая его динамичное и пропорциональное развитие, а также выявление и эффективное использование резервов производства [1].

Спланировать деятельность предприятия — это значит определить направления и пропорции развития производства с учетом имеющихся материальных и трудовых ресурсов на основе наиболее полного выявления требуемых рынку видов, объемов товаров и сроков их выпуска.

Функция планирования является самой трудоемкой функцией управления. Планирование как функция менеджмента предполагает решение о том, какие должны быть цели организации и что нужно делать для достижения этих целей [6; 7].

Процесс взаимодействия производственных факторов на предприятии, направленный на превращение исходного сырья (материалов) в готовую продукцию, пригодную к потреблению или к дальнейшей обработке, образует производственный процесс или организацию планирования производства продукции на предприятии [2; 5].

Планирование является результативным способом снижения издержек, уровня простоя оборудования и специалистов, потому что скоординированная деятельность позволяет уменьшать сроки выполнения заказов, оптимизировать движение материалов и складские остатки, сделать процесс производства прозрачным и управляемым и в целом повысить результативность работы.

Стоит отметить, что в зависимости от типа предприятия и вида его деятельности процесс планирования производства отличается своими характерными особенностями.

Так, план производства на предприятиях пищевой промышленности формируется по общим принципам цепочки производственных бизнес-процессов: план реализации продукции, план производства продукции и план закупки сырья и материалов для производства продукции. В то же время выпуск продуктов питания имеет несколько специфических особенностей по сравнению с другими производствами, которые нужно учитывать при составлении производственных планов.

Во-первых, для выпуска продуктов питания, как правило, требуется значительное количество номенклатурных позиций сырья и материалов.

Во-вторых, сам процесс производства состоит из нескольких технологических переделов, на каждом из которых появляется новая номенкла-

тура сырья или полуфабриката, которые служат входным сырьем для следующих переделов.

В-третьих, достаточно часто в пищевой промышленности при выпуске продукции образуются неиспользованные остатки сырья, которые нужно учитывать при составлении производственных планов.

В-четвертых, технологический цикл производства продуктов питания гораздо короче, чем в других производственных сферах. Это требует от экономической службы организации оперативных планов как выпуска продукции, так и закупки необходимых для этого сырья и материалов.

Производство продуктов питания требует детализации расчета производственного плана, так как короткий производственный цикл и широкий ассортимент необходимого сырья и материалов делает критичными для соблюдения технологических процессов и качества продукции ошибки в расчетах. Так, например, если при производстве фарша для колбасных изделий среди десятка номенклатурных позиций сырья, необходимого для его приготовления, на складе вследствие ошибочного планирования закупок не окажется только одной позиции, то под угрозой окажется дневной выпуск сразу нескольких видов продукции [3].

План производства продукции пищевой промышленности всегда должен основываться на данных:

- о планах продаж или заказах покупателей;
- остатках готовой продукции на складах;
- незавершенном производстве продукции;
- нормативе страховых запасов готовой продукции.

Планирование выпуска продукции осуществляется разными способами. Одним из них является планирование выпуска продукции на основе плана продаж. На его основе производство продукции обычно планируют тогда, когда компания не составляет ежедневные оперативные планы производства, а формирует понедельные планы выпуска продукции, на основе которых затем выдаются ежедневные производственные задания [8].

При таком варианте планирования на первом этапе создания оперативного производственного плана распределяется план продаж продукции на месяц по периодам оперативного планирования производства, потому что в рамках месяца спрос покупателей на продукцию всегда неравномерен [3]. Чтобы сформировать оперативные планы продаж на каждую неделю месяца, нужно плановый объем продаж продукции на месяц умножить на коэффициент покупательского спроса, сложившийся фактически за несколько прошедших отчетных периодов [4]. Затем рассчитывается

потребность компании в объеме выпуска продукции, который обеспечит выполнение плана продаж. Для этого кроме еженедельных планов продаж потребуются также данные об остатках готовой продукции на начало планируемого месяца (фактические или прогнозные), а также норматив страховых запасов готовой продукции на складе компании. Причем норматив целесообразно устанавливать в днях реализации продукции, поскольку ее выпуск неравномерен в течение месяца.

План выпуска продукции формируется по каждому ее виду. Для этого необходимо из оперативного плана продаж на неделю вычесть остаток готовой продукции на начало недели и учесть остаток готовой продукции на начало недели. Остаток готовой продукции на начало недели берется только для первой недели месяца, для второй и последующих недель начальным остатком будет служить нормативный страховой запас готовой продукции на конец предыдущей недели.

И, конечно, при формировании производственного плана в пищевой промышленности нельзя обойтись без прогноза потребности в сырье и материалах, необходимых для обеспечения плана выпуска продукции. Этот расчет прогноз необходим в связи с тем, что производство пищевой продукции многокомпонентно, и компания должна контролировать и своевременно пополнять запас сырья с учетом динамики производственных планов.

Потребность в сырье и материалах для производства продуктов питания определяется на основе планового объема выпуска продукции и производственных спецификаций выпуска каждой номенклатуры продукции. Спецификации обычно разрабатываются из расчета расхода сырья и материалов на выпуск 100 кг продукции, потому что такая детализация установлена и в планах продаж, и в планах выпуска продукции. Таким образом, на этом этапе рассчитывается потребность в сырье и материалах по каждой номенклатурной позиции.

Второй способ заключается в планировании выпуска продукции на основании заявок покупателей. Так как производство продуктов питания в основном имеет достаточно короткий производственный цикл (от нескольких часов до нескольких суток), то компании пищевой промышленности часто применяют оперативное планирование производства продукции на каждый день. В этом случае производственные прогнозы строятся не на основе планов продаж, а непосредственно по заказам, поступившим от покупателей компании [3].

В пищевой промышленности наряду с производственными спецификациями используются

технологические карты. Чаще всего их применяют при ежедневном производстве продукции, не когда задействован значительный перечень наименований сырья и материалов, а, наоборот, когда из одного исходного сырья получают несколько видов продукции.

При разработке производственных планов в сфере пищевой промышленности немаловажным моментом является проверка разработанных прогнозов выпуска продукции с техническими возможностями компании по ее производству. Это нужно прежде всего для того чтобы равномерно распределить нагрузку на производственное оборудование, избегая его простоя в периоды спада и превышения планов производства над максимальной возможностью выпуска в периоды повышения покупательского спроса.

Конечно, эта проблема присуща многим производственным предприятиям, но в сфере пищевой промышленности она наиболее ярко выражена, так как здесь наиболее короткий производственный цикл выпуска продукции и достаточно большая амплитуда покупательского спроса, которая обычно достигает верхнего пика перед выходными и праздничными днями и падает до минимума после них. Чтобы проверить, насколько план выпуска продукции соответствует производственным возможностям компании, достаточно составить таблицу с максимально возможным выпуском продукции за расчетный период (день, неделя, декада, месяц) с производственным планом за этот же период в аналитике по производственным линиям и видам продукции, а затем вычесть из данных таблицы показатели производственного плана. В результате в ячейках с отрицательными значениями можно увидеть, по какому виду продукции производственные планы превышают технические возможности и требуют корректировки в сторону повышения выработки продукции в те периоды, когда оборудование имеет неиспользуемый запас производительности [9].

Таким образом, можно сделать несколько выводов по выстраиванию процесса планирования производства:

1. При разработке производственных планов в пищевой промышленности всегда нужно учитывать не только планы продаж, но и потребности производства в сырье и материалах, поскольку производство продуктов питания отличается коротким технологическим циклом.
2. Многоступенчатость производства пищевых продуктов и широкий ассортимент сырья и материалов при выработке требуют детализации производственных планов до каждой номенклатурной единицы продукции.

3. Покупательский спрос на продукты питания имеет достаточно значительные колебания в течение планируемого периода, что усложняет разработку производственных планов.

Чтобы планы производства в пищевой промышленности были эффективными, необходимо проверять их на соответствие техническим возможностям производственного оборудования [10].

Все это хорошо работает при выстраивании процесса производства крупных и многосерийных предприятий. Но как выстраивать такой процесс в компании, основной деятельностью которой не является само производство? Для ответа на этот вопрос рассмотрим в качестве примера компанию ООО «MegaCity».

Данная организация представляет собой холдинг, осуществляющий деятельность по управлению развлекательными объектами, и основными направлениями ее деятельности является кино, боулинг, детские парки и общепит (сеть различных кафе, баров, ресторанов и ночных клубов). При всем этом компания имеет свое собственное производство по переработке пищевого сырья и выпуска полуфабрикатов (так называемых пакетов), которыми снабжаются все заведения общепита данного холдинга. Из вышесказанного можно представить, что объемы производства у данной компании не самые большие. Но даже при таком небольшом размере производства в компании также составляются планы производства, основываясь на данных текущего спроса и данных прошлых лет.

Процесс планирования производства в компании осуществляется по определенной методике, которую нельзя отнести ни к первому, ни второму описанному в теоретической части способу планирования. Она сочетает в себе элементы каждого. Производство работает ежедневно, производя то или иное количество полуфабрикатов, соответствующее плану производства с возможными корректировками (на усмотрение заведующего производством). Планы в производство сдаются логистом один или два раза в три дня,

в зависимости от дня недели, выпадающего на планирование. Разделяют заявку и дозаявку на производство. Сравнение этих документов представлено в табл. 1.

Заявка — это документ в формате excel, в котором предоставляется перечень необходимых полуфабрикатов с точным количеством пакетов с распределением по дням. В нее включаются все группы полуфабрикатов. Данная заявка рассчитана на загрузку производства на последующие три дня. Дозаявка — подобный заявке файл, в который включены не все группы полуфабрикатов и сдается он на второй день планирования производства. Как правило, данная дозаявка рассчитана на загрузку производства на следующий день.

Процесс планирования производства данных групп полуфабрикатов проходит согласно следующим этапам:

1. Выгрузка данных о количестве сданных производством полуфабрикатов на склад (чтобы можно было видеть, выполнило производство план или нет) и об общем количестве остатков на складе из специальной программы.

2. Добавление выгруженной информации в специальные файлы (формы) по планированию (в формате excel).

3. Анализ выполнения плана производством (заполнение таблиц в excel).

4. Планирование производства согласно существующей методике (заполнение таблиц в excel, где имеется информация о недельном и среднем за 2 месяца спросе на тот или иной полуфабрикат). Методика планирования производства представлена в табл. 2.

Значения в столбцах «В заявку» и «В дозаявку» — это количество дней, на которое должно хватить запаса пакетов. В файлах по планированию данное значение высчитывается автоматически с помощью специальной формулы формата excel.

5. Подготовка файлов (заявки/дозаявки) к отправке участникам производства и снабжения (цеху полуфабрикатов, кондитерскому цеху, отделу снабжения, технологам).

Таблица 1

Заявка и дозаявка на производство полуфабрикатов

Критерий	Заявка	Дозаявка
Включение групп полуфабрикатов	Включены все группы	Включены все группы, кроме замороженных продуктов
На сколько дней вперед загружает производство	На 3 дня	На 1 день
На какой день периода планирования сдается в производство	На 3-й день периода	На 2-й день периода
Принадлежит к текущему или будущему периоду планирования	К будущему периоду	К текущему периоду

Таблица 2

Методика планирования производства полуфабрикатов

Срок хранения пакета	В заявку	В дозаявку	Комментарий
3-дневные	В зависимости от дня недели	—	Планируем согласно спросу прошлой недели с разбивкой по дням недели
5—7-дневные	5	4	Шаг значений при планировании пакетов — 5 шт.
10-дневные	6	5	Шаг значений при планировании пакетов — 5 шт.
14-дневные	8	7	Шаг значений при планировании пакетов — 5 шт.
30-дневные	14	—	Шаг значений при планировании пакетов — 10 шт.

6. Отправка файлов по электронной почте.

7. Добавление нового плана в файлы по планированию.

Еженедельно логист обновляет данные о спросе на полуфабрикаты (пакеты) из специальных информационных программ, согласно которым корректируются дальнейшие заявки на производство. Учитывая специфику производства ООО «MegaCity», стоит обратить внимание на такой важный фактор, как срок хранения производимых полуфабрикатов. Если тридцатидневные пакеты имеют продолжительный срок хранения, то остальные группы товаров (пяти-, десяти- и четырнадцатидневные) в данной компании подвержены риску списания при ошибках планирования производства (спрос не всегда стабилен, срывает принцип «лучше спланировать чуть больше, чем полуфабрикат “встанет на стоп”»), а также при несоблюдении основных принципов хранения товаров на складе и системы выдачи пакетов в сети заведений. Списания (по-другому — потери) неблагоприятно сказываются на бюджете компании.

При анализе процесса планирования производства за последний год было выявлено, что компания теряет товара в среднем за месяц на 3,55 млн руб. при среднемесячной выручке в 117,2 млн руб., что составляет примерно 3 % от выручки. Учитывая тот факт, что при производстве продовольственных полуфабрикатов обойтись совсем без потерь невозможно, даже 3 % являются существенными. Перед руководством встала задача снизить потери до 1—1,5 % от среднемесячной выручки.

В качестве причин списаний в ООО «MegaCity» можно отметить следующее:

- 1) из-за нестабильности спроса, на который опираются при планировании производства, нередко случается перепроизводство полуфабрикатов;
- 2) из-за перепроизводства склад перегружен;
- 3) учитывая перегруженность склада, увеличивается риск пересортицы товара;
- 4) при пересортице товара нередко первыми начинают поставляться в сетевые кафе полуфабрикаты с более поздним сроком годности,

нежели те, которые были произведены ранее. В результате вышеуказанного срока хранения на полуфабрикаты истекают, и склад вынужден списывать данные пакеты.

Обратной стороной выступает недопроизводство пакетов, которое влечет за собой «стопы» по продуктовым позициям, в результате чего компания несет убытки от нереализованных продуктов.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что существующая методика планирования производства товарных позиций с ограниченным сроком годности несовершенна и требует анализа и выявления путей совершенствования. На сегодняшний день такое решение принимает каждая подобная компания. Нередко руководители таких компаний ищут определенную модель организации и функционирования компании, которую можно было бы адаптировать под свою деятельность, оптимизировав ряд бизнес-процессов.

Рассматривая выявленную проблему в рамках компании ООО «MegaCity» руководителями было принято следующее решение: те полуфабрикаты, остаточный срок годности которых составляет 2 и менее дней (а при этих условиях ни одно сетевое заведение уже не берет такие пакеты для реализации), отправлять в служебную столовую для продажи их сотрудникам по себестоимости. Это позволит компании снизить суммарные потери, но не улучшит саму методику планирования.

Поэтому можно предложить и такие варианты решения проблемы:

- 1) пересмотреть существующую методику планирования производства (выделить ключевые моменты, которые нельзя исключить из внимания, проанализировать узкие места и разработать рекомендации по улучшению методики);
- 2) разработать новую методику планирования производства, адаптированную под специфику компании.

Причем при разработке и совершенствовании уже существующей методики необходимо опираться на зарубежный опыт аналогичных компаний и рассматривать известные концепции планирования производства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Волков, О. И. Экономика предприятия : курс лекций / О. И. Волков, В. К. Скляренко. — М. : Инфра-М, 2014. — 288 с.
2. Гаджинский, А. М. Проектирование товаропроводящих систем на основе логистики: учебник / А. М. Гаджинский. — М. : Дашков и К°, 2013. — 324 с.
3. Гребенников, А. А. Особенности планирования в пищевой промышленности / А. А. Гребенников // Справочник экономиста. — 2018. — № 4. — URL: https://www.profiz.ru/se/4_2018/plan_v_prom-ti/ (дата обращения: 03.01.2019).
4. Крылатков, П. П. Логистика промышленного предприятия : учеб. пособие / П. П. Крылатков, Е. Ю. Кузнецова, Г. Г. Кожушко, Т. А. Минеева. — Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2016. — 176 с.
5. Мазурин, Э. Б. Экономика, организация и управление предприятием : учеб. для студентов высш. учеб. заведений, обучающихся по направлению подготовки «Автоматизация технологических процессов и производств» / Э. Б. Мазурин, А. А. Одинцов, В. А. Поникаров. — М. : Академия, 2015. — 247 с.
6. Мескон, М. Основы менеджмента : пер. сангл. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури ; общ. ред. и вступ. ст. Л. И. Евенко. — М. : Дело, 2016. — 799 с.
7. Омарова, Н. Ю. Управление производственными затратами в конкурентной среде / Н. Ю. Омарова, Л. Н. Косяков, А. Л. Попова. — М. : Проспект науки, 2015. — 244 с.
8. Сергеев, И. В. Экономика организации (предприятия) : учеб. пособие для вузов / И. В. Сергеев. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : Юрайт, 2015. — 671 с.
9. Симунин, Е. Н. Планирование на предприятии : учеб. пособие / Е. Н. Симунин, В. М. Вагильцова, Т. Л. Симунина, В. С. Васильцов. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : КНОРУС, 2010. — 336 с.
10. Туровец, О. Г. Организация производства и управление предприятием : учебник / О. Г. Туровец. — М. : Инфра-М. — 2011. — 504 с.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Макарова Екатерина Владимировна — магистрант экономического факультета Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. csu_makarova.ev@mail.ru

Земцова Елена Михайловна — кандидат педагогических наук, доцент кафедры математических методов в экономике Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. zemtsova.l@yandex.ru

REFERENCES

1. Volkov O.I. *Ekonomika predpriyatiya* [Enterprise economy]. Moscow, Infra-M Publ., 2014. 288 p. (In Russ.).
2. Gadhinskiy A.M. *Proyektirovaniye tovaroprovodyashchikh system na osnove logistiki* [Designing commodity distribution systems based on logistics]. Moscow, Dashkov i K°, 2013. 324 p. (In Russ.).
3. Grebennikov A.A. *Osobennosti planirovaniya v pishchevoy promyshlennosti* [Features of planning in the food industry]. *Spravochnik ekonomista* [Reference economist], 2018, no. 4. Available at: https://www.profiz.ru/se/4_2018/plan_v_prom-ti/, accessed 01.03.2019. (In Russ.).
4. Krylatkov P.P. *Logistika promyshlennogo predpriyatiya* [Logistics of an industrial enterprise]. Yekaterinburg, Ural State University, 2016. 176 p. (In Russ.).
5. Mazurin E.B. *Ekonomika, organizatsiya i upravleniye predpriyatiyem* [Economics, organization and management of an enterprise]. Moscow, Akademiya Publ., 2015. 247 p. (In Russ.).
6. Meskon M. *Osnovy menedzhmenta* [Fundamentals of Management]. Moscow, Delo Publ., 2016. 799 p. (In Russ.).
7. Omarova N.Yu. *Upravleniye proizvodstvennyy izatratami v konkurentnoy srede* [Management of production costs in a competitive environment]. Moskva, Prospekt nauki Publ., 2015. 244 p. (In Russ.).
8. Sergeyev I.V. *Ekonomika organizatsii (predpriyatiya)* [Economy of organization (enterprise)]. Moscow, Yurayt Publ., 2015. 671 p. (In Russ.).
9. Simunin Ye.N. *Planirovaniye na predpriyatii* [Planning at the enterprise]. Moscow, Knorus Publ., 2010. 336 p. (In Russ.).
10. Turovets O.G. *Organizatsiya proizvodstva i upravleniye predpriyatiyem* [Organization of production and enterprise management]. Moscow, Infra-M Publ., 2011. 504 p. (In Russ.).

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ АУТСОРСИНГА В ЛОГИСТИКЕ СНАБЖЕНИЯ

В. А. Подрезова, О. А. Давыдова

Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия

Главной задачей логистики снабжения является своевременное и оптимальное обеспечение предприятия необходимыми материальными ресурсами соответствующей комплектности и качества. Примером таких необходимых ресурсов могут быть средства индивидуальной защиты. В данной работе были изучены теоретико-методологические основы аутсорсинга, его цели, виды, преимущества и недостатки. Кроме того, был проанализирован процесс материально-технического снабжения промышленного предприятия, выявлены присущие ему проблемы и предложен вариант их решения на основе аутсорсинга.

Ключевые слова: *аутсорсинг, логистика снабжения, этапы внедрения аутсорсинга, модели оценки аутсорсинга.*

FEATURES OF OUTSOURCING APPLICATION IN LOGISTICS SUPPLY

V.A. Podrezova, O.A. Davidova

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

The main task of logistics is a timely and optimal provision of the company with necessary material resources appropriate completeness and quality. An example of such indispensable resources may be personal protective equipment. In this paper, the theoretical and methodological foundations of outsourcing, its goals, types, advantages and disadvantages were studied. In addition, the process of material and technical supply of the industrial enterprise was analyzed, the problems inherent in it were identified and a variant of their solution was proposed on the basis of outsourcing.

Keywords: *outsourcing, logistics of supply, stages of outsourcing implementation, models of outsourcing evaluation.*

Современный этап развития экономики характеризуется и непосредственно связан с пересмотром технологий бизнеса и организационных структур управления путем перехода на различные формы партнерства и организации управления предприятием, его процессами. Это позволяет адаптироваться к динамично развивающимся условиям производства и сбыта [11]. Можно выделить две формы организации бизнеса, управления процессами материально-технического снабжения.

Так, в первом случае предприятие может выбрать стратегию инсорсинга материально-технического снабжения, то есть само выполнять данные функции и нести все сопутствующие затраты. Затраты, возникающие при материально-техническом снабжении, как правило, являются главной составляющей частью логистических издержек. В среднем они составляют

от 12 до 40 % от совокупных затрат на логистику [8]. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации, работодатель обязан обеспечить работников средствами индивидуальной защиты¹. Этот аспект является сложным и многогранным вопросом. С одной стороны, рынок средств индивидуальной защиты стремительно развивается. По данным журнала «Охрана труда и социальное страхование», темпы роста этого рынка в России составляют 15–20 % в денежном выражении [7]. Однако, с другой стороны, многие предприятия все еще пытаются экономить на вопросе обеспечения безопасности работников и финансируют направление по остаточному принципу. По разным источникам, на рассматриваемом предприятии затраты на средства индивидуальной одеж-

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступил в силу с 01.01.2017).

ды для одного работника в среднем составляют десять тысяч рублей. Суммы затрат для такого крупного предприятия значительно выше, что подчеркивает важность эффективной организации процесса обеспечения персонала СИЗ и их хранения.

Другим вариантом организации материально-технического снабжения на складе может быть аутсорсинг.

Относительно данного термина в научной литературе нет единого мнения. Были изучены подходы таких авторов, как Р. Аалдерс [1], Н. А. Коники [5], Б. А. Аникина [3]. Согласно Б. А. Аникину, «аутсорсинг — это стратегия управления, которая способствует созданию высокоэффективных и конкурентоспособных организаций в условиях жесткой рыночной конкуренции, [позволяет] сосредоточиться на главном направлении деятельности» [3].

Как правило, выделяют следующие цели аутсорсинга:

- улучшение качества товаров и услуг при конкретных производственных затратах;
- снижение цены на предлагаемые услуги и реализуемую продукцию при сохранении оптимального уровня качества за счет максимального снижения производственных затрат;
- увеличение финансовой устойчивости предприятия за счет минимизации затрат, но при этом сохранение определенного уровня качества продукции и услуг.

Аутсорсинг как стратегия управления имеет свои преимущества и недостатки. К преимуществам можно отнести следующие [8]:

- использование аутсорсинга предоставляет возможность сосредоточиться на основном бизнесе, получить конкурентное преимущество.
- привлечение аутсорсера дешевле содержания собственной структуры;
- предприятие получает доступ к специализированным функциям, технологиям и решениям более высокого уровня;

- повышение качества;
- отсутствие необходимости иметь в наличии мобилизационные активы, инвестировать во второстепенные направления деятельности.

Что касается недостатков аутсорсинга, то к ним можно отнести следующие [6]:

- риск резкого роста издержек;
- риск потери контроля над переданными функциями;
- утечка конфиденциальной информации;
- появление зависимости от партнера, особенно если ему переданы важные функции, как, например, связанные с оборотом денежных средств.

Исходя из российской и зарубежной практики, можно выделить различные подходы к классификации видов аутсорсинга.

Согласно А. Н. Богатко, аутсорсинг бывает [4]:

- производственный, который означает, что компания отдает часть своей цепочки производственных процессов или целиком весь цикл производства сторонней компании;
- аутсорсинг бизнес-процессов, включающий передачу сторонней организации отдельных бизнес-процессов, которые не являются для компании основными;
- аутсорсинг информационных технологий (IT-аутсорсинг), заключающийся в передаче специализированной компании полностью или частично функций, связанных с информационными технологиями.

Решение о необходимости переноса определенных бизнес-функций на аутсорсинг должно осуществляться поэтапно (рис. 1) [1].

Первый этап состоит из таких мероприятий, как детализация структуры работ и услуг, которые предполагается передать на аутсорсинг. На этом этапе формируется стратегия реструктуризации производственного процесса.

На втором этапе анализируется и аргументируется необходимость внедрения аутсорсинга.

Следующий этап принятия решения о необходимости обращения к аутсорсеру заключается

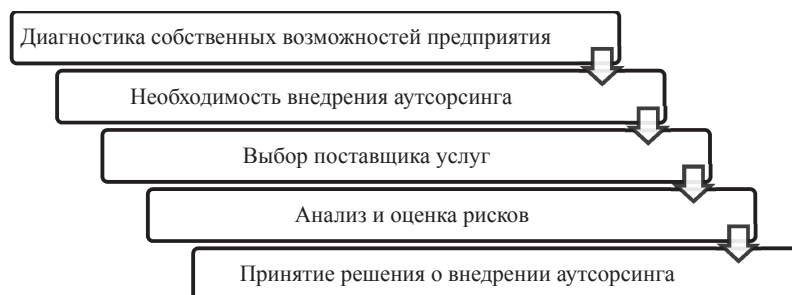


Рис. 1. Этапы принятия решения о внедрении аутсорсинга

в изучении ситуации на рынке. В рамках данного этапа проводится анализ существующих аутсорсинговых компаний, их возможности, стоимости работ и услуг.

Далее сравниваются внутренние возможности предприятия с тем, что предлагают фирмы-аутсорсеры относительно качества и стоимости выполнения соответствующих работ и услуг.

На завершающем этапе происходит само принятие решения о возможной передаче определенных процессов на аутсорсинг, основанное на расчете экономической эффективности.

Для проведения второго этапа могут использоваться разные методики. Так, для оценки необходимости внедрения аутсорсинга может применяться модель Н. К. Моисеевой, О. Н. Малютиной и И. А. Москвиной. Для оценки перспективы аутсорсинга бизнес-процесса необходимо построить двухфакторную модель (рис. 2). Ее факторами являются: стратегическая важность и уровень компетентности.

Стратегическую важность принято определять количеством ключевых факторов успеха, на которые влияет бизнес-процесс. Уровень компетентности по бизнес-процессу определяют с помощью экспертного метода.

Стратегическая значимость передачи рассматриваемого бизнес-процесса в аутсорсинг определяется по следующим условиям на основе экспертного метода:

- бизнес-процесс не является ключевой компетенцией предприятия — 3 балла;
- требования к качеству выполнения не так высоки — 2 балла;
- высокий уровень стандартизации — 2 балла;
- наличие совместимой ИТ-системы — 1 балл;
- есть возможность улучшить положение предприятия на рынке за счет передачи бизнес-процесса в аутсорсинг — 1 балл.

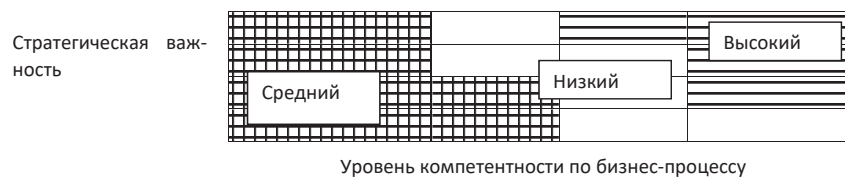


Рис. 2. Модель оценки необходимости аутсорсинга Н. К. Моисеевой, О. Н. Малютиной и И. А. Москвиной

Стратегическая важность	Высокая	1	2	3
	Средняя	4	5	6
	Низкая	7	8	9
		Ниже	Равно	Выше

По сравнению с рынком

Рис. 3. Модель оценки необходимости аутсорсинга Д. В. Хлебникова

После суммирования полученных баллов принимается решение о целесообразности услуг аутсорсинга. Бизнес-процессы, которые попали в зону высокого уровня преобразований, подлежат более подробному анализу.

Вторым методом для обоснования необходимости услуги аутсорсинга является модель Д. В. Хлебникова [9]. Ее факторами являются стратегическая важность и соответствие бизнес-процесса рыночным показателям. Значения каждого фактора в системе координат формируют девять блоков (рис. 3). Данный метод также основан на экспертной оценке.

У рассмотренных моделей есть как общие черты, так и различия. Они также были проанализированы и указаны на рис. 4.

Следующим этапом проведения анализа является выбор поставщика данных услуг. Для этого целесообразно применить модель Н. К. Моисеевой, О. Н. Малютиной, И. А. Москвиной (рис. 5).

Вопрос анализа эффективности внедрения аутсорсинга исследовался в работах ряда авторов [2]. Всю совокупность разработанных методик можно классифицировать по признаку лежащих в их основе однокритериальных и многокритериальных методов оценки эффективности использования услуг аутсорсинга. Сравнительная характеристика данных методов представлена в табл. 1.

По данным штатного расписания, на анализируемом нами предприятии работают 980 человек, которых работодатель обязан обеспечить средствами индивидуальной защиты.

Проблема обеспечения работников средствами индивидуальной защиты (СИЗ), их порча и потеря могут стать причиной несчастных случаев на производстве. Из-за отсутствия средств индивидуальной защиты работник может получить увечья или иные повреждения здоровья

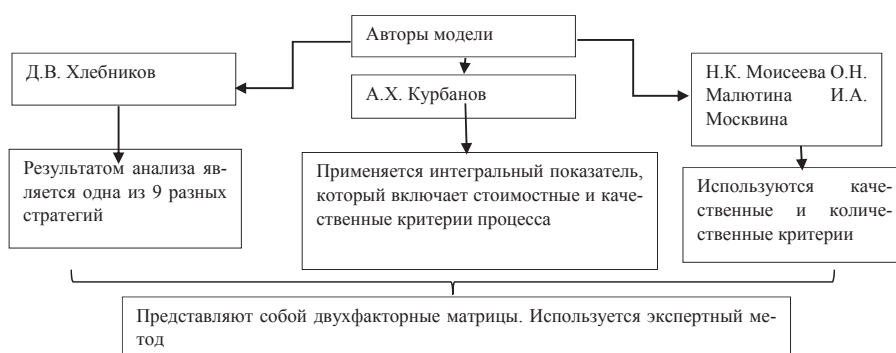


Рис. 4. Сравнение моделей оценки необходимости использования услуг аутсорсинга

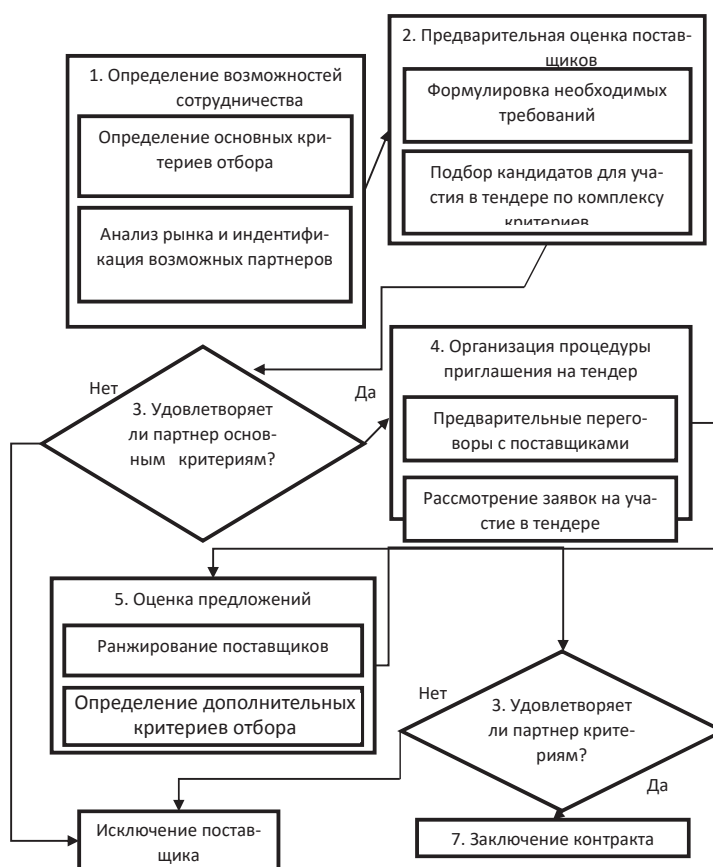


Рис. 5. Алгоритм выбора возможного партнера по услугам аутсорсинга (Н. К. Моисеева, О. Н. Малютина, И. А. Москвина)

Таблица 1

Сравнение методов оценки эффективности внедрения логистического аутсорсинга

Методы оценки	Плюсы	Минусы
Однокритериальные методы	Простой в применении	Учитывается влияние аутсорсинга только на одну из характеристик предприятия и не учитываются риски
Многокритериальные методы	Учитывает вес значимых критериев, их значение до и после внедрения аутсорсинга	Аддитивная методика, «компенсационный» эффект, конфиденциальность информации

во время исполнения обязанностей по трудовому договору. В связи с этим была изучена информация об уровне травматизма на промышленном предприятии. Кроме того, был рассчитан коэффициент частоты несчастных случаев, отражающий количество несчастных случаев на 1000 работников за анализируемый период. Результаты анализа показаны в табл. 2.

Таблица 2
Анализ частоты несчастных случаев

Критерий	2013	2014	2015
Число травм за период	4	5	6
Число рабочих за период	971	960	975
Коэффициент частоты несчастных случаев	4,12	5,21	6,15

На рис. 6 показана динамика изменения частоты несчастных случаев на промышленном предприятии.

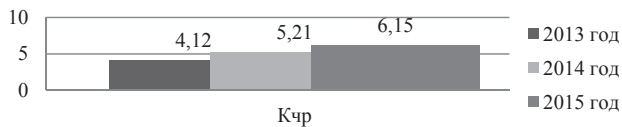


Рис. 6. Частота несчастных случаев на промышленном предприятии

Таким образом, на промышленном предприятии за рассматриваемый период с 2013 по 2015 г. наблюдается тенденция увеличения показателя частоты несчастных случаев.

В ходе анализа была выявлена следующая проблема: неправильное планирование потребности средств индивидуальной защиты приводит к образованию большой доли неликвида в запасах предприятия, к травматизму на производстве, а также несовпадению характеристик закупаемых СИЗ с характеристиками требуемых. Из-за неверного планирования потребности также наблюдается переполнение склада, а отсюда следует потеря, порча и нарушение условий хранения СИЗ.

Для решения выявленной проблемы можно предложить использование услуг сторонней организации, то есть аутсорсинг. Для этого необходимо рассчитать эффективность использования аутсорсинга.

Для внедрения аутсорсинга СИЗ необходимо выбрать подходящего поставщика данных услуг и оценить его возможности с помощью модели Н. К. Моисеевой, О. Н. Малютиной, И. А. Москвиной.

В начале анализа нужно выявить потенциальных поставщиков. Для этого был проанализирован рынок услуг поставщиков средств ин-

дивидуальной защиты в Челябинской области. В процессе анализа были выявлены два поставщика, которые предоставляют услуги аутсорсинга СИЗ: ООО «Техноавиа-Челябинск» и ГК «Восток-Сервис».

На следующем этапе необходимо определить степень соответствия потенциального поставщика значимым для предприятия критериям. Для составления комплекса критериев также было проанализировано мнение работников руководящего звена. Для анализа была использована информация с официальных сайтов компаний. Перечень критериев и анализ соответствия поставщиков приведен в табл. 3.

Таким образом, оба потенциальных поставщика удовлетворяют выделенным критериям и предоставляют полный спектр услуг по аутсорсингу. Однако решающим фактором выбора поставщика является стоимость услуг. Стоимость услуг аутсорсинга значительно ниже у ГК «Восток-Сервис». Следовательно, более целесообразно остановить свой выбор именно на этом поставщике.

Для принятия окончательного решения о внедрении аутсорсинга необходимо оценить его перспективную эффективность. В соответствии с имеющимися открытыми данными, эффективность внедрения можно оценить с помощью однокритериальных моделей.

Согласно модели Н. В. Аникеевой, необходимо найти отношение затрат на выполнение процесса снабжения предприятием самостоятельно к затратам на выполнение этого процесса поставщиком услуг аутсорсинга.

Промышленное предприятие в настоящее время заказывает средства индивидуальной защиты в соответствии со штатным расписанием. По данным штатного расписания, на предприятии работают 980 человек, которых работодатель обязан обеспечить средствами индивидуальной защиты. Кроме того, существует условно установленные комплекты средств индивидуальной защиты. Согласно данным номенклатуры средств индивидуальной защиты и стоимости ее закупа, была найдена средняя стоимость каждой группы выделенных запасов (табл. 4).

Далее для расчета затрат на обеспечение работников средствами индивидуальной защиты были изучены типовые нормы бесплатной выдачи в зависимости от должностей согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 477 [10]. Результаты приведены в табл. 5.

Кроме того, максимально точно были рассчитаны и другие виды затрат на организацию материально-технического снабжения промышленного предприятия. При проведении данного этапа были выделены виды затрат (табл. 6).

Таблица 3

Анализ соответствия поставщиков выделенным критериям

Критерий	ООО «Техноавиа-Челябинск»	ГК «Восток – Сервис»
Время существования поставщика на рынке	С 1999 года	С 1992 года
География деятельности аутсорсинговой компании	Россия, Азербайджан, Беларусь, Казахстан, ОАЭ	Россия, Казахстан, Азербайджан, Беларусь
Комплекс оказываемых услуг	– определение потребностей клиента в СИЗ; – своевременная поставка продукции по оговоренному графику; – контроль качества	– расчет необходимого количества СИЗ; – организация склада на территории предприятия-клиента; – маркировка
Критерий	ООО «Техноавиа-Челябинск»	ГК «Восток – Сервис»
Комплекс оказываемых услуг	– организация правильного хранения СИЗ; – складской учет – маркировка	– поддержание неснижаемого запаса СИЗ; – создание примерочных зон
Комплекс оказываемых услуг	– бесперебойная выдача СИЗ; – учет и контроль выдаваемых средств защиты с использованием программного обеспечения; – ведение карточек учета выдачи СИЗ	– организация обслуживания спецодежды (сбор, стирка, ремонт) и доставка чистой спецодежды на пункты выдачи – учет и персонифицированная выдача СИЗ
Стоимость услуги, рублей	12 103 509	9 408 782
Сроки корректировки ошибок, дней	1	1
Занимаемая доля российского рынка спецодежды и СИЗ, %	22	28

Таблица 4

Средняя цена закупа групп средств индивидуальной защиты

Номенклатура	Единиц измерения	Средняя цена закупа, руб.
Ботинки	Пара	1826
Брюки	Шт	2174
Жилет	Шт	1507
Каска	Шт	989
Куртка	Шт	4238
Очки	Шт	1367
Перчатки	Пара	326
Полуботинки	Пара	1878
Сапоги	Пара	2132
Наушники	Шт	950
Респиратор	Шт	370
Вкладыши	Пара	140
Рукавицы	Пара	76
Костюм	Шт	4570

Таблица 5

Затраты на обеспечение работников средствами индивидуальной защиты

Должность	Стоимость комплекта, руб.	Число рабочих	Общая стоимость, руб.
Фрезеровщик	11 903	250	2 975 750
Токарь	8675	305	2 645 875
Газосварщик	10 332	143	1 477 476
Электросварщик	13 762	95	1 307 390
Наладчик	6716	20	134 320
Электромонтер	9224	15	138 360
Пескоструйщик	12 852	10	128 520
Монтажник оборудования металлургических заводов	11 614	20	232 280
Монтажник стальных и железобетонных конструкций	16 200	32	518 400
Бетонщик	12 464	90	1 121 760
	Итого	980	10 680 131

Таблица 6
Годовые затраты на организацию материально-технического снабжения

Затраты по видам	Расчет и итоговая сумма, руб.
Стоимость обеспечения всего коллектива работников средствами индивидуальной защиты	
Заработная плата	
Компьютеры	
Химчистка	
Итого	

Таким образом, согласно имеющимся данным об организации материально-технического снабжения средствами индивидуальной защиты, затраты на данный процесс составляют 11 407 131 руб.

Поставщик услуг аутсорсинга ГК «Восток-Сервис» предлагает предоставить данную услугу за 9 408 782 руб. При этом поставщик обязуется предоставить комплекс прочих услуг (услуги по стирке, химчистке и ремонту; ведение складского учета; контроль состояния износа).

После проведения анализа двух имеющихся альтернатив, затрат на организацию снабжения СИЗ собственными силами и затрат на аутсорсинг можно рассчитать эффективность внедрения по методу Н. В. Анিকেевой:

$$\mathcal{E}_a = 11\,407\,131 / 9\,408\,782 = 1,21.$$

Затраты на аутсорсинг меньше затрат на самостоятельную организацию процесса в 1,21 раза. Это подтверждает предположение об эффективности внедрения аутсорсинга.

Таким образом, промышленное предприятие может рассмотреть предложение по внедрению аутсорсинга процесса материально-технического снабжения, так как это позволит сократить затраты в 1,21 раза.

Материально-техническое снабжение является одной из важнейших функций на предприятии. Главной задачей организации данного процесса является своевременное и оптимальное обеспечение производства необходимыми материальными ресурсами соответствующей комплектности и качества.

Важнейшей категорией материальных затрат для промышленного предприятия являются средства индивидуальной защиты работников. Величина затрат на организацию данного процесса для крупного предприятия подчеркивает важность эффективной организации данного процесса.

В данной работе были изучены теоретико-методологические основы аутсорсинга как инструмента повышения эффективности материально-технического снабжения предприятия, его цели, виды, преимущества и недостатки. Кроме того, был проанализирован процесс материально-технического снабжения промышленного предприятия, выявлена проблема и сделано предложение варианта ее решения на основе аутсорсинга.

Следующим этапом проведенного исследования стал анализ необходимости применения данной услуги, а также процедура выбора поставщиков. Кроме того, была дана оценка эффективности данного мероприятия, в результате чего было выявлено, что использование услуг аутсорсинга позволило бы сократить затраты на материально-техническое снабжение предприятия в 1,21 раза.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аалдерс, Р. Аутсорсинг: практическое руководство : пер. с англ. / Р. Аалдерс. — М. : Альпина Бизнес Букс, 2003. — 47 с.
2. Анিকেева, Н. В. Оценка эффективности деятельности предприятия в процессе использования аутсорсинга / Н. В. Анিকেева, С. Е. Титаренко // Известия Волгоградского государственного технического университета. — 2014. — № 4 (131). — С. 89–92.
3. Аникин, Б. А. Аутсорсинг: создание высокоэффективных и конкурентоспособных организаций / Б. А. Аникин. — М. : Инфра-М, 2003. — 192 с.
4. Богатко, А. Н. Основы экономического анализа хозяйствующего субъекта / А. Н. Богатко. — М. : Финансы и статистика, 2001. — 260 с.
5. Бравар, Ж. Л. Эффективный аутсорсинг. Понимание, планирование и использование успешных аутсорсинговых отношений / Ж. Л. Бравар, Р. Морган. — М. : Баланс Бизнес Букс, 2007. — 350 с.
6. Дианова, Е. Передача функций бухгалтерии сторонней компании: плюсы и минусы / Е. Дианова // Генеральный директор. — 2007. — № 10. — С. 17–19.
7. Календжян, С. О. Аутсорсинг: делегирование полномочий в деятельности компании / С. О. Календжян. — М. : Дело, 2003. — 165 с.
8. Кицис, В. М. Аутсорсинг: понятие, сущность, предпосылки и преимущества использования / В. М. Кицис, И. М. Калабкина // Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева. — 2010. — № 21. — С. 15–17.

9. Махмутов, И. И. Методы и модели аутсорсинга / И. И. Махмутов, И. А. Муртазин, Н. В. Карпова // В мире научных открытий. — 2008. — № 5. — С. 80—82.

10. Моисеева, Н. К. Экономические основы логистики / Н. К. Моисеева. — М. : Инфра-М, 2008. — 274 с.

11. Стерлигова, А. Н. Управление запасами в цепях поставок : учеб. пособие / А. Н. Стерлигова. — М. : Инфра-М, 2008. — 430 с.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Подрезова Валентина Андреевна — магистрант экономического факультета Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. *podrezova_valia@mail.ru*

Давыдова Ольга Анатольевна — кандидат экономических наук, доцент кафедры математических методов в экономике Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. *oa_davydova@mail.ru*

REFERENCES

1. Aalders R. *Autsorsing: prakticheskoye rukovodstvo* [Outsourcing: a practical guide]. Moscow, Al'pina Biznes Buks Publ., 2003. 47 p. (In Russ.).

2. Anikeyeva N.V. Otsenka effektivnosti deyatel'nosti predpriyatiya v protsesse ispol'zovaniya autsorsinga [Evaluation of the effectiveness of the enterprise in the process of using outsourcing]. *Izvestiya Volgogradskogo gosudarstvennogo tekhnicheskogo universiteta* [News of Volgograd State Technical University], 2014, pp. 89—92. (In Russ.).

3. Anikin B.A. *Autsorsing: sozdaniye vysokoeffektivnykh i konkurentosposobnykh organizatsiy* [Outsourcing: creation of highly efficient and competitive organizations]. Moscow, Infra-M Publ., 2003. 192 p. (In Russ.).

4. Bogatko A.N. *Osnovy ekonomicheskogo analiza khozyaystvuyushchego sub'yekta* [Basics of economic analysis of an economic entity]. Moscow, Finansy i statistika Publ., 2001. 260 p. (In Russ.).

5. Bravar Zh.L. *Effektivnyy autsorsing. Ponimaniye, planirovaniye i ispol'zovaniye uspekhnykh autsorsingovykh otnosheniy* [Effective outsourcing. Understanding, planning and using successful outsourcing relationships]. Moscow, Balans Biznes Buks Publ., 2007. 350 p. (In Russ.).

6. Dianova Ye. Peredacha funktsiy bukhgalterii storonney kompanii: plyusy i minusy [Transfer of accounting functions of a third-party company: pros and cons]. *General'nyy Direktor* [General Manager], 2007, pp. 17—19. (In Russ.).

7. Kalendzhyan S.O. *Autsorsing: delegirovaniye polnomochiy v deyatel'nosti kompanii* [Outsourcing: delegation of authority in the company's activities]. Moscow, Delo Publ., 2003. 165 p. (In Russ.).

8. Kitsis V.M. *Autsorsing: ponyatiye, sushchnost', predposylki i preimushchestva ispol'zovaniya* [Outsourcing: the concept, essence, prerequisites and advantages of using]. *Vestnik Volzhskogo universiteta im. V.N. Tatishcheva* [Bulletin of the Volzhsky University named after V.N. Tatishchev], 2010, pp.15—17. (In Russ.).

9. Makhmutov I.I. *Metody i modeli autsorsinga* [Methods and models of outsourcing]. *V mire nauchnykh otkrytiy* [In the world of scientific discoveries], 2008, pp. 80—82. (In Russ.).

10. Moiseyeva N.K. *Ekonomicheskiye osnovy logistiki* [Economic basis of logistics]. Moscow, INFRA-M Publ., 2008, 274 p. (In Russ.).

11. Sterligova A.N. *Upravlenie zapasami v cepyah postavok* [Inventory management in supply chains]. Moscow, Infra-M Publ., 2008. 430 p. (In Russ.).

ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

PERSONNEL MANAGEMENT
AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

УДК 330:59
ББК 65.05

ВОЗМОЖНОСТИ ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ

Д. А. Амирасланова

Сумгаитский государственный университет,
Сумгаит, Азербайджан

Рабочая сила играет важную роль в развитии народного хозяйства, защите национальных и государственных интересов страны. Трудовые ресурсы создают производственный процесс и являются движущей силой развития общества. Подразумеваемая под рабочей силой совокупность физических и умственных способностей человека, которые он использует для производства материальных и моральных ценностей, автор рассматривает ее теоретико-методологические аспекты, а также систему показателей, характеризующих эффективное использование рабочей силы в обеспечении предприятия трудовыми ресурсами.

Ключевые слова: *рабочая сила, трудовые ресурсы, товар, трудоспособность, население, производительность труда, заработная плата.*

OPPORTUNITIES FOR EFFICIENT USE OF LABOR FORCE

D.A. Amiraslanova

Sumgayit State University, Sumgayit, Azerbaijan

The labor force plays an important role in the development of the national economy, protection of national and state interests of the country. Human resources create the production process and are the driving force for the development of society. Referring to the labor force as a set of physical and mental abilities of a person, which he uses for the production of material and moral values, the article considers its theoretical and methodological aspects, as well as a system of indicators characterizing the effective use of labor in providing the enterprise with human resources.

Keywords: *labor, labor, commodity, capacity, population, productivity, wages.*

Рабочая сила присуща любому обществу, независимо от его социальной формы, стадии или уровня развития. Тем не менее понятие «рабочая сила» получило конкретный экономический смысл на определенном этапе исторического развития общества, и трудовая способность человека — рабочая сила — стала товаром. Следует

отметить, что мнения ученых-экономистов о содержании термина «рабочая сила» как экономической категории расходятся. Еще в XIX в., высказываясь о категории «рабочая сила», К. Маркс писал, что это понятие определяет как трудоспособность людей, так и социально-экономический статус носителя рабочей силы в системе обще-

ственного производства. По словам К. Маркса, рабочая сила представляет собой совокупность физических и умственных способностей людей, которые они используют для производства потребительских ценностей.

Некоторые ученые, в том числе А. Е. Котляр, М. Ю. Сонин, П. П. Литвяков, отождествляли понятия «трудовые ресурсы» и «рабочая сила». По их мнению, категория «трудовые ресурсы» отражает в себе совокупность субъектов рабочей силы. В советской экономической литературе понятие «трудовые ресурсы» впервые упоминалось в 1920 г., и вплоть до начала 1960-х гг. XX в. это понятие рассматривалось как совокупность трудоспособного населения. Со второй половины 1960-х гг. «трудовые ресурсы» стали рассматриваться как экономическая категория. В этой области были начаты широкие исследования, и в результате различных подходов к этой экономической категории появился ряд ценных исследовательских работ.

По мнению М. Ю. Сониной, под «рабочей силой» следует понимать не только индивидуальные трудовые способности, но и все трудоспособное население. П. П. Литвяков считает, что понятие «трудовые ресурсы» состоит из единства двух понятий — «рабочая сила» и «трудоспособное население». По мнению А. Е. Котляра, трудовые ресурсы состоят из совокупности носителей рабочей силы, и эти два понятия имеют одинаковое содержание [1, с.126].

Со временем укрепилось мнение, что понятие «трудовые ресурсы» шире понятия «рабочая сила», даже некоторые ученые-экономисты (например, А. Е. Котляр, М. Ю. Сонин) изменили свое прежнее мнение по поводу содержания этих категорий [4, с. 150].

Мы согласны с утверждением о том, что понятие «трудовые ресурсы» шире понятия «рабочая сила», и считаем, что это имеет особое значение при определении способов более эффективного использования трудовых ресурсов. На наш взгляд, понятие «рабочая сила» непосредственно связано с «трудом». Большинство людей трудоспособны, но, так как не все реализуют свои трудовые способности в процессе работы, они не могут считаться рабочей силой. Мы согласны с утверждением К. Маркса, который отмечал, что, «так как не все трудоспособные люди являются носителями такой социальной функции, как “труд”, они не считаются рабочей силой». Мы согласны с мнением К. Маркса о том, что понятия «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» отличаются, и эта категория также определяет социально-экономическое положение людей в системе общественного производства.

Т. А. Гулиев считает, что «трудовой потенциал <...> передается человеку генетически, а также

приобретается впоследствии. <...> Например, к этому можно отнести образование, профессию, творческий потенциал, знания, жизненный опыт, моральные ценности, трудолюбие, организованность и др. Основным условием является увеличение потенциала населения и повышение его качества... Качество рабочей силы и последовательное повышение ее уровня расширяет творческий потенциал любого реального работника» [2, с. 90].

При толковании термина «рабочая сила» также важно определить источник его обеспечения в различных сферах народного хозяйства и учитывать особенности этих источников. Основным источником обеспечения народного хозяйства рабочей силой является трудоспособное население, что связано с естественным приростом населения. Р. Б. Алиев при определении основных источников формирования рабочей силы выделяет следующее [7, с. 90]:

- 1) увеличение трудовых ресурсов за счет естественного прироста;
- 2) механическое движение трудоспособного населения;
- 3) рабочая сила, освобожденная от домашнего и приусадебного хозяйства;
- 4) перераспределение рабочей силы с сельского хозяйства в другие сферы народного хозяйства.

Механическое движение трудоспособного населения и его перераспределение по сферам не увеличивают общую численность рабочей силы. Однако если взять отдельные экономические районы страны и сферы народного хозяйства и подходить к вопросу с точки зрения эффективного использования трудовых ресурсов, то механическое движение трудоспособного населения и перераспределение его по сферам являются важным источником обеспечения потребности в рабочей силе.

Система показателей, характеризующих эффективное использование рабочей силы

В «Организационном плане» предприятия предусматриваются меры по более эффективному использованию труда работников. Раздел «Организационный план» бизнес-плана содержит группу вопросов, таких как производительность труда, оценка и нормирование труда, оплата и стимулирование труда [9, с. 130].

Показатели эффективности рабочей силы можно разделить на две группы:

- 1) показатели, отражающие интенсивность использования рабочей силы;
- 2) показатели, характеризующие экстенсивное использование рабочей силы и рабочего времени.

К показателям интенсивного использования живого труда относятся [10, с. 90]:

- уровень производительности общественного труда;
- трудоемкость продукции и обслуживания;
- соотношение производительности труда и темпов роста заработной платы;
- численность работников, освобожденных в результате повышения производительности труда;
- общая сумма экономии заработной платы.

К показателям интенсивного использования живого труда относятся:

- показатели использования рабочего времени (календарь, табель, максимально возможный фонд рабочего времени, определенная продолжительность рабочего дня и др.);
- показатели движения, постоянства и текучести (интенсивности) рабочей силы.

Производительность труда характеризует уровень эффективности деятельности работника — время, затрачиваемое на производство единицы продукции (или количество продукции, производимой в единицу времени).

Эффективная деятельность предприятия непосредственно зависит (при прочих равных условиях) от его персонала, кадрового потенциала, компетентности, профессионализма и квалификации сотрудников. Для выполнения производственной программы любого предприятия, в том числе этилен-полиэтиленового завода, требуется необходимая численность работников.

Известно, что рабочей силой предприятие обеспечивается двумя способами: внутренним и внешним. То есть освобождение любого рабочего места на конкретном предприятии и подбор подходящего кадра на это место в первую очередь осуществляется за счет внутренних возможностей. Если внутренних возможностей недостаточно, то применяется внешний способ, и для обеспечения необходимых потребностей даются соответствующие объявления, а поступающие документы рассматриваются в отделе трудовых ресурсов. Специалисты отбираются на конкурсной основе.

Отметим, что как внутреннее, так и внешнее обеспечение имеет свои преимущества. К преимуществам внутреннего обеспечения относятся: повышается культура внутри предприятия; у сотрудников усиливается чувство привязанности к предприятию; уменьшаются затраты; появляется возможность для достижения целей; уменьшаются расходы на образование. К преимуществам внешнего обеспечения относятся: возможность выбора из более широкой группы; новые идеи и мысли; инновации, привнесенные опытными, способными

людьми; привлечение и применение новых технологий от новых специалистов [5, с. 171].

Одним из важных вопросов управления производственным персоналом является организация профессиональной подготовки. Чтобы обеспечить нормальную работу предприятия, необходимо периодически повышать квалификацию рабочих кадров и наряду с этим готовить новые квалифицированные кадры для предприятия. Повышение квалификации и обучение новых рабочих кадров может осуществляться двумя способами: в профессионально-технических училищах и на самих предприятиях. Организация профессиональной подготовки начинается с расчета потребностей предприятия по конкретным специальностям, поскольку критерием, определяющим масштабы образования, может быть объем спроса на персонал из каждой категории.

Определение обеспечения предприятия трудовыми ресурсами

Количество трудовых ресурсов характеризуется наличием массы живого труда, общества, удовлетворяющего собственные потребности. В целом трудовыми ресурсами называется часть населения, имеющая общее образование и профессиональные знания, обладающая необходимыми физическими и духовными способностями для работы в народном хозяйстве. Обеспеченность предприятия необходимыми трудовыми ресурсами является одним из наиболее важных вопросов при решении таких задач, как сокращение потерь рабочего времени и повышение производительности труда, увеличение производства продукции, выполнение договорных обязательств и повышение эффективности производства.

Трудовые ресурсы включают все трудоспособное население, занятое в сфере общественного хозяйства и частной трудовой деятельности. В связи с участием в общественном производстве трудовые ресурсы делятся на 2 части:

- 1) активные (которые находятся в процессе деятельности);
- 2) пассивные (потенциальные) [6, с. 230].

Таким образом, трудовые ресурсы состоят из реальных и потенциальных работников.

Основные функции предприятия по обеспечению трудовыми ресурсами и анализу их использования заключаются в определении следующих потребностей:

1. Соответствие с планом фактической численности работников на предприятии.
2. Структура и динамика существующих трудовых ресурсов.

3. Определение использования рабочего времени и влияние потерь рабочего времени на объем производства.

При определении обеспечения предприятия трудовыми ресурсами фактическое количество работников по профессиям и категориям сверяется с требованиями плана. Одним из показателей, используемых для оценки обеспечения предприятия рабочей силой, включая состав и динамику сотрудников, является структура кадров. Структура кадров характеризуется соотношением различных категорий работников и их общей численности. В целях анализа структуры кадров определяют и сравнивают удельный вес каждой категории работников в общей среднесписочной численности работников подразделения. [3, с. 67]:

$$C_{к.} = n_{р. подр.} / \Sigma n_{р.} \quad (1)$$

Здесь $n_{р. подр.}$ обозначает численность работников отдельных подразделений; $\Sigma n_{р.}$ — общую численность работников.

Плановое или отчетное изменение производственным персоналом объема производимой продукции на отчетный период предприятия, в свою очередь, оказывает влияние на изменение потребности в численности персонала. В связи с чем необходимо учитывать объем производимой продукции, чтобы верно определить уровень удовлетворения потребности в рабочей силе. Чтобы определить потребность в рабочей силе с учетом объема выпуска продукции, необходимо умножить численность персонала, предусмотренную в плане за отчетный период, на процент выполнения плана по производству продукции, полученный результат сравнить с численностью реальных рабочих:

$$П_{раб.сил.} = n_{р.о.} / n_{р.пл.} \cdot k \% \quad (2)$$

Здесь $П_{раб.сил.}$ — потребность в рабочей силе; $n_{р.о.}$ — численность работников за отчетный период; $n_{р.пл.}$ — численность работников, предусмотренная в плане; k — процент выполнения плана производства продукции.

Кроме того, для оценивания обеспеченности предприятия рабочей силой используется показатель среднесписочной численности работников. Среднесписочная численность работников вычисляется путем сложения численности работников за все календарные дни отчетного месяца (включая праздничные, нерабочие и выходные дни) и ежедневной численности существующего персонала по списку в течение отчетного месяца. Полученный результат делится на количество календарных дней месяца [8, с. 154].

Среднегодовая численность работников рассчитывается путем суммирования среднесписочной численности работников за все месяцы отчетного года и деления результата на 12:

$$\bar{n}_{р. ср. г.} = \Sigma \bar{n}_{р. ср. г.} / 12. \quad (3)$$

Следует иметь в виду, что ряд категорий содержания списка работников (женщины в декретном отпуске, женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, командированные на сбор урожая и т. д.) не включаются в среднесписочную численность. Работающие неполный рабочий день включаются в список пропорционально отработанному времени. В течение каждого календарного дня в среднесписочную численность работников включаются те, кто фактически отработал, а также те, кто по той или иной уважительной причине (болезнь, служебная командировка, основные и дополнительные отпуска, декретный отпуск у женщин и т. д.) не вышел на работу. В список входят все работники, принятые на постоянную, сезонную и временную работу на один и более дней.

Результаты производственно-хозяйственной деятельности на предприятии наряду с другими факторами зависят от численности, состава и структуры его персонала, образования, уровня специализации. Предприятия с высококвалифицированными кадрами, обладающими знаниями, навыками и предприимчивостью, имеют возможность эффективно и успешно работать в современных условиях рыночной экономики. Ниже приведен расчет возможности использования рабочей силы на примере этилен-полиэтиленового завода производственного объединения «Азерикимья».

Состав работников на этилен-полиэтиленовом заводе состоит из рабочих, управленческого персонала, специалистов и технических исполнителей. В исследуемых 2011–2016 гг. фактическая численность работников снизилась с 2075 человек (2011 г.) до 1700 человек (в 2016 г.), т. е. на 375 человек (или 18,1 %). Это снижение в основном относится к категории рабочих и специалистов. То есть за рассматриваемый период число уменьшилось на 249 рабочих (или 17,6 %), 101 специалиста (или 30,6 %). Подготовка специалистов занимает длительное время и требует значительных затрат. С этой точки зрения уменьшение численности специалистов является отрицательным фактором для этилен-полиэтиленового завода. Если мы обратим внимание на структуру кадров в исследуемый период, то увидим, что если в 2011 г. удельный вес рабочих составлял 68,4 % от фактической численности работников, то в 2016 г. он составил

68,41 %. Рассматривая структуру специалистов, можно увидеть, что в 2011 г. этот показатель составил 15,9 %, а в 2016 г. — 13,5 %. Удельный вес управленческого персонала составил 15,4 % в 2011 г. и 17,6 % в 2016 г. (табл. 1). Все эти данные следует учитывать при формировании кадрового потенциала на этилен-полиэтиленовом заводе и использовать для достижения стратегических целей, поставленных перед предприятием.

Удельный вес женщин, работающих на этилен-полиэтиленовом заводе, несмотря на сокращение численности женщин в исследуемый период, остается высоким. Если в 2011 г. из общей численности работников (2753 человека) численность женщин составила 1272 чел. (или 46,3 %), то в 2016 г. — 679 (или 39,94 %).

Исследование показывает, что в 2011—2016 гг. на этилен-полиэтиленовом заводе численность работников уменьшилась с 2753 человек до 1700 человек, то есть на 1053 человек (или 38,3 %) (табл. 2).

Как видно из табл. 2, наибольший удельный вес работников, как мужчин, так и женщин, приходится на интервал 30—69 лет. Так, если в 2011 г. из 1481 мужчины 684 человек были в возрасте от 30 до 50 лет (46,1 %), 744 человек — в возрасте 51—69 лет (50,2 %), то в 2016 г. соот-

ветственно — 376 чел. (36,8 %) и 300 чел. (29,4 %). В исследуемый период (2011—2016 гг.) среди работников женского пола 776 чел. были в возрасте 30—50 лет, 474 чел. — в возрасте 51—96 лет, а в 2016 г. — соответственно 290 чел. (42,7 %) и 364 чел. (53,6 %).

Анализ показывает, что если в 2011 г. среди работников в возрасте 30—50 лет 46,2 % составляли мужчины, 61,0 % составляли женщины, тогда как среди работников в возрасте 51—69 лет 50,2 % составляли мужчины, а 37,3 % — женщины. Общий анализ 2016 г. показывает, что число мужчин в возрасте 30—50 лет составило 36,8 %, женщин — 42,7 %, число мужчин в возрасте 51—69 лет составило 29,4 %, женщин — 53,6 %.

То есть в исследуемый период происходило «старение» женщин, так как число женщин в возрасте 51—69 лет увеличилось с 37,3 до 53,6 %.

Одним из факторов, влияющих на повышение производительности труда на предприятиях в современных условиях ускоренного научно-технического прогресса, эффективного использования рабочего времени и в целом повышения эффективности использования рабочей силы, является уровень квалификации работников. Оценивая состав производственной команды, важно сгруппировать их по профессиям,

Таблица 1
Информация о составе сотрудников этилен-полиэтиленового завода¹

Годы	Фактическая численность работников, чел.	В том числе			
		Рабочие	Руководство	Специалисты	Технические исполнители
2011	2075	1412	320	330	13
2012	1816	1283	281	240	12
2013	1884	1332	298	243	11
2014	1758	1233	299	216	10
2015	1691	1183	288	211	9
2016	1700	1163	299	229	9

¹ Таблица составлена автором на основе данных завода.

Таблица 2
Информация о возрасте сотрудников этилен-полиэтиленового завода²

Годы	Всего		По возрастной категории							
	Мужчины	Женщины	< 29		30—50		51—69		70	
			М.	Ж.	М.	Ж.	М.	Ж.	М.	Ж.
2011	1481	1272	53	22	684	776	744	474	—	—
2012	1037	779	40	15	492	491	505	273	—	—
2013	1113	771	96	15	469	450	548	306	—	—
2014	1048	710	147	22	407	385	452	303	42	—
2015	1036	704	143	20	390	380	460	304	43	—
2016	1021	679	130	25	376	290	300	364	215	—

² Таблица составлена автором на основе данных завода.

уровням образования, стажу работы, полу. Например, при рассмотрении уровня образования инженерно-технического персонала отдельно выделяются специалисты с высшим, неполным высшим и средним техническим образованием.

Эффективная деятельность предприятия напрямую зависит от его персонала, компетентности, профессионализма и квалификации его сотрудников. Для того чтобы выполнить производственную программу любого предприятия, требуется необходимое число работников. Понятие численность работников, необходимых для выполнения своих обязательств в портфеле заказов, предусматривает конкретное число для определенных групп. Для этого персонал предприятия классифицируется по функциональному составу. Персонал предприятия в первую очередь группируется в производственный персонал и непроизводственный персонал.

Производственный персонал делится на категории в зависимости от характера выполняемых рабочими функций: инженеры-техники, рабочие, служащие, небольшой обслуживающий персонал, ученики и охрана. В группу рабочих, являющейся основным компонентом производственного персонала, входят работники, которые непосредственно участвуют в производстве продукции и обеспечивают нормальный ход производственного процесса. В зависимости от характера выполняемой работы категорию рабочих можно разделить на четыре основные группы:

1. Рабочие, которые участвуют в технологическом процессе и, обрабатывая предмет труда, непосредственно превращают его в готовую продукцию. Однако в автоматизированном производстве в эту группу также входят рабочие наладчики, поскольку они обеспечивают нормальную работу оборудования.
2. Рабочие, занимающиеся транспортировкой, хранением и защитой сырья, готовой продукции, полуфабрикатов.
3. Рабочие, занимающиеся ремонтом основных фондов, профилактикой производственного оборудования, изготовлением деталей и конструкций для ремонта.
4. Рабочие, контролирующие качество готовой продукции. Рабочие первой группы являются основными, а рабочие остальных

групп считаются вспомогательным персоналом.

К категории «инженеры-техники, специалисты и руководители» относятся работники, которые занимаются техническим управлением производством. Работники этой категории являются представителями интеллектуального труда, они руководят производством и занимаются проектными, технологическими, организационно-техническими и производственными вопросами организации производства. К этой категории работников относятся руководство предприятия, менеджеры, главные специалисты, начальники цехов (смены, участка), инженеры, техники, мастера и т. д. Сюда входят некоторые экономисты (труд, нормализация и т. д.). К категории служащих относятся работники финансов, бухгалтерского учета, снабжения-продажи, канцелярии и некоторые административно-управленческие кадры. К категории «ученики» — молодые люди, которые индивидуально или группой были командированы в предприятие для освоения профессиональных навыков и непосредственно участвуют в работе самого учреждения. В эту категорию также входят студенты профессионально-технических училищ, находящихся на балансе предприятия. К обслуживающему персоналу относятся уборщицы административных зданий, дворники, водители автомобилей, курьеры, гардеробщики и т. д. К работникам охраны относятся охранники и работники пожарной службы предприятия.

Сотрудники, работающие в непроизводственных сферах предприятия, не относятся к производственному персоналу. В число сотрудников этой категории входят работники, обслуживающие жилые здания, медицинские пункты, детские сады, клубы и вспомогательное хозяйство. Основной целью является определить оптимальное количественное соотношение между производственным персоналом и работниками, не выполняющими работу производственного характера.

Обеспечение рабочей силой — это совокупность действий предприятия по поиску и распределению работников на все вакантные должности. Поиск работников на вакантные места — непростой процесс. Меры, которые должны быть приняты предприятием в этом направлении, должны соответствовать его материальным возможностям и целям.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гулиев, Т. А. Экономика труда / Т. А. Гулиев. — Баку : Нагыл еви, 2003. — 695 с.
2. Гулиев, Т. А. Управление человеческими ресурсами / Т. А. Гулиев. — Баку : Нагыл еви, 2013. — 827 с.
3. Гусейнов, Т. А. Экономика фирмы / Т. А. Гусейнов — Баку : Сяда, 2009. — 586 с.
4. Ягудов, Х. М. Экономика предприятия / Х. М. Ягудов. — Баку : Элм, 2002. — 548 с.
5. Гусейнов, Т. А. Экономика предприятия / Т. А. Гусейнов. — Баку : Азернешр, 2005. — 560 с.

6. Самедзаде, Ш. А. Производственный менеджмент / Ш. А. Самедзаде. — Баку : Тяхсил, 2006. — 375 с.
7. Алиев, Р. Б. Теория экономического анализа / Р. Б. Алиев. — Баку: Экон. ун-т, 2002. — 441 с.
8. Балабанов, И. Т. Основы финансового менеджмента / И. Т. Балабанов. — М. : Финансы и статистика, 2001. — 525 с.
9. Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами / Л. В. Карташова. — М. : Инфра-М, 2013. — 234 с.
10. Фатхутдинов, Р. А. Производственный менеджмент / Р. А. Фатхутдинов. — СПб. : Питер, 2011. — 494 с.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Амирасланова Диляра Амираслан гызы — доктор философии по экономике, преподаватель кафедры финансов и бухгалтерского учета Сумгаитского государственного университета, Сумгаит, Азербайджан. *dilare.amiraslanova@mail.ru*

REFERENCES

1. Guliev T.A. *Ekonomika truda* [Economy in labor]. Baku, Nagyl evi Publ., 2003. 695 p. (In Azerbaijani).
2. Guliev T.A. *Upravlenie chelovecheskimi resursami* [Human resource management]. Baku, Nagyl evi Publ., 2013. 827 p. (In Azerbaijani).
3. Guseinov T.A. *Ekonomika firmy* [The economy of the company]. Baku, Syada Publ., 2009. 586 p. (In Azerbaijani).
4. Yagudov Kh.M. *Ekonomika predpriyatiya* [Enterprise Economics]. Baku, Elm Publ., 2002. 548 p. (In Azerbaijani).
5. Guseinov T.A. *Ekonomika predpriyatiya* [Enterprise Economics]. Baku, Azerneshr Publ., 2005. 560 p. (In Azerbaijani).
6. Samedzade Sh. A. *Proizvodstvennyi menedzhment* [Production management]. Baku, Tyahsil Publ., 2006. 375 p. (In Azerbaijani).
7. Aliev R.B. *Teoriya ekonomicheskogo analiza* [Theory of Economic Analysis]. Baku, Ekonomicheskii universitet Publ., 2002. 441p. (In Azerbaijani).
8. Balabanov I.T. *Osnovy finansovogo menedzhmenta* [Fundamentals of Financial Management]. Moscow, Finansy i statistika Publ., 2001, 525 p. (In Russ.).
9. Kartashova L.V. *Upravlenie chelovecheskimi resursami* [Human Resource Management]. Moscow, Infra-M, 2013. 234 p. (In Russ.).
10. Fatkhutdinov R.A. *Proizvodstvennyi menedzhment* [Production Management]. St. Petersburg, Piter, 2011. 494 p. (In Russ.).

К ВОПРОСУ О ВЛИЯНИИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

И. А. Коноплева¹, В. С. Коноплева²

¹ Западный филиал Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Калининград, Россия

² Северный (Арктический) федеральный университет, Архангельск, Россия

В статье рассмотрены основные теоретические положения по повышению эффективности функционирования предприятия за счет внедрения мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом. Была проанализирована существующая система управления персоналом, выявлены ее недостатки, представлены рекомендации по их устранению и рассчитана экономическая эффективность от их внедрения.

Ключевые слова: *управление человеческими ресурсами, эффективность использования персонала, коэффициенты приема, выбытия и текучести персонала, повышение квалификации персонала, производительность труда, стимулирование труда.*

TO THE QUESTION ABOUT THE IMPACT OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM ON EFFICIENCY OF FUNCTIONING OF THE ENTERPRISE

I.A. Konopleva¹, V.S. Konopleva²

¹ Western branch of the Russian Presidential Academy of the National Economy and Public Administration, Kaliningrad, Russia

² Northern (Arctic) Federal University, Arkhangelsk, Russia

The article deals with the basic theoretical provisions to improve the efficiency of the enterprise through the introduction of measures to improve the personnel management system. The existing personnel management system was analyzed, its shortcomings were identified, recommendations for their elimination were presented and the economic efficiency of their implementation was calculated.

Keywords: *human resource management, efficient use of personnel, odds of admission, retirement and staff turnover improving staff skills, productivity stimulation.*

В настоящее время в сложившейся экономической ситуации в стране особую актуальность приобретает вопрос эффективности системы управления человеческими ресурсами предприятия. Результатами неэффективного управления персоналом могут стать непродуктивное использование рабочего времени, снижение производительности труда, низкий уровень занятости в производстве, снижение мотивации персонала, увеличение конфликтов, текучесть кадров на предприятии и тому подобное. Система управления персоналом позво-

ляет вовремя получить информацию о недостатках в работе сотрудников, потерях рабочего времени, снижении производительности труда, выявить причины и определить меры по их устранению.

Именно поэтому важно изучать успешный опыт предприятий по управлению персоналом, а также научные исследования в данной области. Важно уметь оценивать эффективность использования персонала под влиянием производственных и социально-экономических факторов в условиях реформирования экономики.

Управление персоналом напрямую затрагивает все уровни управления на предприятии, и в первую очередь руководство. Дж. Коул, исследователь в области управления персоналом, пишет, что топ-менеджеры должны иметь представление и четко знать, каким образом осуществляется управление персоналом, какие функции и кем должны выполняться и насколько успешно [1, с. 141].

Современные авторы также пишут о существенной роли управления персоналом на современных предприятиях. Прежде всего правильно выстроенная система управления персоналом позволяет убрать противоречие между личными целями каждого из работников организации и целями руководителей предприятия.

Существует множество концепций управления персоналом и роли человеческих ресурсов в повышении эффективности функционирования предприятия. Обобщив основные концепции, можно выделить два основных направления, ориентированных на совершенствование системы управления персоналом [9, с. 386]:

- первое направлено на работника предприятия, который рассматривается как ресурс и элемент производства и управления;
- второе направлено на работника предприятия, который рассматривается как личность со своей мотивацией, потребностями, ценностями и т. д. При этом работник является главным элементом в управлении.

Для разработки мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом ориентированных на повышение эффективности функционирования предприятия, кроме

рассмотрения основных направлений для исследования необходимо также определить показатели эффективности системы управления персоналом.

В практике управления человеческими ресурсами можно выделить основные показатели по формированию персонала на предприятии, его использованию, а также развитию, которые тесно взаимосвязаны и взаимозависимы друг от друга и дают как количественные, так и качественные оценки использования человеческих ресурсов на предприятии [6, с. 224]. Наиболее важные показатели оценки эффективности использования персонала представлены на рис. 1.

Каждый из перечисленных выше показателей эффективности управления персоналом имеет свое значение, что позволяет применять их для проведения соответствующих исследований. Однако использование их в комплексе, взаимосвязи позволяет проводить более глубокий анализ отдельных предприятий и организаций, а также их структурных подразделений.

В этой связи достаточно важное значение имеют и факторы повышения эффективности системы управления персоналом, к которым относятся социально-экономические и организационно-технические [9, с. 457].

К факторам социально-экономического характера можно отнести:

- гибкую систему оплаты труда и финансовых поощрений, которые должны коррелировать с доходами предприятия и производительностью труда каждого конкретного работника;



Рис. 1. Показатели оценки эффективности использования персонала на предприятии

- работу с персоналом предприятия, которая должна быть ориентирована на создание условий деятельности работников, позволяющих проявлять личную инициативу, использовать в процессе труда свои профессиональные навыки и профессиональные особенности, обеспечивать повышение мотивации труда персонала, повышение квалификации работников, их обучение и аттестацию и т. д.;
- создание эффективной системы управления персоналом, включая четкое разграничение полномочий, прав и обязанностей каждого конкретного работника;
- социальная защита персонала в соответствии с Трудовым кодексом РФ и т. д.

Факторы организационно-технического характера — это прежде всего технический и технологический уровень оснащения производства, оптимизация управления производством и т. д. Все эти факторы оказывают достаточно существенное влияние на повышение эффективности управления персоналом на предприятии. А основным критерием оценки, безусловно, является показатели производительности труда: выработка и трудоемкость.

Рассмотренные теоретические положения по повышению эффективности функционирования предприятия за счет совершенствования системы управления персоналом легли в основу исследований, проведенных на конкретном предприятии Северо-Западного региона, основными видами деятельности которого является бурение скважин и строительные работы, связанные с бурением скважин, монтажом инженерного оборудования зданий и сооружений.

В процессе проведенных исследований была рассмотрена прежде всего организационная структура управления рассматриваемого предприятия, которая была образована с помощью построения аппарата управления из взаимоподчиненных подразделений, представленных в виде иерархической лестницы, то есть каждый из подчиненных имеет одного руководителя, а руководитель, наоборот, имеет несколько подчиненных.

Осуществляет руководство и возглавляет деятельность организации директор, который несет ответственность за организацию и осуществление управленческой, юридической деятельности, а также за разработку общей стратегии предприятия и принятие важных управленческих решений.

Управление на предприятии происходит посредством соответствующих работников, которые специализируются на выполнении конкретных видов работ. Специалисты взаимосвязаны между собой и подчиняются директору.

Анализ действующей организационной структуры управления, существующей до начала 2018 г. показал, что здесь имелись как достоинства, так и недостатки. Достоинство заключалось в четком распределении функций управления по горизонтали и вертикали.

Недостаток заключался в том, что в организации отсутствовала должность специалиста по кадрам: его функции были возложены на директора и бухгалтера.

В ходе исследований была проанализирована структура персонала предприятия, представленная в табл. 1.

Анализ табл. 1 показывает, что за 2017 г. доля рабочего и обслуживающего персонала увеличилась с 45,8 до 48 %, руководителей уменьшилась на 1,2 %, специалистов — на 2,2%.

Классификация работников по возрасту на конец 2017 г. представлена на рис. 2.

Анализ показателей возрастной структуры персонала предприятия, представленной на рис. 2, показал, что основной списочный состав сотрудников предприятия достаточно молод, имеет возраст до 30 лет. Этот контингент составляет 13 человек, или 50 %. Число сотрудников в возрасте от 30 до 40 составляет 8 человек, или 33,4 %, и в возрасте свыше 40 лет — 4 человека, или 16,6 %.

Классификация сотрудников по образовательному уровню на конец 2017 г. представлена на рис. 3. 33,4 % сотрудников, или 8 человек, имеют неоконченное высшее образование, т. е. находятся в стадии получения высшего образования. 50 % работников, или 13 человек, имеют

Таблица 1

Структура персонала предприятия

Категории	2016		2017	
	Человек	%	Человек	%
Руководители предприятия	7	29,2	7	28
Специалисты предприятия	6	25	6	24
Рабочий и обслуживающий персонал предприятия	11	45,8	12	48
Итого	24	100	25	100

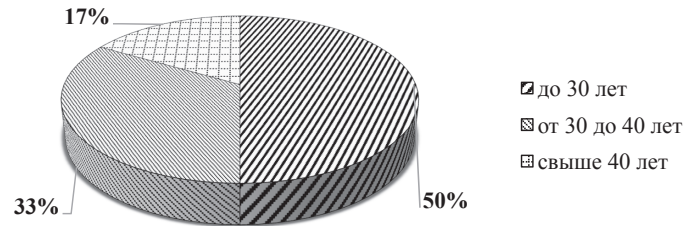


Рис. 2. Возрастная структура работников предприятия на конец 2017 г.

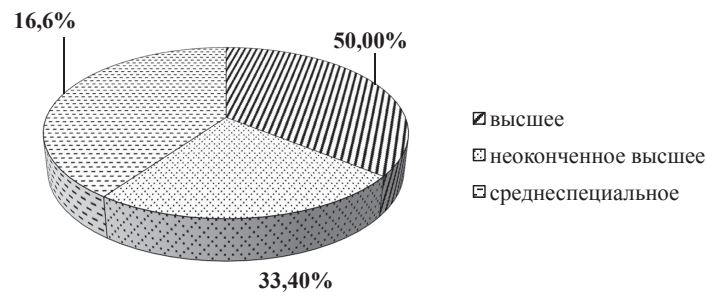


Рис. 3. Состав сотрудников предприятия по образовательному уровню на конец 2017 г.

высшее образование, и 16,6 %, или 4 человека, имеют средне-специальное образование.

Также были проанализированы показатели эффективности использования трудовых ресурсов предприятия [8, с. 247]:

1) коэффициент выбытия персонала был вычислен по формуле

$$K_{\text{выб}} = \frac{Ч_{\text{ув}}}{\text{ССЧ}}, \quad (1)$$

где $Ч_{\text{ув}}$ — численность уволенных сотрудников в анализируемый период;

ССЧ — среднесписочная численность персонала в анализируемый период.

Подставляя данные в формулу (1), получаем следующие значения коэффициентов выбытия по годам:

$$K_{\text{выб}} = 3 / 23 = 0,13 \text{ — за 2016 г.};$$

$$K_{\text{выб}} = 3 / 24 = 0,12 \text{ — за 2017 г.};$$

$$K_{\text{выб}} = 4 / 25 = 0,16 \text{ — за 2018 г.};$$

2) коэффициент приема кадров был вычислен по формуле

$$K_{\text{прим}} = \frac{Ч_{\text{прн}}}{\text{ССЧ}}, \quad (2)$$

где $Ч_{\text{прн}}$ — численность принятых на работу за анализируемый период.

Подставляя данные в формулу (2), получаем следующие значения коэффициентов приема кадров по годам:

$$K_{\text{прим}} = 3 / 23 = 0,13 \text{ — за 2016 г.};$$

$$K_{\text{прим}} = 4 / 24 = 0,17 \text{ — за 2017 г.};$$

$$K_{\text{прим}} = 5 / 25 = 0,20 \text{ — за 2018 г.};$$

3) коэффициент текучести кадров был вычислен по формуле

$$K_{\text{тек}} = \frac{Ч_{\text{ув}}}{\text{ССЧ}}, \quad (3)$$

где $Ч_{\text{ув}}$ — численность уволенного персонала по собственному желанию и за нарушение трудовой дисциплины.

Подставляя данные в формулу (3), получаем следующие значения коэффициентов текучести кадров по годам:

$$K_{\text{тек}} = 3 / 23 = 0,13 \text{ — за 2016 г.};$$

$$K_{\text{тек}} = 3 / 24 = 0,12 \text{ — за 2017 г.};$$

$$K_{\text{тек}} = 4 / 25 = 0,16 \text{ — за 2018 г.};$$

Исходные данные для анализа движения работников предприятия представлены в табл. 2.

Коэффициенты оборота по приему, выбытию, а также коэффициент текучести кадров представлены в табл. 3. Данные табл. 3 свидетельствуют о том, что коэффициенты выбытия персонала на рассматриваемом предприятии в 2015 и в 2016 гг. составили 0,13 и 0,12 соответственно, а в 2017 г. наблюдается увеличение значения данного показателя до 0,16. Коэффициент приема кадров также значительно увеличился и составил в 2017 г. 0,2. Соответственно текучесть кадров также увеличилась и составила 0,16. Высокий уровень коэффициента оборота по приему и выбытию кадров в 2017 г. показывает, что

Таблица 2

Коэффициенты динамики движения персонала предприятия за 2015–2017 гг.

Наименование коэффициента	2015, чел.	Уд. вес, %	2016, чел.	Уд. вес, %	2017, чел.	Уд. вес, %
Выбыло/уволено с предприятия, в том числе:	3	13	3	12	4	16
в связи с выходом на пенсию, или по другим причинам, которые предусмотрены Российским законодательством	0	—	0	—	0	—
по собственному желанию	2	9	2	8	3	12
за нарушение трудовой дисциплины	1	4	2	8	1	4
Принято на предприятие	3	13	4	17	5	20
Среднесписочная численность работающих	23		24		25	

предприятие тратит значительные финансовые средства на процедуры подбора и отбора персонала, которые были выполнены нерационально. Таким образом, можно отметить, что достаточно высокий уровень показателя текучести персонала свидетельствует о нестабильности предприятия.

Таблица 3

Коэффициенты оборота и текучести персонала на предприятии

Коэффициент	2015	2016	2017
Коэффициенты оборота:	0,13	0,17	0,2
по приему			
по выбытию	0,13	0,12	0,16
Коэффициент текучести	0,13	0,12	0,16

На рис. 4 представлены обобщенные данные по приему, выбытию и текучести персонала на рассматриваемом предприятии за 2015–2017 гг.

Проведенный в процессе исследований анализ показал, что увеличение показателя текучести кадров на предприятии связано с тем, что трудовые ресурсы используются недостаточно эффективно: причинами этого явились низкая мотивированность работников как в материальном плане, так и в нематериальном, недостаток квалификации персонала, что приводит к увольнению, отсутствие корпоративной этики, коллективизма, неприятие новых сотрудников командой предприятия и т. д.

Для устранения вышеперечисленных недостатков на предприятии было предложено провести в 2018 г. следующие мероприятия:

- 1) по совершенствованию организационной структуры, которые включают введение новой должности — специалиста по кадрам, его поиск и найм нового работника;
- 2) повышению квалификации работников, включая разработку плана по повышению квалификации персонала;

- 3) совершенствованию системы стимулирования персонала, включая расширение перечня льгот социального пакета работников и совершенствование системы нематериального стимулирования.

Рассмотрим подробнее каждое из перечисленных рекомендованных мероприятий, которые были внедрены руководством предприятия в 2018 г.

1. Введение должности специалиста по кадрам. В связи с выявленным недостатком в организационной структуре управления предприятием было предложено введение должности специалиста по кадрам, который должен подчиняться непосредственно директору. Соответствующий специалист приступил к своим обязанностям в январе 2018 г. с фондом оплаты труда в 2018 г. в 264 000 руб.
2. Повышение квалификации сотрудников предприятия. До 2018 г. повышение квалификации на предприятии представляло собой внутреннее обучение на рабочем месте, что зачастую сводилось только к проведению краткого инструктажа.

Рекомендованным вариантом стало повышение квалификации в Федеральном университете на геологическом факультете, с руководством которого был заключен соответствующий договор. При этом обучение проводилось по мере необходимости — при найме новых сотрудников, а также для повышения квалификации уже работающих специалистов. Длительность обучения составляла 1 месяц. Основой обучения явились разработанные специалистами университета программы, включающие как общую информацию о безопасности труда, так и конкретные образовательные курсы, ориентированные на повышение квалификации специалистов предприятия.

Средняя стоимость обучения специалиста в соответствии с заключенным договором в 2018 г.

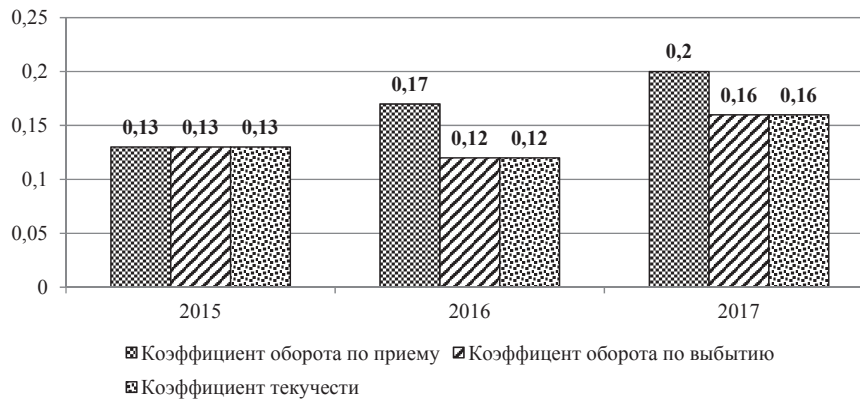


Рис. 4. Обобщенные данные по приему, выбытию и текучести персонала предприятия

составила 22 000 руб. на одного работника. При этом по окончании обучения предоставлялся сертификат на каждого обученного специалиста о повышении его квалификации.

Расчеты, представленные в табл. 4, показали, что за 2018 г. расходы на повышение квалификации специалистов составили 88 тыс. руб.

3. Совершенствование системы стимулирования персонала. В процессе исследований был проведен опрос персонала предприятия на предмет удовлетворенности работников существующей системой оплаты труда. В ходе опроса было выявлено, что основной контингент работников (50 % работающих) выразил неудовлетворенность существующим материальным обеспечением, включая систему материального стимулирования.

В связи с этим руководству предприятия было рекомендовано организовать систему оплаты труда таким образом, чтобы каждый работник был заинтересован в качественном выполнении своих функций.

Более того, в процессе проведенного опроса также выяснилось, что на предприятии ощущалась острая необходимость в более широком социальном пакете, который должна предоставлять работникам организация. Руководству предприятия было рекомендовано внедрение системы ма-

териального и нематериального стимулирования труда: повышающий коэффициент к заработной плате за перевыполнение плана, дополнительные выходные, материальная помощь семьям, организация праздников и корпоративных вечеров и т. д.

Проведенные расчеты показали, что на рекомендованное материальное стимулирование, по данным бухгалтерии предприятия, было потрачено за 2018 г. 1 550 700 руб.

По данным финансовой отчетности за 2018 г., основные экономические показатели функционирования предприятия возросли на 23 % по сравнению с 2017 г. Были проведены расчеты эффективности предложенных мероприятий, которые в целом совпали с данными финансовой отчетности предприятия.

За базовый вариант был взят 2017 г., доходы предприятия в котором составили 30 241 000 руб. Дополнительные доходы в 2018 г. составили

$$\text{ДД} = 30\,241\,000 \times 0,23 = 6\,955\,430 \text{ руб. в год} \\ \text{или } 579,6 \text{ тыс. руб. в месяц.}$$

Далее был произведен расчет движения денежных средств по внедренным мероприятиям по совершенствованию системы управления персоналом на предприятии (табл. 5).

Таблица 4

Оценка расходов на мероприятия по повышению квалификации работников предприятия

Должность	Программа обучения	Стоимость обучения, руб.
Ведущий геолог	«Бурение скважин в сложных условиях. Современные методы и технологии»	24 000
Инженер	«Бурение скважин в сложных условиях. Современные методы и технологии»	24 000
Технолог	«Бурение скважин в сложных условиях. Современные методы и технологии»	24 000
Специалист по кадрам	«Специалист по кадрам + 1С: Зарплата и Управление персоналом 8»	16 000
Итого		88 000

Таблица 5

Расчет движения денежных средств по внедренным мероприятиям, тыс. руб.

Период (месяц)	1 мес.	2 мес.	3 мес.	4 мес.	5 мес.	6 мес.
Входящий денежный поток (CashIn)	579,6	579,6	579,6	579,6	579,6	579,6
Исходящий денежный поток (CashOut)	1902,7					
Нарастающий денежный итог	-1323,1	-743,5	-163,9	415,7	995,3	1574,9

Окончание табл. 5

Период (месяц)	7 мес.	8 мес.	9 мес.	10 мес.	11 мес.	12 мес.
Входящий денежный поток (CashIn)	579,6	579,6	579,6	579,6	579,6	579,6
Исходящий денежный поток (CashOut)						
Нарастающий денежный итог	2154,5	2734,1	3313,7	3893,3	4472,9	5052,5

Графически результаты анализа представлены на рис. 5.

Из проведенного анализа видно, что предложенные мероприятия экономически обоснованы. Рекомендованные мероприятия окупились на четвертый месяц реализации, годовая чистая прибыль от предложенных мероприятий составила в 2018 г. 5052,5 тыс. руб.

Внедренные мероприятия оказали влияние и на повышение производительности труда работников предприятия, а также на снижение текучести кадров, т. к. возможность обучения, а также получение материальных стимулов способствовали более качественной работе сотрудников предприятия.

Расчетные значения показателя производительности труда в 2018 г. представлены в табл. 6. На показатель повлияла численность персонала (она увеличилась на 1 человека), а также выручка предприятия, которая в силу проведенных мероприятий увеличивается в среднем на 23 %.

Исходя из анализа полученных значений в табл. 6, а также сравнивая данные показатели с

величинами имеющей место производительности труда работников предприятия, можно сделать вывод, что производительность труда увеличивается на 12,6 % при увеличении численности сотрудников на 4 % и выручки на 23 %.

В 2017 г. выбыло 4 сотрудника. В 2018 г. данный показатель сократился наполовину:

$$K_{\text{выб}} = 2 / 26 = 0,08 \text{ — в 2018 г.}$$

В 2018 г. был принят один новый сотрудник (специалист по кадрам), а также проведена замена двух вышедших:

$$K_{\text{прим}} = 3 / 26 = 0,16 \text{ — в 2018 г.}$$

В табл. 7 представлены значения изменения показателей текучести кадров.

Согласно данным табл. 7, оборот персонала предприятия сократился: по приему на 0,04 единицы (на 20 %), по выбытию — на 0,08 единицы (на 50 %). Коэффициент текучести сократился на 0,04 единицы (на 25 %).

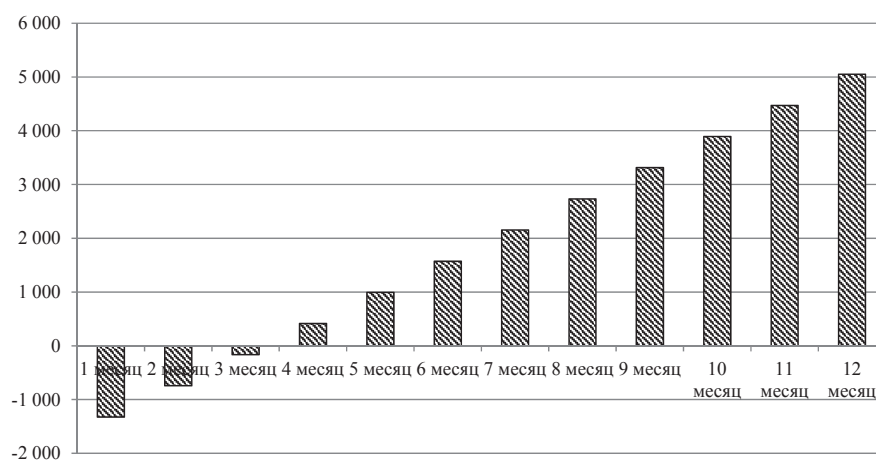


Рис. 5. График окупаемости мероприятий предприятия, тыс. руб.

Таблица 6

Расчетные значения показателя производительности труда предприятия

Наименование показателя	2017	2018	Абсолютное отклонение	Относительное отклонение, %
Выручка предприятия, тыс. руб.	30 241	37 196	6955	23
Среднесписочная численность работников на предприятии, чел.	25	26	1	4
Производительность труда работников, тыс. руб.	1209,64	1430,63	152,41	12,6

Таблица 7

Значения коэффициентов оборота и текучести персонала на предприятии

Коэффициент	2017	2018	Абсолютное отклонение	Относительное отклонение, %
Коэффициенты оборота: по приему	0,2	0,16	-0,04	-20
по выбытию	0,16	0,08	-0,08	-50
Коэффициент текучести	0,16	0,12	-0,04	-25

Итак, можно сделать вывод: рекомендованные в ходе исследований мероприятия по совершенствованию управления персоналом позволили по-

высить эффективность использования трудовых ресурсов, что напрямую сказалось на повышении эффективности функционирования предприятия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аверченко, Л. К. Управление персоналом и организации: учеб. пособие для всех форм обучения / Л. К. Аверченко. — Новосибирск : Изд-во Сибир. ин-та управления — филиала Рос. акад. народ. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ 2015. — 203 с.
2. Алавердов, А. Р. Управление персоналом : учеб. пособие / А. Р. Алавердов, Е. О. Куроедова, О. В. Нестерова. — М. : МФПУ Синергия, 2013. — 192 с.
3. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом : учебник / Т. Ю. Базаров, Б. Л. Еремин. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Юнити, 2012. — 560 с.
4. Байнев, В. Ф. Экономика предприятия и организация производства : учеб. пособие / В. Ф. Байнев. — Минск : Белорус. гос. ун-т, 2016. — 205 с.
5. Вялкова, Д. В. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов / Д. В. Вялкова, К. В. Некрасов // Молодежь и наука. — 2016. — № 6. — С. 78–83.
6. Лукичева, Л. И. Менеджмент организации: теория и практика / Л. И. Лукичева. — М. : Омега-Л, 2017. — 488 с.
7. Одегов, Ю. Г. Экономика труда / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — М. : Юрайт, 2014. — 424 с.
8. Титов, В. И. Экономика предприятия : учебник / В. И. Титов. — 2-е изд., доп. и испр. — М. : Эксмо, 2013. — 416 с.
9. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. — 4-е изд., доп. и перераб. — М. : Инфра-М, 2014. — 695 с.
10. Управление персоналом : энциклопедия / под ред. А. Я. Кибанова. — М. : Инфра-М, 2015. — 554 с.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Коноплева Ирина Аполлоновна — кандидат технических наук, доцент кафедры экономики и менеджмента Западного филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ, Калининград, Россия. apollo311@mail.ru

Коноплева Валерия Сергеевна — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и предпринимательства Северного (Арктического) федерального университета, Архангельск, Россия. bora-bora@inbox.ru

REFERENCES

1. Averchenko, L.K. *Upravleniye personalom i organizatsii* [Human Resource Management]. Novosibirsk, Siberian Institute of Management — Branch of Russian Presidential Academy of the National Economy and Public Administration, 2015. 203 p. (In Russ.).

2. Alaverdov A.R., Kuroedova E.O., Nesterova O.V. *Upravleniye personalom* [Human Resource Management]. Moscow, MFPU Sinergiya Publ., 2013. 192 p. (In Russ.).
3. Bazarov T.Yu., Yeremin B.L. *Upravleniye personalom* [Human Resource Management]. Moscow, Yuniti Publ., 2012. 560 p. (In Russ.).
4. Baynev V.F. *Ekonomika predpriyatiya i organizatsiya proizvodstva* [Economics of enterprises and production organization]. Minsk.: Belarusian State University Publ., 2016. 205 p. (In Russ.).
5. Vyalkova D.V., Nekrasov K.V. Povysheniye effektivnosti ispol'zovaniya trudovykh resursov [Improving the efficiency of labor resources use]. *Molodezh' i nauka* [Youth and Science], 2016, no.6, pp. 78–83. (In Russ.).
6. Lukicheva L.I. *Menedzhment organizatsii: teoriya i praktika* [Organization management: theory and practice]. Moscow, Omega-L Publ., 2017. 488 p. (In Russ.).
7. Odegov Yu.G., Rudenko G.G. *Ekonomika truda* [Labor Economics]. Moscow: Yurajt Publ., 2014. 424 p. (In Russ.).
8. Titov V.I. *Ekonomika predpriyatiya* [Enterprise economics]. Moscow, Eksmo Publ., 2013. 416 p. (In Russ.).
9. *Upravleniye personalom organizatsii* [Organization personnel management]. Moscow, Infra-M Publ., 2014. 695 p. (In Russ.).
10. *Upravleniye personalom* [Personnel Management]. Moscow, Infra-M Publ., 2015. 554 p. (In Russ.).

РОЛЬ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В РАЗВИТИИ РЫНКА ТРУДА

А. В. Родионов, О. Ю. Родионова

Луганский национальный университет
им. Владимира Даля,
Луганск, Луганская народная республика

В статье рассмотрена роль кадрового потенциала в развитии рынка труда на примере Луганской Народной Республики (ЛНР). Рассмотрено понятие «кадровый потенциал», уровень экономической активности населения в ЛНР. Исследованы социально-экономические процессы в сфере управления кадровым потенциалом региона. Представлены результаты анализа потребности предприятий ЛНР в сотрудниках, проанализирована безработица в республике, исследован рынок труда. Представлена численность населения по ЛНР. Выявлено, что ЛНР является большим промышленным регионом. По объемам производства республика занимает четвертое место по Украине. Предложена последовательность исследования кадрового потенциала ЛНР, количественные и качественные показатели по категориям работников для характеристики состояния рынка труда региона, а также анализ основных профессионально-возрастных групп населения.

Ключевые слова: кадровый потенциал, рынок труда, безработица, производство, предприятие, население.

THE ROLE OF PERSONNEL POTENTIAL IN THE DEVELOPMENT OF THE LABOR MARKET

A.V. Rodionov, O.Yu. Rodionova

Lugansk National University named after Vladimir Dal,
Lugansk, Lugansk People's Republic

The article considers the role of human resources in the development of the labor market on the example of the Luhansk people's Republic (LPR). The concept of "human potential", the level of economic activity of the population in the LPR. The socio-economic processes in the field of human resources management in the region are studied. The results of the analysis of the needs of enterprises in the LPR employees, analyzed unemployment in the country, studied the labor market. The number of the population in the LPR is presented. It is revealed that the LPR is a large industrial region. In terms of production, the Republic ranks fourth in Ukraine. The sequence of research of personnel potential of LNR, quantitative and qualitative indicators on categories of workers for the characteristic of a condition of the labor market of the region, and also the analysis of the main professional and age groups of the population is offered.

Keywords: personnel potential, labor market, unemployment, production, enterprise, population.

Понятие «кадровый потенциал» связано с усилением роли человеческого фактора в деятельности предприятия. Это понятие экономисты и социологи используют сегодня для характеристики термина «человеческий фактор» в объемном выражении как в масштабах всего общества, так и в рамках отдельных производственных коллективов. В общем виде «кадровый потенциал» представляет собой использование человеческого фактора предприятия в виде непрерывного динамического процесса, который характеризует возможности персонала.

Понятие кадрового потенциала базируется на определении наиболее важных понятий кадрового менеджмента предприятия, к которым относятся «кадры», «персонал», «кадровый потенциал», «человеческие ресурсы». Ряд авторов объединяют количественные и качественные параметры трудового кадрового потенциала в собственных определениях. Это касается трактовки трудового потенциала как «интегральной оценки и количественных и качественных характеристик экономически активного населения» [2], чрезвычайно важного интегрального

показателя уровня развития и возможностей деятельности главной производительной силы общества [1] и как сложной категории, которая характеризует меру и качество совокупной способности к труду, которыми определяются потенциальные возможности работоспособного населения с участием в общественно-полезной деятельности при развитии производительных сил и степени зрелости общественных, в первую очередь экономических, отношений. Рассмотрим роль кадрового потенциала в развитии рынка труда можно на примере Луганской Народной Республики (ЛНР). ЛНР развивается как регион, в котором формируются и совершенствуются институты социально-ориентированной экономики. Показателями поступательного развития республики и ее рынка труда являются факторы формирования ее экономического и трудового потенциала, роста уровня занятости населения, повышение доходов граждан и их социально-экономическая защищенность. Занятость как результат взаимодействия спроса и предложения на рынке труда является одновременно важной социально-экономической категорией, отражает эффективность и структуру общественного производства, благосостояние членов общества и его социальную стабильность. Предложение рабочей силы для производства товаров и услуг на республиканском рынке труда обеспечивает часть всего населения области мужского и женского пола в возрасте от 15 до 70 лет — экономически активного населения. Уровень экономической активности населения в течение последних четырех лет составляет 6—63 % населения ЛНР (рис. 1).

Трудовые ресурсы определяются как часть населения страны, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы. Способность человека к труду находит отражение в понятии

рабочей силы как совокупности физических и духовных способностей организма и личности человека, использующихся в производстве товаров и услуг.

При проведении анализа потребности предприятий в ЛНР в работниках нами отмечено, что в течение последних трех лет общий спрос на рынке труда увеличился на 201 тыс. человек. Значительное повышение данного показателя в 2017 г. обусловлено притоком граждан из подконтрольных территорий Украины. В табл. 1 представлена потребность предприятий региона в работниках по профессиональным группам в 2015—2017 гг., тыс. чел.

За последние три года численность по указанным профессиональным группам только повышается. Это объясняется спецификой указанных отраслей, высокой мобильностью кадров, притоком рабочей силы. Подавляющее большинство работающего населения сосредоточено на крупных и средних предприятиях.

Показатели размера среднемесячной заработной платы, начисленной штатному работнику по видам экономической деятельности в 2015 г., свидетельствуют, что самую высокую заработную плату получали работники сферы финансовых услуг — размер начисленной зарплаты превышал средний по экономике в 3,35 раза, также высокой была зарплата у работников сферы государственного управления (на 31,8 % выше среднего уровня), транспорта и связи (превышала средний уровень на 26,4 %), операций с недвижимостью и предоставления услуг предпринимателям, промышленности.

Низкий уровень заработной платы наблюдался в отраслях деятельности гостиниц и ресторанов, здравоохранения и предоставления социальной помощи, лесного хозяйства (около 70 % уровня средней заработной платы

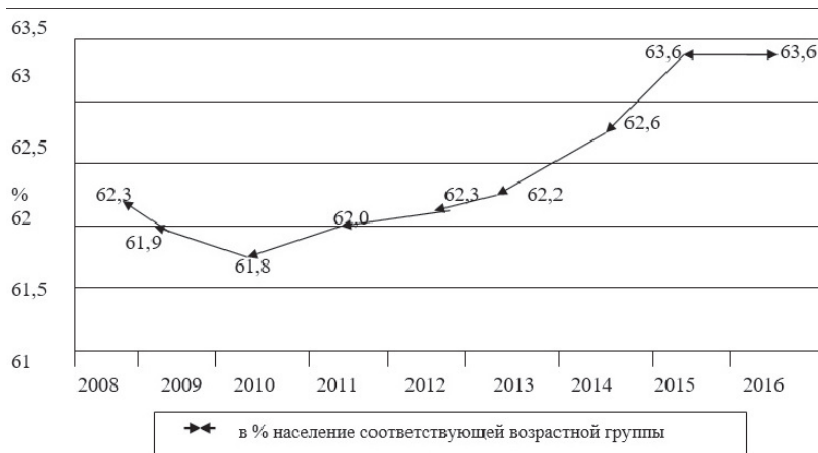


Рис. 1. Уровень экономической активности населения ЛНР в возрасте 15–70 лет в 2014–2017 гг., тыс. чел.

Таблица 1

Потребность предприятий ЛНР в работниках по профессиональным группам в 2015–2017 гг., тыс. чел.

Профессиональные группы	Год		
	2015	2016	2017
Законодательные, высшие государственные служащие, руководители, менеджеры (управители)	11,1	12,0	12,5
Профессионалы	16,5	17,9	19,0
Специалисты	15,6	16,1	18,5
Технические служащие	6,4	7,8	10,4
Работники сферы торговли и услуг	15,1	16,4	18,0
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйств, рыбозаготовка и рыболовство	1,4	2,0	2,5
Квалифицированные работники	48,8	50,1	55,4
Работники по обслуживанию, эксплуатации и контролю за работой технологического оборудования и машин	31,7	35,5	37,7
Обычные профессии	23,1	24,6	27
Всего	169,7	182,4	201

в национальной экономике). Низкой была заработная плата в рыболовстве, рыбоводстве (на 46 % ниже среднего уровня) и сельском хозяйстве — более чем на 36 % ниже среднего уровня в национальной экономике.

Установлено, что занятость в сельском хозяйстве за последние годы развития социально-ориентированной рыночной экономики с интеграцией в систему мирового хозяйства становится экономически непривлекательной для крестьян, кроме того, тяжелой, малоквалифицированной и низкооплачиваемой, без необходимой регистрации, что затрудняет предоставление работникам сельского хозяйства государственных социальных гарантий и защиты. Эти угрожающие тенденции свидетельствуют об упадке сельскохозяйственного производства в регионе, разрушении деревни как хозяйственного и общественно-культурного явления.

Эффективность функционирования рыночного механизма в сфере купли-продажи товара «рабочая сила» и мер регионального регулирования рынка труда ЛНР можно выявить, анализируя неудовлетворенный спрос на труд или показатели безработицы. Численность безработных в регионе в течение 2015–2017 гг. уменьшилась с 2455,0 тыс. человек до 1425,1 тыс. чел. При этом уровень безработицы населения трудоспособного возраста с 2015 до 2017 г. снизился на 4,8 % (с 2,44 до 1,42 %).

По данным Фонда социального страхования на случай безработицы (ФССНСБ), за восемь месяцев 2018 г. была трудоустроена половина из обратившихся жителей Республики. «С начала 2018 г. регистрируемый рынок труда ЛНР составил 19 196 человек, из них 43,7% — женщины, 39,3 % — молодежь в возрасте до 35 лет. Профессионально-квалификационный состав граждан,

обратившихся в поисках работы, сложился следующим образом: служащие — 18,4 %, рабочие — 53,8 %, без профессии — 27,8 %», — говорится в сообщении [10].

«На постоянное место работы трудоустроено 9593 человек, или 50 % от общей численности пребывающих на учете граждан», — проинформировал ФССНСБ [10]. За восемь месяцев 2018 г. было заключено 115 договоров на трудоустройство молодежи до 35 лет на первое рабочее место с предоставлением дотации, по которым трудоустроено 125 человек к 85 работодателям. Молодые люди будут работать на предприятиях перерабатывающей промышленности, сферы торговли и обслуживания, строительства, финансовой деятельности, транспорта и связи и других.

«С начала года территориальные отделения фонда располагали информацией о наличии 14 791 вакантного рабочего места на постоянной основе. Востребованы на рынке труда рабочие профессии — 55,1% от общего количества поступивших вакансий — и профессии для служащих — 28,7%. При этом профессии, не требующие специальной подготовки, составляют 16,2 %», — отмечают в ФССНСБ [10]. В фонде добавили, что для проведения работ временного характера работодателями создано 14 431 временное рабочее место. К участию в этих работах привлечено 18 137 человек.

В ведомстве сообщили, что с начала 2018 г. территориальными отделениями фонда направлен для переподготовки и повышения квалификации по актуальным на рынке труда профессиям 171 ищущий работу житель [10].

Поэтому вопрос о повышении результативности регулирования рынка труда является одним из главных направлений.

Рынок труда — это кадровый потенциал республики. От этого потенциала зависит экономика, качество, результат труда и продукта.

Анализ кадрового потенциала ЛНР является особенно важным этапом процесса стратегического управления персоналом предприятий, поскольку позволяет определить основные направления развития трудового потенциала региона, который является основой формирования и развития кадрового потенциала предприятия. Главным результатом анализа кадрового потенциала ЛНР является выделение сегментов рынка рабочей силы в регионе.

Для этого необходимо осуществить анализ [9]:

- основных профессионально-возрастных групп населения;
- регионального рынка профессий;
- уровней оплаты труда по категориям;
- уровней занятости по категориям;
- деятельности учебных заведений, что выпускают и осуществляют переподготовку специалистов;
- демографической ситуации и прогнозов демографического развития;
- национальных и культурных особенностей населения региона.

Проводя анализ *основных профессионально-возрастных групп населения*, следует учитывать их характерные особенности, свойственные конкретному региону. Например, для молодых специалистов характерные особенности связаны с началом карьеры и готовностью овладеть современными профессиями. С одной стороны, начало карьеры — это недостаточность практических навыков, а с другой — большая эмоциональная нагрузка в процессе работы. Также позитивной чертой в ориентации на современные профессии является отсутствие стереотипов, которые блокируют внедрение нового, однако эта же ориентация может стать недостатком, если речь идет о реализации традиционных схем деятельности и поведения на предприятии.

Результатом анализа *регионального рынка профессий* должны быть количественные и качественные показатели по следующим категориям работников [8]:

- высший слой работников нефизического труда;
- низкий слой работников нефизического труда;
- высший слой работников физического труда;
- низкий слой работников физического труда.

Анализ *уровня оплаты труда* по категориям желательно осуществлять не только на основе данных официальной статистики по региону, но и с учетом результатов специальных исследований субъектов рынка труда (например, ка-

дровых агентств) и контент-анализа материалов прессы. То же относится к оценке *уровня занятости по категориям* и информации по учебным заведениям, которые занимаются подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации специалистов с учетом уровня учебного заведения, его специализации, объемов выпуска специалистов и качества подготовки.

Оценка *демографической ситуации* в регионе и демографический прогноз основываются на численности населения, годовой структуре трудовых ресурсов республики, оценке природного прироста населения. Для некоторых регионов важно проводить анализ *национальных и культурных особенностей* населения республики, в котором учитывались бы такие характеристики, как, например:

- традиционные для жителей региона виды профессиональной деятельности;
- особенности образа жизни, связанные с религиозными или культурными обрядами, климатическими условиями жизни и т. п.;
- свобода или традиционность в выборе молодыми людьми профессии;
- средний возраст начала самостоятельной трудовой деятельности;
- средний возраст создания семьи;
- традиции в семейной жизни (в частности, принято ли работать жене, среднее количество детей в семье, живут ли молодые семьи отдельно).

Определяя кадровый потенциал республики как степень возможности формирования и эффективного использования трудовых ресурсов, следует применять следующие показатели для его характеристики [4]:

- демографические — полугодовое распределение работоспособного и занятого населения (структура трудовых ресурсов), демографическая (экономическая) нагрузка на работающих, тенденции воссоздания трудового потенциала, миграционное движение;
- интеллектуальные — направления профессиональной подготовки, образовательный уровень, умственные, творческие, предпринимательские способности, профессиональный опыт, квалификация;
- социальные — коммуникативные навыки, ценностные и мотивационные ориентации, уровень социальной защищенности, активность, нравственность, общая культура, религиозность, менталитет;
- психофизиологические — состояние здоровья, темперамент, адаптивность, ответственность, настойчивость, психические черты;

- экономические — тенденции занятости и безработицы, уровень жизни, условия организации и оплаты труда, использование рабочего времени, состояние охраны труда.

Общая последовательность исследования состояния и перспектив развития кадрового потенциала республики представлена на рис. 2.

На кадровый потенциал ЛНР определяющее влияние оказывает численность населения. Численность населения Луганской Народной Республики на 1 января 2018 г. представлена в табл. 2.

Социально-экономические процессы, которые происходят в обществе (трансформация собственности, изменение структуры в производстве освобождения работников и т. п.) вносят изменения в сферу занятости региона, тем

самым отражают сферу использования кадрового потенциала.

Важными индикаторами процессов формирования кадрового потенциала республики является состояние и тенденции выплаты заработной платы, которые предоставляет возможность проанализировать условия воссоздания кадрового потенциала региона. Не менее важными являются показатели уровня оплаты труда в регионе, который позволяет установить уровень привлекательности труда в регионе в целом и по конкретным специальностям, определить перспективы формирования и развития кадрового потенциала региона путем сопоставления требований соискателей и работодателей на рынке труда [11].

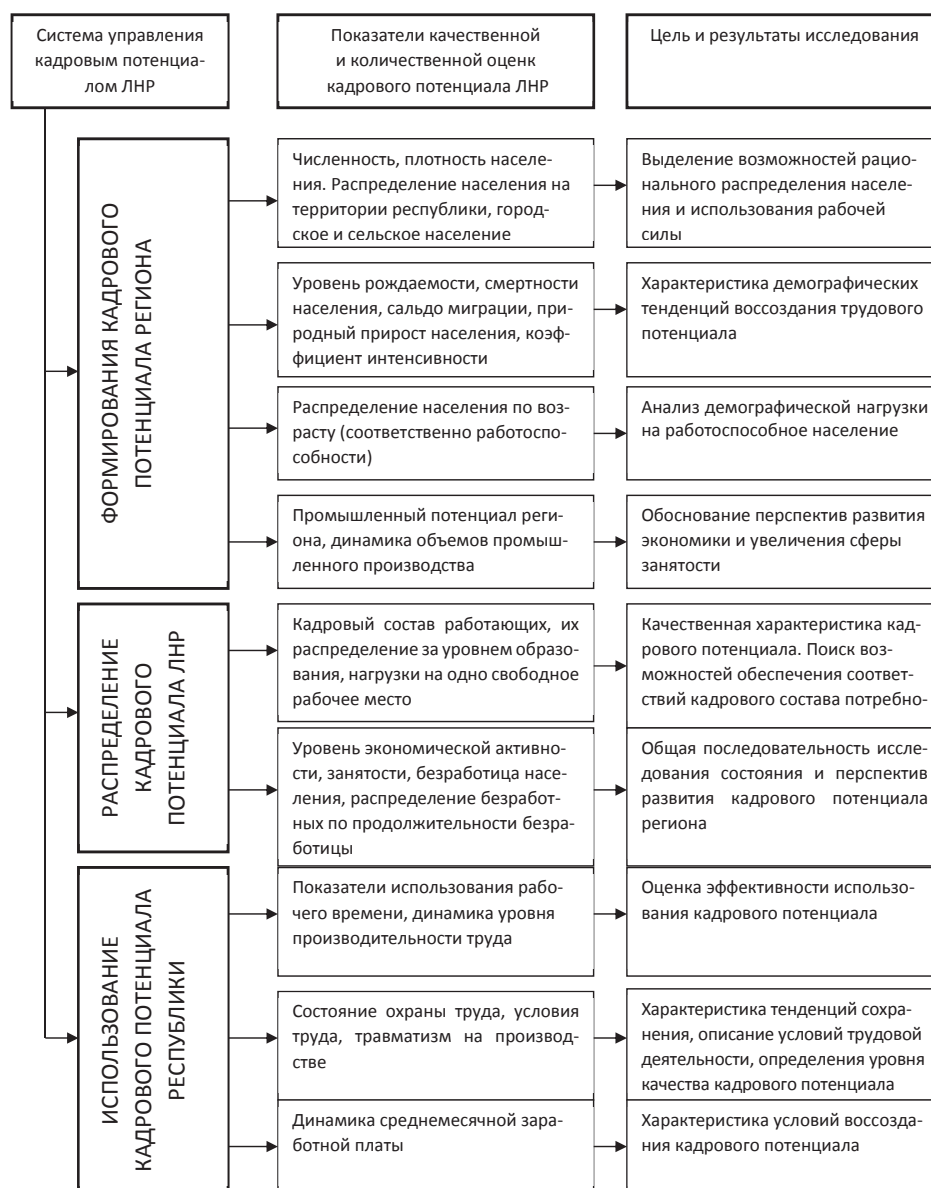


Рис. 2. Последовательность исследования кадрового потенциала ЛНР

Таблица 2
Численность населения ЛНР
на 1 января 2018 г. [3]

Регион	Наличное население	Постоянное население
Луганская Народная Республика	1 502 143	1 497 170
Городские поселения	1 404 931	1 399 449
Сельская местность	97 212	97 721
Луганск (горсовет)	440 982	437 282
г. Алчевск	107 984	107 502
Антрацит (горсовет)	75 895	75 474
Брянка (горсовет)	51 813	51 965
Кировск (горсовет)	32 725	32 690
Краснодон (горсовет)	101 076	100 693
Красный Луч (горсовет)	120 135	120 279
г. Первомайск	37 606	37 661
Ровеньки (горсовет)	81 792	81 671
Свердловск (горсовет)	96 074	96 159
Стаханов (горсовет)	89 117	89 387
Районы		
Антрацитовский	29 825	30 320
Краснодонский	28 797	28 805
Лутугинский	65 470	65 689
Перевальский	69 116	68 392
Попаснянский	5927	5960
Свердловский	11 610	11 267
Славяносербский	53 465	53 158
Станично-Луганский	2734	2816

Совет министров ЛНР внес изменения в постановление «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Луганской Народной Республики», которым на 10 % увеличена заработная плата работникам всех государственных учреждений и организаций, финансируемых из бюджета Республики. В Министерстве труда и социальной политики ЛНР пояснили, что изменениями «предусмотрено повышение должностных окладов (тарифных ставок) всем без исключения работникам государственных учреждений и организаций, финансируемых из бюджета Республики... Это повышение коснется прежде

всего работников образования, здравоохранения, социальной сферы, культуры, спорта и других отраслей, финансируемых из бюджета», — отметили в Министерстве. «Постановлением предусмотрено повышение базовых должностных окладов (тарифных ставок) с 1 ноября 2018 на 10 %, что позволит увеличить заработную плату и, как следствие, уровень жизни населения Республики», — подчеркнули в Минсоцполитики. Совмин неоднократно повышал зарплату бюджетников. Так, с 1 октября 2017 г. правительство увеличило заработные платы работников бюджетной сферы и госслужащих ЛНР на 5% [5].

Важным этапом исследования кадрового потенциала Республики является анализ ее промышленного потенциала, динамики объемов промышленного производства, а также уровня прибыльности отраслей производства. Это предоставляет возможность обосновать перспективы развития экономики и увеличение сфер занятости.

ЛНР является большим промышленным регионом. По объемам производства республика занимает четвертое место по Украине. В структуре экономики основное место занимают: добыча угля — 25,5 %, металлургия — 24,4 %, химическая и нефтехимическая промышленность — 10,3 %. В сельском хозяйстве завершается реформирование собственности и производственных отношений. Увеличивается удельный вес фермерских хозяйств.

Промышленный потенциал ЛНР был и остается одним из мощнейших в Украине. Независимо от общих кризисных явлений, которые способствуют сокращению промышленного производства региона, и отсутствие целеустремленных программ поддержки отечественных производителей, ЛНР демонстрирует стабильный рост производства промышленной и сельскохозяйственной продукции. В связи с этим кадровое обеспечение является значимым. Формирование кадрового потенциала региона имеет существенное значение не только для этой территории, но и для других. Значимость обуславливается экспортными возможностями региональной промышленности, взаимной ресурсной зависимостью.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бектуров, С. У. Вопросы методологии исследования трудового потенциала общества / С. У. Бектуров // Исследование трудового потенциала : сб. науч. тр. — М. : ИЭ АН СССР, 1997. — С. 23—30.
2. Богиня, Д. П. Основы экономики труда: учеб. пособие / Д. П. Богиня, О. А. Гришнова. — Киев : Знання-пресс, 2000. — 313 с.
3. Государственный комитет статистики Луганской Народной Республики. — URL: http://www.gkslnr.ru/stat_info/ (дата обращения: 23.01.2019).
4. Лукьянченко, Н. Д. Управление трудом на промышленных предприятиях : монография / Н. Д. Лукьянченко. — Донецк : Донбасс, 1996. — 330 с.
5. Совет министров Луганской Народной Республики. — URL: <https://sovminlnr.ru/> (дата обращения: 23.01.2019).

6. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия : учеб. пособие / Е. В. Маслов ; под ред. П. В. Шеметова. — М. : Инфра-М ; Новосибирск : Новосиб. гос. ун-т экономики и управления, 1999. — 312 с.
7. Методические рекомендации по проведению специальной оценки труда от 3 ноября 2017 / Министерство труда и социальной политики Луганской Народной Республики. — URL: <https://docs.google.com/view> (дата обращения: 22.01.2019).
8. Сергеева, Г. А. Эффективное использование трудового потенциала / Г. А. Сергеева, Л. С. Чижова. — М. : Знания, 2006. — 64 с.
10. Фонд социального страхования на случай безработицы Луганской Народной Республики. — URL: <https://fssblnr.su/> (дата обращения: 21.01.2019).
11. Экономика труда и социально-трудовые отношения / под ред. Г. Меликьяна. — М. : Экономика, 1996. — 362 с.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Родионов Александр Владимирович — профессор кафедры государственного управления Луганского национального университета имени Владимира Даля, Луганск, Луганская Народная Республика. *av.box@bk.ru*

Родионова Ольга Юрьевна — доцент кафедры государственного управления Луганского национального университета имени Владимира Даля, Луганск, Луганская Народная Республика. *olga_rodionova@list.ru*

REFERENCES

1. Bekturov S.U. Voprosy metodologii issledovaniya trudovogo potentsiala obshestva [Questions of the research methodology of the labor potential of society]. *Issledovanie trudovogo potentsiala sbornik nauch trudov* [Study of Labor Potential: Sb. scientific works]. Moscow, IE of the Academy of Sciences of the USSR Publ., 1997. Pp. 23—30. (In Russ.).
2. Bogina D.P., Grishnova O.A. *Osnovi ekonomiki truda* [Fundamentals of labor economics]. Kiev, Znaniya Publ., 2000. 313 p. (In Russ.).
3. *Gosudarstvennyy komitet statistiki Lugansk Peoples Republic* [The State Statistics Committee of the Lugansk Peoples Republic]. Available at: http://www.gkslnr.su/stat_info/, accessed 23.01.2019 (In Russ.).
4. Lukjanchenko N.D. *Upravlenie trudom na promishlennih predpriyatijah* [Labor Management in Industrial Enterprises]. Donetsk, Donbass, 1996. 330 p. (In Russ.).
5. *Sovet ministrov Lugansk People's Republic* [Council of Ministers of the Lugansk People's Republic]. Available at: <https://sovminlr.ru/>, accessed 23.01.2019 (In Russ.).
6. Maslov E.V. *Upravlenie personalom predriyatiya* [Enterprise personnel management]. Moscow, Infra-M Publ., Novosibirsk, Novosibirsk State University of Economics and Management Publ., 1999. 312 p. (In Russ.).
7. *Metodicheskie rekomendatsii po provedeniyu spetsial'noi otsenki truda ot 3 noyabrya 2017* [Guidelines for the special assessment of labor from November 3, 2017]. Available at: <https://docs.google.com/view>, accessed 22.01.2019 (In Russ.).
8. Sergeeva G.A., Chizhov L.S. *Effektivnoe ispolzovanie trudovogo potentsiala* [Efficient use of labor potential]. *Moskva: Znania* [Moscow: Knowledge], 2006, 64 p. (In Russ.).
9. *Fond socialnogo strahovaniya na sluchai bezrobotizi Lugansk People's Republic* [The Social Insurance Fund for Unemployment of the Lugansk People's Republic]. Available at: <https://fssblnr.su>, accessed 21.01.2019 (In Russ.).
10. *Ekonomika truda I socialno-trudovie otnosheniya* [Labor economics and social and labor relations]. Moscow, Economica Publ., 1996. 362 p. (In Russ.).

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, ЮРИДИЧЕСКИЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ И ИНЫЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ

ECONOMIC, LEGAL, SOCIAL
AND OTHER BASES OF MANAGEMENT

УДК 378.147,
ББК 74.48

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ИГРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ МОДУЛЮ «ОСНОВЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

А. А. Лубошникова, И. В. Лаврентьева

Челябинский государственный университет,
Челябинск, Россия

В статье представлены возможности продуктивной методики обучения студентов на занятиях по профессиональному модулю «Основы предпринимательской деятельности» с помощью игровых технологий. Авторы анализируют специфику применения различных игровых технологий для вовлечения студентов в учебную деятельность, активизации их мыслительной деятельности, направленной на более быстрое овладение учебным материалом, а также поддержание устойчивого интереса к предпринимательской деятельности. Целью статьи является демонстрация применения игровых технологий на занятиях по профессиональному модулю как эффективного средства по формированию общих компетенций у обучающихся. Приведены примеры различных игр при изучении учебного материала по профессиональному модулю «Основы предпринимательской деятельностью».

Ключевые слова: игровые технологии, учебный процесс, метод, педагогические технологии, общие компетенции, мотивации обучения.

FEATURES OF THE USE OF GAME TECHNOLOGIES IN THE CLASSROOM ON THE PROFESSIONAL MODULE “BASES OF BUSINESS ACTIVITY”

A.A. Luboshnikova, I.V. Lavrentyeva

Chelyabinsk State University, Chelyabinsk, Russia

The article presents the possibilities of productive methods of teaching students in the classroom on the professional module «Fundamentals of pre-host activities», with the help of gaming technologies. The author analyzes the specifics of the use of various gaming technologies to involve students in educational activities, enhance their mental activity aimed at faster mastery of educational material, as well as maintaining a sustainable interest in entrepreneurial activity. The purpose of the article is to show the application of game technologies in the classroom on the professional module as an effective tool for students to form common competencies. Examples of various games in the study of educational material on the professional module «Fundamentals of entrepreneurship» are given.

Keywords: game technologies, educational process, method, pedagogical technologies, general competences, learning motivation.

В последние годы в России происходит непрерывный процесс реформирования не только структуры образования, но и принципов обучения и воспитания, а также методов преподавания отдельных учебных дисциплин и профессиональных модулей.

Формирование общих компетенций у обучающихся невозможно без применения новых педагогических технологий. Очевидно, что традиционные средства в арсенале преподавателя (учебники, наглядные пособия, дидактический материал и прочее) должны быть дополнены современным инструментарием [3].

Основными качествами современных педагогических технологий являются системность, научность, структурированность, процессуальность. Качество обучения напрямую зависит от выбора преподавателем педагогической технологии и степени ее адекватности ситуации и контингенту обучающихся. Одной из самых востребованных технологий является игровая педагогическая технология.

В. А. Сухомлинский отмечал, что «без игры нет и не может быть полноценного умственного развития. Игра — это искра, зажигающая огонек пытливости и любознательности» [8]. Игры являются уникальным способом передачи социального опыта — практического (освоение средств решения задач) и этического, связанного с определенными правилами и нормами поведения в различных ситуациях. Использование игрового метода обучения обусловлено требованиями повышения эффективности обучения за счет более активного введения обучающихся в процесс не только получения знаний, но и непосредственного их использования.

Игровая технология обучения способствует развитию мотивации обучения, в ходе игры каждый обучающийся сможет продемонстрировать особые личные качества, знания и умения. При использовании игровой технологии в учебном процессе определяются ценностные ориентации в профессиональной деятельности, вводится важный элемент социального взаимодействия. Игровые технологии являются эффективным способом стимулирования мотивации и повышения интереса к изучению профессионального модуля. [9]. Во время игры у обучающихся развивается коммуникативность, диагностичность, социализация. Активность является следствием целенаправленных управленческих педагогических воздействий и организации педагогической среды, используемой педагогической технологии. Технология обладает средствами, активизирующими и интенсифицирующими учебную деятельность обучающихся, и составляют главную идею и основу эффективности

результатов. К таким технологиям относятся игровые технологии.

Большинству игр присущи 4 главные черты (по С. А. Шмакову):

- 1) свободная развивающая деятельность, предпринимаемая лишь по желанию ребенка, ради удовольствия от самого процесса деятельности, а не только от результата (процедурное удовольствие);
- 2) творческий, в значительной мере импровизационный, очень активный характер этой деятельности («поле творчества»);
- 3) эмоциональная приподнятость деятельности, соперничество, состязательность, конкуренция, аттракция и т. п. (чувственная природа игры, «эмоциональное напряжение»);
- 4) наличие прямых или косвенных правил, отражающих содержание игры, логическую и временную последовательность ее развития [5].

Игровые технологии способствуют формированию учебного сотрудничества и партнерства. Они предполагают участие группы, которые взаимодействуют между собой и помогают другим участникам игры. Процесс обучения носит групповой характер.

Игра — это оригинальный учебный элемент, при котором обучающиеся должны выступать в рамках заданных обстоятельств в роли одного из участников общения. Необходимым элементом игры является решение проблемной ситуации. Это обеспечивает максимальную активизацию коммуникативной деятельности обучаемых [1]. Игровая форма занятий создается при помощи игровых приемов и ситуаций, которые выступают как средство побуждения, стимулирования обучающихся к учебной деятельности.

Педагогические игры классифицируются:

- по виду деятельности: физические, интеллектуальные, трудовые, социальные и психологические;
- по характеру педагогического процесса:
 - обучающие, тренировочные, контролируемые и обобщающие;
 - познавательные, воспитательные, развивающие;
 - репродуктивные, продуктивные, творческие;
 - коммуникативные, диагностические, профориентационные;
- по характеру игровой методики: предметные, ролевые, имитационные;
- по игровой среде: с предметами, без предметов, компьютерные и с ТСО.

При этом, по нашему мнению, игра совершенно «невозможна без творчества» [2].

Именно эту важную черту отмечают и развивают в своих концепциях игрового обучения педагоги-новаторы. Так, говоря о необходимости «постепенного возрастания трудностей задач в играх», Б. П. Никитин подчеркивает, что их преодоление «позволяет ребенку идти вперед и совершенствоваться самостоятельно, т. е. развивать свои творческие способности». Обучение же, «где все объясняется», по мнению педагога, формирует в ребенке лишь «исполнительские черты» [4].

Игровые технологии представляют собой «обширную группу методов и приемов организации педагогического процесса в форме различных педагогических игр»¹. Основным отличием педагогической игры от игр является конкретно поставленная цель обучения и ожидание соответствующих результатов, характеризующихся учебно-познавательной направленностью.

Обучение с помощью игровых приемов — это создание игровой ситуации, в которой в игровой форме решаются педагогические задачи. В этом случае учебный материал является средством обучения, а в учебную деятельность неизменно вводится элемент соревнования (кто быстрее/больше/правильнее и т. п.) с последующим подведением итогов, чувством победителей [6]. Задача преподавателя при этом — сделать учебный процесс познавательным, интересным, сформировать у обучающихся жизнерадостное настроение на занятиях, упростить преодоление трудностей при изучении учебного материала.

Игровые технологии способствуют развитию познавательных интересов и активизации деятельности на занятиях. На таких занятиях обучающиеся работают более активно, проявляют интерес к изучаемому материалу. Особенно радуется, что те обучающиеся, которые занимаются без желания, на таких занятиях работают с большим увлечением. Если же занятия построены в форме соревнования, то, естественно, у каждого обучающегося возникает желание победить, а для этого они должны иметь хорошие знания.

Необходимо систематически совершенствовать и углублять знания по теории и методике преподаваемого профессионального модуля, использовать и применять современные технологии в педагогической деятельности. Используемые ранее дифференцированный подход и классическая форма организации учебной деятельности считаются менее эффективными и устаревшими по сравнению с инновационными технологиями

Обучающие игры имеют своей целью формирование коммуникативной компетенции, умений и

навыков. Среди различных видов инновационных уроков, на наш взгляд, наиболее удачными можно считать педагогические технологии на основе активизации и интенсификации деятельности обучающихся: игровые технологии, деловая, ролевая игра.

Игровые технологии дают возможность использовать коллективные формы взаимодействия обучающихся, выявить межпредметные связи и интегрировать их в общие знания, повысить интерес обучающихся к изучению профессионального модуля. Игровая форма занятий создается при помощи игровых приемов и ситуаций, которые выступают как средство побуждения, стимулирования обучающихся к учебной деятельности. Например, при изучении профессионального модуля «Основы предпринимательской деятельности» используются различные игры: игра «Вставь пропущенное слово», логический диктант, игра «Аукцион», заполнение оценочных листов (самоконтроль, взаимоконтроль), игра «Выбери необходимый материал», «Выбери необходимый инструмент», «Найди ошибку» и др. Их применение предполагает развитие у обучающихся вариативного мышления, то есть понимания возможности различных вариантов решения задачи, умения осуществлять систематический перебор вариантов, сравнивать их и находить оптимальный вариант.

Деловая игра — это метод обучения, который дает обучающимся возможность применить полученные знания в условиях, приближенных к реальным, способствует развитию творчески активной, профессионально и социально компетентной личности будущего специалиста. При выборе модели деловой игры преподавателю необходимо учитывать профессиональную направленность обучающихся, предварительно изучив специфику профессии. Во время подготовки к игре обучающиеся должны четко представлять, как и где будут в будущем использованы приобретенные профессиональные навыки. Например, деловую игру «Учимся предпринимательству» проводят с целью закрепления полученных знаний о предпринимательстве, способах получения и увеличения прибыли, работы с документацией, «Начни свой бизнес», «Брейн-ринг», «Предприниматель» — с целью закрепления изученного теоретического материала. Особенно эффективно данные игры могут применяться для обучения профессиям технического и социально-экономического профиля.

Ролевые игры позволяют обучающимся «примерить» новое для них поведение в безопасном окружении. Ролевые игры применяются при исследовании проблем и ситуаций, которые возникают в реальной жизни. На занятиях имитируется деятельность какого-либо строительного

¹ Приказ Минобрнауки России № 1644 от 29.12.2014. URL: <http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B/5155>.

объекта, его подразделений, а также события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, обсуждение планов, работа каменщика, прораба и т. д.). Например, ролевые игры «Юридические лица как субъекты предпринимательской деятельности», «Организационно-правовые формы предприятий», «Супермен», «Предприниматель XXI века» используются с целью закрепления и обобщения знаний о деятельности предприятий различных организационно-правовых форм собственности и имитации создания собственного дела.

Игра развивает адаптивные возможности будущих специалистов к реальным условиям производства. Игра помогает обучающимся осознать себя в новой роли. Параллельно игра заставляет обучающихся считаться с товарищами, советоваться, помогать друг другу, т. е. способствует воспитанию личности и развитию навыков работы в команде. При этом игра не должна становиться самоцелью, занимать все основное время занятий. Обучающиеся, зная, что они будут играть в интересную для них игру, заранее настраиваются на нее, ждут с нетерпением, готовы успешно выполнять сложную работу во время занятий, которая становится своеобразным допуском к игре. Игровые технологии активизируют процесс обучения, развивают творческие, коммуникативные способности обучающихся.

Применение игровых технологий на занятиях в сочетании с другими методами и формами обучения способствуют повышению успеваемости обучающихся по профессиональному модулю «Основы предпринимательской деятельности». Нами было проведено анкетирование в группах, обучающихся по профессиям «сварщик», «парикмахер» с целью выявления интереса обучающихся к реализации игровых технологий на занятиях. Обучающимся было предложено ответить на несколько вопросов анкеты, таких как:

- Нравится ли Вам играть на занятиях?
- На каких учебных дисциплинах хотелось поиграть?
- Какую форму игры Вы выбираете: индивидуальную, групповую?

- Всегда ли Вы хотели быть победителям в игре?
- Что больше всего нравится в проведение игры?

Результат анкетирования среди 42 человек показали:

- Игры, проводимые на занятиях нравятся обучающимся — 40 человек.
- Большинство хотели играть на каждой учебной дисциплине и в каждом профессиональном модуле — 37 человек.
- Обучающиеся предпочитают групповую форму игры — 28 человек.
- Всегда хотели быть победителями 35 человек.

Таким образом, можно сделать вывод: использование игровых технологий создают благоприятный психологический климат на занятиях. Обучающиеся получают удовольствие от проведения игры. Любая игра имеет высокую мотивацию. Обсуждение игры способствует закреплению знаний. Игровые технологии повышают познавательные интересы обучающихся техникума и активизируют их деятельность. Игровая форма занятий способствует развитию памяти, повышает интерес к изучаемому предмету. Игровые приемы стимулируют умственную деятельность обучающихся и помогают преодолеть пассивность на занятиях. Игра на занятиях развивает коммуникативные и креативные навыки обучающихся.

Таким образом, способствуя развитию коммуникативной и социокультурной компетенции, навыков межличностного взаимодействия и самоконтроля, игровые технологии являются эффективным способом стимулирования мотивации и повышения интереса обучаемых к изучению профессионального модуля «Основы предпринимательской деятельности». Использование игр на учебных занятиях по профессиональному модулю «Основы предпринимательской деятельности» целесообразно не только с позиции умения формировать необходимые знания, но и их систематизации, приближения к жизненным и профессиональным ситуациям. Игры помогают обучающимся в теоретическом и производственном обучении, в подготовке рабочих кадров.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Жуков, Ю. М. Диагностика и развитие компетентности в общении: спецпрактикум по социальной психологии / Ю. М. Жуков, Л. А. Петровская, П. В. Растянников. — М. : Изд-во Моск. ун-та, 1990. — С. 26.
2. Кашлев, С. С. Технология интерактивного обучения / С. С. Кашлев. — Минск : Белорусский верасень, 2005. — 196 с.
3. Кукушин, В. С. Педагогика начального образования / В.С. Кукушин, А. В. Болдырева-Вараксина ; под общ. ред. В. С. Кукушина. — М. ; Ростов н/Д. : МарТ, 2005. — 592 с.
4. Пидкасистый, П. И. Технология игры в обучении и развитии : учеб. пособие / П. И. Пидкасистый, Ж. С. Хайдаров. — М. : Моск. пед. ун-т : Рос. пед. агентство, 1996. — С. 131.

5. Селевко, Г. К. Энциклопедия образовательных технологий : в 2 т. Т. 1 / Г. К. Селевко. — М. : НИИ школ. технологий, 2006. — С. 122.
6. Селевко, Г. К. Современные образовательные технологии : учеб. пособие / Г. К. Селевко. — М. : Народ. образование, 1998. — С. 131.
7. Столяренко, Л. Д. Педагогика : учеб. пособие для студентов сред. проф. образования / Л. Д. Столяренко. — Ростов н/Д. : Феникс, 2003. — 445 с.
8. Сухомлинский, В. А. Об умственном воспитании / В. А. Сухомлинский ; сост. М. И. Мухин. — Киев : Радянська школа, 1983. — 233 с.
9. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии : учеб. для студентов высш. и сред. учеб. заведений / С. А. Смирнов, И. Б. Котова, Е. И. Шиянов и др. — М. : Академия, 2009. — 115 с.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Лубошникова Анастасия Александровна — магистрант Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. LAA210188@mail.ru

Лаврентьева Ирина Викторовна — доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента Челябинского государственного университета, Челябинск, Россия. astralavr@mail.ru

REFERENCES

1. Zhukov Yu.M., Petrovskaya L.A., Rastyannikov P.V. *Diagnostika i razvitiye kompetentnosti v obshchenii* [Diagnosis and development of competence in communication]. Moscow, Moscow University Publ., 1990. 26 p. (In Russ.).
2. Kashlev S.S. *Tekhnologiya interaktivnogo obucheniya* [Technology of interactive learning]. Minsk, Belorusskii verasen' Publ., 2005. 196 p. (In Russ.).
3. Kukushin V.S., Boldyrev-Varaksina A.V. *Pedagogika nachal'nogo obrazovaniya* [Pedagogy of primary education]. Moscow, Rostov-na-Donu, MarT Publ., 2005. 592 p. (In Russ.).
4. Pidkasisty P.I., Khaidarov Zh.S. *Tekhnologiya igri v obychnii i razvitiu* [The technology of the game in training and development]. Moscow, Moscow Pedagogical University Publ., Russian Pedagogical Agency Publ., 1996. 131 p. (In Russ.).
5. Selevko G.K. *Enciklopediya obrazovatel'nykh tekhnologii* [Encyclopedia of educational technologies]. Moscow, Institut shkol'nykh tekhnologii Publ., 2006. 122 p. (In Russ.).
6. Selevko G.K. *Sovremennye obrazovatel'nye tekhnologii* [Modern educational technology]. Moscow, Narodnoe obrazovanie Publ., 1998. 131 p. (In Russ.).
7. Stolyarenko L.D. *Pedagogika* [Pedagogy]. Rostov-na-Donu, Feniks Publ., 2003. 445 p. (In Russ.).
8. Sukhomlinsky V.A. *Ob umstvennom vospitanii* [On mental education]. Kiev, Radyans'ka shkola, 1983. 233 p. (In Russ.).
9. Smirnov S.A., Kotova I.B., Shiyarov E.I. *Pedagogika: pedagogicheskiye teorii, sistemy, tekhnologii* [Pedagogy: pedagogical theories, systems, technologies]. Moscow, Akademiya Publ., 2009. 115 p. (In Russ.).

