

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«УЛЬЯНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Инженерно-экономический факультет

**ИНТЕГРАЦИЯ НАУКИ И ПРАКТИКИ
КАК УСЛОВИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА**

XI Международная научно-практическая конференция

(Россия, г. Ульяновск, 20 декабря 2016 – 15 января 2017 г).

Сборник научных трудов

Ульяновск
УлГТУ
2017

УДК 330.101
ББК 65.01
И 73

Председатель: д.т.н., профессор, проректор по научной работе
Н. Г. Ярушкина

Сопредседатель: к.э.н., доцент, зав. кафедрой «Управление персоналом» *Р. М. Кочеткова*

Члены оргкомитета: д.ф.н., профессор *А. Н. Чекин*;
к.э.н., доцент *О. Е. Стеклова*;
к.псих.н., доцент *С.Г. Гунбина*;
старший преподаватель *Е.Г.Денисова*;
начальник отдела НИРС *Н. А. Почкайло*

И 73 Интеграция науки и практики как условие экономического роста. XI Международная научно-практическая конференция (Россия, г. Ульяновск, 20 декабря 2016 – 15 января 2017 г.): сборник научных трудов. – Ульяновск: УлГТУ, 2017. – 156 с.

ISBN 978-5-9795-1797-1

В сборнике представлены работы участников XI Международной научно-практической конференции. Теоретические и экспериментальные исследования охватывают широкий круг проблем современной экономики и права.

Материалы сборника предназначены для студентов, аспирантов и преподавателей, специалистов в области экономики, управления, менеджмента и права.

Статьи печатаются в авторской редакции.

**УДК 330.101
ББК 65.01**

ISBN 978-5-9795-1797-1

© Колл. авторов, 2017.
© Оформление. УлГТУ, 2017.

СОДЕРЖАНИЕ

Секция студентов ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Алмазова О. А., Гунбина С. Г. ИНТЕРНЕТ-ЗАВИСИМОСТЬ: ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ	7
Глухова Ю., Стеклова О. Е. СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ОБРАЗ СЕМЬИ В СМИ	9
Ефремова М. П., Денисова Е. Г. МОББИНГ	12
Жукова Е. О., Гунбина С. Г. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ ЦВЕТА	13
Контемирова А., Стеклова О. Е. СОЦИАЛЬНЫЕ ГРУППЫ И КОНФЛИКТЫ МЕЖДУ НИМИ	16
Магарина Е., Гунбина С. Г. ПОНЯТИЕ «ЧУВСТВО ВИНЫ»	18
Митрофанова К. В., Стеклова О. Е. БРАКИ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ.....	20
Московкина Ю. Ю. ТРУДНЫЕ ЛЮДИ И КАК С НИМИ ОБЩАТЬСЯ	22
Неткасов С. О., Гунбина С. Г. СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ	24
Рихтер Е. А., Гунбина С. Г. «ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ СТИЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»: ПОНЯТИЕ, СТРУКТУРА, ТИПЫ	26
Фролова В. Н., Гунбина С. Г. СОВРЕМЕННОЕ ОБЩЕСТВО И СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ	28

**Секция специалистов, преподавателей и аспирантов вузов
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ**

Денисова Е. Г., Денисова Е. О., Макарова А. В. СВЯЗЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА С ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ	31
Денисова Е. Г., Гурьянова М. В., Короленко Д. А. ПРОБЛЕМЫ СТАТИСТИКИ И УЧЕТА ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ	32
Сабурова М. М. МОНИТОРИНГ ВАКАНСИЙ МАРКЕТОЛОГОВ В УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ В 2013-2015 гг.....	35
Стеклова О. Е., Зашелкина А. С. КАКОЕ ВЛИЯНИЕ ОКАЗЫВАЮТ ФИЛОСОФИЯ И ОБРАЗОВАНИЕ НА СОЦИАЛЬНУЮ И ЭКОНОМИЧЕСКУЮ НАПРЯЖЕННОСТЬ В РЕГИОНАХ	38
Стеклова О. Е., Елимова М. В., Зайчук И. СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА В НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЯХ	42
Стеклова О. Е., Марченко О. В. РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ТРУДА – ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ	44
Стеклова О. Е., Сафеекина А. А., Сазз А. А. ПРОФСОЮЗЫ КАК СУБЪЕКТ ОТНОШЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА: ФОРМА МОНОПОЛИЙ ИЛИ ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ?	45

**Секция студентов
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ**

Абубекирова Г. Р., Харьковская Н. В. ЭЛЕКТРОННОЕ ОБУЧЕНИЕ ПО МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ	49
Аверьянова В. С. ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА	52
Агапова О. В., Харьковская Н. В. ИНТЕГРАЦИЯ УЧЕТА ПО МСФО	53

Аралина А., Глухова Ю. СТРАХОВАНИЕ КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ	56
Аралина А., Глухова Ю. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА	61
Ахметова Л. Р., Шайдуллина Г. И., Харькова Н. В. РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ УЧЕТА (ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ) – МСУ (ФО)	66
Бикучева Г. М., Харькова Н. В. АНАЛИЗ ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРЕВООРУЖЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВА НА ПРИМЕРЕ ОАО «УКСМ»	72
Глухова Ю. А., Стеклова О. Е., Бадирила Л. МОЛОДЕЖЬ И РЫНОК ТРУДА	78
Грищенко А. Г., Кочеткова Р. М. КАРЬЕРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	81
Елимова М. В. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И ФОНД СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ	83
Елимова М. В. ПЛАНИРОВАНИЕ, ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА.....	85
Ермилова А. Ю. ИНВАЛИДЫ НА РЫНКЕ ТРУДА	86
Ермилова А. Ю., Денисова Е. Г. ИННОВАЦИИ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА.....	89
Ефремова М. П., Денисова Е. Г. МОНИТОРИНГ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ	91
Ефремова М. П., Кочеткова Р. М. ВЛИЯНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ НА ФОРМИРОВАНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ	93
Контемирова А. А., Митрофанова К. В. СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ МОТИВАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА	97

Максимова С. В. ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОМ БИЗНЕСЕ.....	99
Максимова С. В., Марченко О. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДОБРОВОЛЬНОГО МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ	100
Марченко О. НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА	101
Петрова Ю. В. Харькова Н. В. ИСТОРИЯ СОЗДАНИЯ КОМИТЕТА ПО МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ.....	104
Попова А. Д., Денисова Е. Г. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ИННОВАЦИИ.....	107
Попова А. Д., Денисова Е. Г. ИСЧИСЛЕНИЯ И УПЛАТЫ СТРАХОВОГО ВЗНОСА В США	109
Рихтер Е. А. ВОЗНИКНОВЕНИЕ МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ И ЕГО ВИДЫ	112
Сячина Е. А. ЛЬГОТЫ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ГОСУДАРСТВОМ, ИНВАЛИДАМ 2 ГРУППЫ	113
Сячина Е. А. С ЧЕГО НАЧИНАЕТСЯ АДАПТАЦИЯ СОТРУДНИКА В ОРГАНИЗАЦИИ?	116
Ульман А. А. РОЛЬ МОТИВАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКИ	118
Хрусталева П. А., Митрофанова Т. А., Харькова Н. В. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ ГЛАЗАМИ МОЛОДЕЖИ: ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ	120
Шаманова Д. Д., Харькова Н. В. ИСТОРИЯ СОЗДАНИЯ И РАЗВИТИЯ КОМИТЕТА ПО МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ	123
Шибяева М., Кочеткова Р. М. СПОСОБЫ МИНИМИЗАЦИИ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В ОРГАНИЗАЦИИ	126

**Секция студентов
ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ**

Аралина А., Глухова Ю. ОПЛАТА ТРУДА ЖЕНЩИН	130
Волкова Е.Ю. ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТОВ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В РОССИИ.....	133
Голованов А. П., Яхцев Р. И., Денисова Е. Г. ПРОБЛЕМЫ ДОСРОЧНОГО ОСВОБОЖДЕНИЯ ОСУЖДЕННЫХ ИЗ МЕСТ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ	137
Дулов Д., Денисова Е. Г. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ ПРИ ВСТУПЛЕНИИ В ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	140
Контемирова А. А., Митрофанова К. В., Кочеткова Р. М. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ	144

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

ИНТЕРНЕТ-ЗАВИСИМОСТЬ: ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ

Алмазова О. А., студент

Гунбина С. Г., к. псих. н., доцент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Интернет — глобальная компьютерная паутина, охватывающая весь Земной шар. Мы прекрасно понимаем, сколько возможностей перед нами открылось с появлением интернета. Мы можем путешествовать в виртуальном пространстве, познавая интересные вещи, не поднимаясь с уютного кресла, можем читать книги, общаться с друзьями и т. д. И все же данная статья посвящена проблеме чрезмерного использования данного ресурса.

Интернет зависимость — одна из актуальных проблем современного общества. Мы часто стали встречать встречаем людей, врезающихся в преграждения на улицах, которые увлечены перепиской в своем смартфоне в социальной сети, или пропустивших свою остановку подростков, погруженных в мир он-лайн игр. Человечество все больше и больше захватывает виртуальный мир, который можно изменить самому, не меняя ничего в реальности. Современная статистика о вредном воздействии всемирной паутины является впечатляющей. Все больше регистрируется явлений и фактов, когда время пользования ресурсами сети достигает у некоторых людей 18 часов в сутки и приблизительно 100 часов в неделю. Получается, даже работе человек, уделяет времени меньше.

Изучение взаимоотношения человека и всемирной паутины ведется с начала 90-х годов в следующих основных направлениях:

- интернет и его воздействие на человека;
- психологическая сторона коммуникативных процессов в сети;
- изучение схожести у пользователей компьютерных сетей и процессов самопрезентации в сети;
- формирование и преодоление зависимости от интернета.

Впервые определение «интернет-зависимости» ввел Айвен Голдберг в 1996 году для описания аномального, неудержимого влечения к «путешествию» по просторам интернет сетей. Голдберг полагал, что

подобная зависимость оказывает прямое негативное воздействие на социальную, семейную, бытовую, учебную, психологическую и финансовую сферы человеческой деятельности.

Другой исследователь Кимберли Янг считал, что «интернет-зависимость» — это более глубокий термин, который обозначает особое поведение человека и его собственную реакцию на тягу к постоянному выходу в интернет.

Многие исследователи-психологи в настоящее время определяют интернет-зависимость как «навязчивое желание войти в сеть (он-лайн) и невозможность по своей воле выйти из сети (оф-лайн)», и соотносят понятие с другими видами зависимостей, потому что механизмы их возникновения считают сходными.

А. Е. Воскунский полагает, что неспособность противостоять желанию чрезмерного пользования данной технологией — это реально существующий феномен. Однако считать данный феномен психологическим отклонением — заболеванием несправедливо из-за отсутствия на сегодняшний день достаточного количества исследований и фактов.

В настоящее время выделяют пять основных разновидностей интернет-зависимости:

- киберсексуальная — посещение сайтов интимного содержания;
- мания к виртуальным знакомствам — общение в сети;
- влечение к азартным он-лайн играм;
- интернет-шопоголизм — покупки через интернет, не выходя из дома.
- информационная перегрузка — бесконечный поиск информации по базам, не имея конкретной цели.

Для российского общества пока не такими проблемными являются такие формы интернет-зависимости, как навязчивая игра на бирже или участие в он-лайн аукционах, как за рубежом. Потому что у нас существует огромное количество сайтов — мошенников в просторах интернета и безопасность вложений встает под реальную угрозу быть просто напросто украденными. Остальные же виды зависимости могут иметь место и особенно в студенческой среде.

На формирование подвластности интернету оказывают влияние такие индивидуально-психологические особенности, как пол, интеллект (вербальный, невербальный), уровень развития интеллекта. Каждой разновидности интернет-зависимости у студентов соответствует своя система индивидуально-психологических особенностей.

В этих случаях интернет-зависимость может рассматриваться как компенсация комплексов, способ снижения психологического напряжения, психологическая самопомощь. Попросту говоря, для многих виртуальный мир становится более комфортной областью существования.

Интернет ресурсы сами по себе не могут не оказывать влияние на человека и его психику, поэтому ученые выделили несколько основных последствий, к которым приводит злоупотребление интернетом:

– у людей, находящиеся в состоянии психологического кризиса, депрессии и тревожных расстройств, социальной фобии и других схожих состояний, чаще, чем у остальных развивается зависимость от интернета. Попадая в его просторы, люди начинают еще больше забывать реальный мир и становятся не способными существовать вне границ интернета;

– дети, страдающие одиночеством, имеющие трудности в общении с одноклассниками, учителями родителями наиболее частым образом попадают под влияние виртуального мира, становясь еще более замкнутыми и агрессивно-настроенными.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что интернет как средство быстрого поиска информации, как инструмент развлечений, или способ общения является полезной технологией, но только тогда, когда ей пользуются в разумном осознанном количестве. Когда грани разумного пользования стираются бесполезным времяпровождением, занимающих 70% от всех человеческих дел, тогда Интернет становится опасным для общества и может наносить вред подросткам и молодежи, которые вместо социализации в реальном мире, находят возможность социализации в мире виртуальном.

Литература

1. Войскунский, А. Е. Актуальные проблемы зависимости от Интернета / А. Е. Войскунский // Психологический журнал, 2014. — Т. 25. — № 1. — С. 90—100.
2. Гоголева, А. В. Аддиктивное поведение и его профилактика / А. В. Гоголева // Моск. псих.-соц. институт. — Воронеж : Изд-во НПО МОДЭК, 2012. — 240 с.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ОБРАЗ СЕМЬИ В СМИ

Глухова Ю., студент

Стеклова О. Е., к. э. н., доцент

Ульяновский государственный технический университет

г. Ульяновск, Россия

Семья — это социальный институт, главная ячейка общества, которая позволяет людям жить и продолжать свой род. С помощью семьи люди передают из поколения в поколение какие-либо нормы, традиции, ценности, которые присущи конкретно для их семьи. Важно, чтобы правильный образ семьи показывался не только с внутренней стороны, но и с внешней стороны.

Эту ситуацию можно рассмотреть на примере статьи В. А. Мищенко, которая посвящена исследованию, в котором говорится о том, каким видят

журналисты идеальную семью и какой образ семьи представляется в средствах массовой информации [1].

В ней поднимаются вопросы статуса семьи в современном обществе, в связи с многочисленными коммуникациями. Анализ автора сохраняет свою актуальность, поскольку средства массовой информации все больше и больше играют роль в повседневной жизни человека. К сожалению, они не всегда показывают нам хороший пример. В статье показаны исследования, по которым можно судить об отношениях журналистов к семейным ценностям [1].

В наше время семья перестает являться ценностью для многих людей, пропадают аргументы, побуждающие вступать в брак, рожать и воспитывать детей.

В исследованиях В. А. Мищенко, в процентном соотношении показано, что семей, у которых 1-2 ребенка всего 79%, а добровольно бездетных 71%. Многодетных же семей намного меньше, их всего 67%. Считаем, что это связано с тем, что многие молодые семьи боятся большого количества детей, так как это связано с материальным положением, что у них не будет возможности обеспечить их всем необходимым [1].

В настоящее время по телевизору мы не видим идеального образа семьи, сейчас, даже в рекламах показывают либо неполную семью (где мать с ребенком), либо малодетную семью (где оба родителя и один ребенок).

У каждого человека собственный идеал семьи. Владимир Анатольевич писал, что «Иногда „идеал“ понимался как личный идеал, но гораздо чаще трактовался как идеал общественный (общественно признанный, общественно одобряемый)». Для нас идеальной считается такая семья, в которой оба родителя живут вместе, которые вносят вклад в семью, а также наличие двух и более детей [1].

Образ семьи, рекламируемый в СМИ, в значительном устанавливает важные модели семейного поведения, стремительно принимает участие в создании такого сложного феномена, как мода, формируют типизированные образы — эталоны семьи, которые впоследствии сопровождают человека всю его жизнь, проявляя существенное воздействие на его мировосприятие. Формирование позитивного или негативного образа семьи в СМИ создает моду на многодетность или бездетность. Демонстрируемые в СМИ модели семьи смогут быть образцом для подражания при создании молодежью собственных семей.

Валерия Владимировна Тучкова в своей статье о «Современной семье в зеркале российского телевидения» проводит анализ содержания информационных, общественно-политических программ федеральных каналов, она разработала методику оценки информационных сюжетов.

Любая содержательная характеристика текста воспринималась согласно основным характеристика тональности: положительная, промежуточная, негативная. В результате исследования были получены соответствующие результаты [2].

Как известно, в реальной жизни неполная семья стала достаточно распространенным феноменом. Увеличивается количество детей, родившихся вне брака. Согласно сведениям Росстата, в общем количестве детей доля родившихся у матерей, не состоявших в зарегистрированном браке, в 2009 г. составила 26,1% [2].

Результаты исследования дали возможность установить, какие семьи, полные или неполные, преобладают на российском телевидении.

Таким образом, телевидение делает акцент в большей степени на полных семьях, форма непосредственно такого рода семьи является приоритетной в материалах, посвященных семейной тематике. Таким образом, непосредственно полная семья является одобряемой модификацией.

Затем был проведен количественный анализ других статусных данных института семьи.

В частности, исследование продемонстрировало, что довольно огромный интерес уделяется приемным семьям, неблагополучным семьям и молодой семье. Довольно редко в материалах затрагивается проблема гражданских, межэтнических и межконфессиональных союзов, а также духовных союзов.

Можно сделать вывод, что Российское телевидение дает предельно позитивные оценки полной семье. Нужно в особенности выделить то, что в СМИ отсутствует какая-либо негативная оценка неполных семей.

Далее СМИ положительно комментируют сведения о приемных детях, молодых браках, венчании и, как ни странно, о многоженстве. Поздние браки не осуждаются, но и однозначно положительной оценки не имеют.

Информация о неблагополучных семьях встречается также очень часто, однако она сопровождается негативной оценкой.

Валерия Владимировна Тучкова считает, что «Средства массовой информации имеют огромный ресурс воздействия на формирование мотивации человека. СМИ не только обеспечивают коммуникацию, но и являются важным фактором социализации человека. СМИ включают личность в систему социальных связей на основе усвоения ценностей, норм, образцов поведения данной группы или общества в целом. Они создают модели поведения. Кроме того, действует сила примера, показанного в СМИ» [1].

В заключение можно сделать вывод, что в целом содержание информационных и общественно-политических программ российского телевидения целиком отвечает условиям продвижения семейных

ценностей. Подобным способом, в определенных исторических обстоятельствах цели государственной семейной политики должны концентрироваться на поддержке телевидения, которое способно сформировать идеологию активной семейной политики, направленной на укрепление семейного образа жизни и ценностей семьи.

Ведь люди, как правило, принимают те социальные нормы поведения, которые убедительно пропагандируются средствами массовой информации, как положительные стереотипы образы жизни.

Литература:

1. Мищенко, В. А. Образ семьи в средствах массовой информации / В. А. Мищенко // СОЦИС. — 2014. — №6. — С.137—141.

2. Тучкова, В. В. Современная семья в зеркале российского телевидения / В. В. Тучкова // Медиаскоп. Электронный научный журнал факультета журналистики МГУ имени М. В. Ломоносова. — 2012. — №2.

МОББИНГ

Ефремова М. П., студент

Денисова Е. Г., ст. преподаватель

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Явление психологического насилия, морального преследования на работе сегодня, к сожалению, весьма распространено. Многие из нас знакомы с этим не понаслышке, так как были его свидетелями или жертвой. Причины здесь могут быть самыми разнообразными, но, преимущественно — это желание одних утвердиться, продвинуться по служебной лестнице или не потерять свое рабочее место за счет других.

Такое явление появилось давно и определено как «моббинг», т. е. систематическое, целенаправленное, несправедливое отношение к конкретному сотруднику со стороны начальства или коллег.

В последнее время эта проблема активно изучается на западе. По данным статистики Германии в преобладающем большинстве компаний половина персонала сталкиваются с проявлениями моббинга. В ряде европейских стран (Швеция, Франция, Германия) уже приняты законы или разрабатываются проекты, предотвращающие моральное преследование на работе и защищают жертв моббинга [1].

Доказать в суде факты моббинга, а, в конечном итоге, «выживания» с работы, достаточно сложно, но если это происходит, то по этим законам увольнение по собственному желанию сотрудника может быть не только признано недействительным, но и будет вынесено решение о возмещении ему морального ущерба.

Последствия моббинга могут отразиться на состоянии здоровья, в первую очередь, на психическом состоянии, у сотрудников формируется безразличие к работе, предельная нервозность, которая доводит людей до депрессий, создает проблемы и в личной жизни. Страдает не только конкретный человек, но и компании, организации в целом, так как снижается качество работы всего коллектива и это отражается на финансовых показателях, производительности труда, текучести кадров. Коллектив в таких условиях «расслаивается» и если руководитель игнорирует или поощряет это явление, то, в конечном итоге становится его заложником.

Разные проявления моббинга свидетельствуют, прежде всего, о низкой культуре деловых отношений, нарушении профессиональной этики и вмешательство руководства в создание здорового психологического климата в коллективе, пресечение нездоровых отношений между сотрудниками необходимо. Как известно, главное правило грамотного руководителя — хорошему не мешаю, плохого не допускаю.

Моббинг встречается среди сотрудников как одного («горизонтальный»), так и разных уровней («вертикальный»). Первый чаще всего ощущают на себе новички со стороны более старых сотрудников организации, если во вновь пришедшем коллеге увидят конкурента, или он отличается от них своей «неординарностью», да это может быть и просто банальная зависть к более молодому и удачливому, на их взгляд, коллеге. Это может проявляться в «мелочах», которые составляют очевидный моббинг, а именно: бойкот, дезинформация, игнорирование просьб, сплетни и др.

При рассмотрении новых кандидатур важно обращать внимание на то, чтобы их интересы соответствовали принципам корпоративной культуре и которые умеют работать в команде. Если при приеме на работу сотрудника сориентировать не только на достижение результата «любой ценой», а прежде всего на доброжелательное отношение, взаимоуважение, то можно минимизировать это негативное явление.

Одним из вариантов преодоления моббинга может быть и открытое обсуждение проблем со всеми его участниками. А чтобы такое обсуждение не усугубило конфликт, руководитель должен быть объективным и не зависеть от своих симпатий к одной из сторон, способен выслушать все жалобы и в каждом конкретном случае определить степень личного участия в решении этой проблемы. Если в коллективе есть психолог или менеджер по персоналу, которые пользуются авторитетом и уважением среди сотрудников, они также могут выступить в роли «третьего судьи». Тогда такие проблемы могут быть квалифицированно разрешены без непосредственного вмешательства руководителей. Для восстановления мира порой бывает достаточно объяснить жертве моббинга «правила игры» в коллективе. Иногда ситуация складывается и так, что для того,

чтобы погасить конфликт, руководитель должен быть готов и к увольнению даже ценного, но неуживчивого сотрудника. Эффективными могут быть проведение специальных тренингов для руководителей подразделений и их подчиненных, создание инициативных групп для решения стратегических проектов организации, совместных неформальных мероприятий и т. п. [3].

Моббинг не «произрастает» там, где уделяется внимание развитию сотрудников внутри компании, без замены их при каждом удобном случае на специалистов извне; объединению коллектива на решение важных для компании задач. Одной из причин моббинга есть и непроверенная информация, сплетни, слухи. Для устранения этой причины особое внимание, следует обратить на степень информированности работников о жизни компании. К сожалению, психологическое насилие на работе в разных проявлениях, так или иначе, встречается во многих коллективах и еще не выработано единого средства борьбы с ним. Мы обозначили только отдельные варианты предотвращения и преодоления причин возникновения моббинга в надежде, что это поможет каждому достойно выйти из этой непростой и неприятной ситуации, выработать свою модель поведения и действий.

Литература:

1. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ЮНИТИ, 2012. — 560 с.
2. Евтихов, О. В. Моббинг: фазы развития и его профилактика / О. В. Евтихов, 2010 // Режим доступа: www.elitarium.ru.
3. Коновалова, В. Моббинг как моббинг / Коновалова В. // Кадровик. Кадровый менеджмент. — 2011. — N 3 // Режим доступа: <http://hr-portal.ru>.
4. Малкина-Пых, И. Г. Психология поведения жертвы. Справочник практического психолога / И. Г. Малкина-Пых. — М.: Изд-во Эксмо, 2013.
5. Сорокина, Е. Г. Конфликтология в социальной работе: Учебник / Е. Г. Сорокина, М. В. Вдовина. — М.: Дашков и К, 2014. — С 28.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПСИХОЛОГИИ ЦВЕТА

Жукова Е. О., студент

Гунбина С. Г., к. псих. н., доцент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Каждый человек отдает предпочтение какому-то одному цвету, по крайней мере, не больше чем двум-трем (в зависимости от того, где эти цвета используются — в одежде, обстановке, цвете автомобиля и т. д.). Приятное или неприятное чувство, которое вызывает тот или иной цвет, может меняться с течением времени. Но в любом случае цвет, которому

отдают предпочтение, многое может рассказать о характере и эмоциональном складе человека.

Для определения характера человека многие психологи используют цветовой тест, разработанный швейцарским психологом Максом Люшером в конце 1940-х годов. Тест Люшера, используемый профессиональными психологами, требует для своего применения специальной подготовки. «Облегченный» же вариант люшеровского теста может легко проверить на себе каждый желающий, используя при этом обычную настройку современного цветного телевизора [1, С. 281].

Опытному наблюдателю может представить дополнительную информацию о человеке также предпочитаемый им цвет автомобиля. Американский психолог Бертольд Шварц утверждал, что по цвету автомобиля можно судить о некоторых психологических особенностях его владельца [2, С. 191].

Ниже приводится описание основных цветов. На основании предпочтения того или иного цвета каждый самостоятельно может сделать вывод о своих психологических особенностях:

- белый — этому цвету может отдать предпочтение человек с любым характером, он никого не отталкивает;

- черный — цвет неуверенности, символизирующий мрачное восприятие жизни. Тот, кто предпочитает одеваться в черное, нередко воспринимает жизнь в темных тонах, неуверен в себе, несчастлив, склонен к депрессии, поскольку не сомневается, что его идеалы в жизни недостижимы. В норме черный цвет, как правило, отвергается;

- серый — любимый цвет рассудительных и недоверчивых натур, которые долго думают, прежде чем принять какое-либо решение. Это также нейтральный цвет, который предпочитают те, кто боится слишком громко заявить о себе;

- красный — цвет страстей. Если это любимый цвет, то такой человек смел, это волевой, властный тип, вспыльчивый и общительный. У людей, которых этот цвет раздражает — комплекс неполноценности, страх перед ссорами, склонность к уединению, стабильности в отношениях. Красный цвет наиболее предпочитаем подростками;

- коричневый выбирают те, кто твердо и уверенно встал на ноги. Люди, которые имеют слабость к нему, ценят традиции, семью;

- желтый символизирует спокойствие, непринужденность в отношениях с людьми, интеллигентность. Когда он любим, это означает общительность, любопытство, смелость, легкую приспособляемость и получение удовольствия от возможности нравиться и привлекать к себе людей;

- синий — цвет неба, покоя, расслабления. Если он нравится, то это говорит о скромности и меланхолии;

- зеленый — цвет природы, естества, самой жизни, весны. Тот, кто его предпочитает, боится чужого влияния, ищет способ самоутверждения, так как для него это жизненно важно. Тот, кто его не любит, страшится житейских проблем, превратностей судьбы, вообще, всех трудностей.

Исследования, проведенные российскими психологами В. Ф. Петренко и В. В. Кучеренко, подтверждают имеющуюся взаимосвязь между эмоциональными состояниями человека и выбором им определенных цветов в качестве предпочитаемых. Так, в ситуациях радости, веселья особое предпочтение вызывают энергонасыщенные цвета (желтый и красный), одновременно отрицаются цвета покоя и расслабленности (синий и коричневый), а также цвет небытия (черный). Для ситуаций, когда человек испытывает чувство вины за различные поступки, характерно, наоборот, отрицание энергонасыщенного красного и желтого и предпочтение серого и синего цветов. В ситуациях, представляющих для человека какую-либо опасность, характерно предпочтение зеленого цвета, связанного с волевым напряжением, и желтого как энергонасыщенного, связанного с потребностью в быстрой разрядке напряжения [2, С.205].

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что характер человека и его эмоциональное состояние можно определить по его цветовым предпочтениям.

Литература:

1. Гете, И.В. К учению о цвете (хроматика). Психология цвета. Сб. пер. с англ. — М. : «Рефл-бук», 2009. — 349 с.
2. Кандинский, В. О духовном в искусстве. Психология цвета. Сб. пер. с англ. — М. : К.: «Ваклер», 2012. — 220 с.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГРУППЫ И КОНФЛИКТЫ МЕЖДУ НИМИ

Контемирова А., студент

Стеклова О. Е., к. э. н., доцент

Ульяновский государственный технический университет

г. Ульяновск, Россия

Социальные конфликты и противоречия играют большую роль в жизни людей. Эта проблема стала предметом анализа еще древних историков и мыслителей, таких как Аристотель, Сократ и другие. Каждый крупный конфликт не оставался бесследным. Многие историки выделяли в качестве причин войн несовпадение интересов между враждующими сторонами, их стремление захватить территорию и покорить население были показателями защиты своей правоты.

Причины конфликтов привлекали внимание не только историков. В XIX и XX вв. эта проблема стала предметом изучения социологов. Они создали специальное направление — «социология конфликта».

В настоящее время большая часть населения участвует в конфликтах, хотя их мало кто одобряет. Если в конкуренции соперники просто пытаются опередить друг друга, сделать свой товар или услугу лучше, то при конфликте идет попытка навязать противнику свою волю, правоту, изменить поведение другого или вообще устранить его. Различные криминальные действия, угрозы — это всего лишь некоторые проявления социальных конфликтов. В конфликтах с менее насильственной формой цель состоит в отстранении противников, в снижении их статуса или престижа. Например, когда происходит разногласие между руководителем и исполнителем, и если победят исполнители, то это может привести к понижению руководителя в должности, ограничению его прав по отношению к подчиненным, падению престижа и так далее.

Возникший процесс трудно остановить. Каждое агрессивное действие приводит к ответу или возмездию, причем более сильному, чем первое. Конфликт обостряется и расширяется. Разногласия могут заставить людей играть в роли, где они должны быть более жесткими.

Таким образом, трудности, возникающие при уменьшении противоречий, требуют тщательного анализа всего конфликта, установления причин и последствий.

Труд, рассматриваемый во взаимоотношениях с другими социальными сферами, через призму отношений власти и собственности, представляет собой социальную организацию труда.

Понятий социальной организации труда много. Также много трактовок и от социологов, таких как Э. Дюркгейм: «Одним только тем, что коллективное воздействие имеет посредником определенный орган, оно перестает быть диффузивным: оно организовано. Организация может стать более совершенной, но с этого момента она уже существует... Наказание, по существу, состоит в страстном, расположенном по степени интенсивности воздействии, проявляемом обществом через посредство установленного органа на тех из своих членов, которые нарушили известные правила поведения». Воздействие посредством общественного органа означает поддержание порядка посредством властного принуждения. И также трактовка от М. Вебера, где он расширяет понятие и добавляет еще признаки: непрерывность и целенаправленность деятельности административного штата.

С появлением социальной организации, т. е. властных отношений, неизбежно появляются и социальные различия между социальными группами: привилегия у обладающих властью и отсутствие ее у не

обладающих. Отношения власти и собственности резко различаются возможностью их представителей в реализации прав и возможностей [1].

С расширением возможностей использования ресурсов в экономической сфере социальная структура в России терпит значительные изменения. Бюрократия вынуждена делиться своими полномочиями с собственниками производства, с представителями власти от народа, с акционерными обществами и обществами с ограниченной ответственностью. В соответствии с этим можно выделить следующие социальные группы:

- 1) выбранные представители власти в центре, регионах и муниципалитетах;
- 2) государственная бюрократия;
- 3) бюрократия, управляющая в обществах с ограниченной ответственностью и акционерных обществах;
- 4) наемные работники в обществах с ограниченной ответственностью и акционерных обществах;
- 5) наемные служащие в государственных учреждениях;
- 6) представители свободных профессий — врачи, юристы и др. [1].

Принцип свободной конкуренции не может убрать различия между этими социальными группами, потому что они обусловлены разделением труда в обществе. Но свободная конкуренция дает каждому возможность борьбы за изменение своего статуса. Так как социальная политика не может устранить различия, она создает равные возможности конкурентной борьбы между индивидами, равное развитие из способностей и их применение.

Проследим 3 аспекта политической власти в конфликтах общества:

- 1) противоречий в самой власти между политическими силами;
- 2) роль власти в разногласиях в разных сферах жизни общества;
- 3) роль государственной власти как посредника.

Серьезные предпосылки к конфликтам содержат в себе социально-экономические отношения между мелкими и средними предпринимателями и властными структурами, их причиной является коррупция, неоднозначность толкования законов и многое другое [1].

Также, особенно важное место в России, занимают межнациональные конфликты. Они являются наиболее сложными, противоречивыми. Особенность таких конфликтов обостряется межэтническими противоречиями.

Современный представитель наемного труда является свободным гражданином, который может свободно выбирать профессию, работать и не работать в определенной сфере. Но с другой стороны, осуществление этой свободы требует возможность обучения, трудоустройство, оплату труда, к которой каждый отнесется по-разному. Обеспечением всем этим

должно заниматься государство в лице президента, но частная собственность требует равных прав всех социальных групп.

Но существуют и другие методы решения этой проблемы:

1) коммунистическая (обеспечивает равные возможности и управление из единого центра);

2) либеральная (невмешательство в естественный ход вещей).

Реализация коммунистического метода приведет к появлению произвола и привилегий чиновников.

Реализация либерального метода приведет к появлению произвола и привилегий собственников.

Государство должно обеспечить, чтобы в отношениях между собственниками и чиновниками была золотая середина, где нет получения преимуществ одних за счет других [1].

Особое место занимают трудовые контракты, их особенность заключается в том, что они могут расторгаться по инициативе одной стороны — работника и его права на выбор сферы и места трудовой деятельности и собственника и его права на сохранение своего бизнеса. Огромное значение для работников имеют также и коллективные договоры, где есть компромисс между интересами работников, собственников и управляющих.

Социальные разногласия все более становятся нормой и обыденностью социальных отношений. В России создается новое общество, новое сочетание классов и социальных групп, где буржуазия сочетается с государственной собственностью. Все конфликты будут возрастать из-за различия в культуре, статусе, доходах и т. д. Они неизбежны, но можно и нужно научиться управлять ими, идти вперед к тому, чтобы разрешить их с наименьшей потерей для общества.

Литература:

1. Займалин, Е. П. Социальная организация труда / Е. П. Займалин. — Ульяновск, 2009. — 248 с.

ПОНЯТИЕ «ЧУВСТВА ВИНЫ»

Магарина Е., студент

Гунбина С. Г., к. псих. н., доцент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Чувство вины, стыд и совесть идут рядом, иногда сливаясь так, что одно переживание неотличимо от другого. Принято считать, что эти переживания негативны. Но все не всегда так, как кажется. На некотором этапе чувство вины — это благо, помогающее развиваться личности.

Чувство вины и стыд различны. Чувство вины — это осознание, что предал что-то важное. Возможно, в чувстве вины смешаны страх потери и любовь. В этом отношении вина может стать мостом от разрушения к созиданию [1].

Стыд похож на вину, но механизм отличается. Стыд — это разоблачение, когда мы выглядим совсем не так, как себя представляли в глазах других людей. То есть, стыд переживается, когда разрушается наш красивый, положительный образ.

Безответственный человек может повернуть чувство вины в сторону самобичевания; вместо того, чтобы исправить ситуацию ему проще себя немного помучить. Это абсолютно бесполезный расход энергии. Казалось бы, чувство вины не является продуктивным переживанием, и по своей сути это просто самобичевание и стремление наказать себя, но с этим переживанием не все так однозначно [2].

Под влиянием чувства вины человек не способен сделать выбор в сторону необходимого ему. Нечто на бессознательном уровне подталкивает на выбор таких условий, при которых он будет мучиться, чтобы искупить свою «вину». Если человек переживает чувство вины за какой-то проступок в прошлом, который он не способен исправить сейчас, это значит, что в настоящем просто необходимо привести понимание и гармонию в то, что есть здесь и сейчас. Например, если когда-то давно вы несправедливо оскорбили человека, и ощущаете вину, не стоит себя терзать. Следует относиться с теплом и пониманием к людям рядом с вами в этот период жизни.

В таком ключе благодаря мудрости и ответственности за свои действия, чувство вины становится эмоциональным мостиком от эгоизма, жадности и раздражительности к мудрости, любви и пониманию. Чувство вины — переходное переживание от нижних центров сознания к высшим [3].

Для окружающих, особенно в рабочей обстановке чувство вины не несет никакой пользы. Взрослая жизнь требует от нас исправления прегрешений, а не саморазрушения. Ответственность и чувство вины — это разные вещи. Никто не обязан стыдиться и переживать вину. Самое лучшее, что можно сделать — исправить ситуацию на уровне данных событий.

Литература:

1. <https://ru.wikipedia.org/wiki/Вина>.
2. http://www.syntone.ru/library/article_other/content/6057.html.
3. <http://www.psynavigator.ru/articles.php?code=519>.

БРАКИ ПОЖИЛЫХ ЛЮДЕЙ

Митрофанова К., студент

Стеклова О. Е., к. э. н., доцент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Семья играет на поздних этапах жизни индивида исключительную роль. Она представляет собой ближайшее социальное окружение пожилого человека, способное оказывать и позитивное и негативное влияние на его адаптацию к изменившимся после выхода на пенсию условиям жизни, на усвоение новой социальной роли.

Безусловно, семья является особенной формой существования человека. К вопросу построения семьи рано или поздно приходит каждый. Но если какая-то часть семей создается навсегда, то есть и такие, которые распадаются под влиянием неблагоприятных обстоятельств.

Старость — один из важных и тонких периодов жизни человека. Каким будет этот период, зависит от самого стареющего человека, но в еще большей степени от окружающих его людей, от того, насколько глубоко окружающие знают и стараются понять особенности психики пожилого человека, возможности его организма.

По утверждению психологов, острая необходимость семьи особенно ощущается у людей после сорока лет. Ведь семья именно то, что помогает человеку справляться с трудностями и болезнями, чувствовать себя более уверенно и просто быть кому-то нужным.

В повторном браке люди ищут то, что не смогли получить в первом, также повторные браки оказываются более стабильными. На мой взгляд, это связано с тем, что благодаря накопленному опыту, супруги стараются более терпимо относиться друг к другу, с пониманием смотрят на недостатки, стараются свести на нет конфликтные ситуации.

Из множества существующих причин создания семьи в пожилом возрасте автор выделил наиболее основные: потребность в уходе за собой, необходимость помощи по хозяйству, улучшение материального положения, попытка избежать одиночества, потребность в семье, брачном партнере.

Считаем, что преимуществом второго брака по сравнению с первым является то, что партнеры уже не рассчитывают на «вечную», романтическую любовь и подходят к супружеству более рационально. Помня о той горечи, с которой нередко оканчивается первый брак, партнеры испытывают благодарность за все хорошее, что им представляет второй брак, они стараются сохранить его и активнее оберегают его.

Также существуют проблемы, с которыми пожилые сталкиваются в повторном браке. Наиболее актуальной проблемой для современного общества является то, как дети отнесутся к новому супругу или супруге

своего родителя. Иногда дети в своих побуждениях руководствуются затаенной ревностью, жадностью либо нежелание видеть свою мать или отца вместе с чужим для себя человеком. Также они боятся каких-либо изменений, привыкают к обыденному положению вещей, а так как родные люди достаточно близки для них и существует привязанность к ним, то любое изменение может рассматриваться как вторжение в зону комфорта.

В заключении, хочется отметить, что создание новой семьи в пожилом возрасте в большинстве случаев благотворно влияет на жизнь пожилых пар, то несомненно, что содействие созданию повторных браков поможет части пенсионеров на склоне лет вновь ощутить прилив сил, энергии, избавиться от одиночества. Считаем, что вступая в брак, целью которого является не материальное обогащение, а желание заботиться и помогать духовно близкому человеку, пенсионеры должны быть способными не только принимать плоды труда другого человека, но и сами давать что-то взамен. Иначе при односторонней связи очень сложно установить равноправные взаимоотношения, избежать конфликтов и разочарований.

Изучив тему семейных отношений пожилых и старых людей, мы пришли к следующим выводам:

1. Семья играет важную роль для пожилых и старых людей, так как в этот возрастной период происходит ослабление социальных связей, и семья становится их основным окружением. Она становится центром интересов, местом удовлетворения потребностей, одной из главных социальных и психологических ценностей, важной сферой деятельности. А от того какая атмосфера в семье (доброжелательная или нет) зависит самочувствие пожилых и старых людей.

2. В пожилом и старом возрасте существуют определенные психологические особенности: неустойчивое настроение, легко возникает чувство тревоги и страха, обидчивость, эгоцентризм. Зная об этом, в общении с пожилыми и старыми людьми, близким необходимо стараться сглаживать конфликтные моменты, делая скидку на возраст, проявлять больше внимания и такта.

3. В пожилом и старом возрасте меняется отношение к супружеству. В этот период жизни заканчиваются прямые родительские обязанности, меньшую значимость приобретают тендерные роли, а, следовательно, могут возникать трудности с приспособлением друг к другу как супружеской паре. Супруги, продолжающие жить в браке, приобретают общий язык, становятся родными не по крови, а по долгим прожитым годам, по образу жизни и мысли, по взглядам, привычкам и вкусам. Супружество приносит им в этот период успокоение, эмоциональную поддержку и близость. Однако не редки случаи разводов и повторных браков у пожилых и старых людей, так как ни возраст, ни семейный стаж не дают гарантий мира и согласия.

4. Отношения со своими детьми пожилые и старые родители, в большинстве, оценивают как хорошие. Для родителей общение с детьми имеют большое эмоциональное значение, для них это выражение любви, уважения, сердечности и, главное, памяти. Но добрые взаимоотношения складываются не всегда, так как их характер складывается задолго до того, когда пожилые и старые люди становятся немощными и нуждающимися в уходе. Если ранее эти взаимоотношения не отличались особой близостью, то они не могут стать добросердечными в старости.

5. Как правило, пожилые и старые люди предпочитают жить отдельно от детей. Они соглашаются объединиться лишь тогда, когда к этому их вынуждает физическое здоровье или экономическая ситуация. Если же объединение происходит, не исключены проблемы семейного проживания. Моральный климат семей, в которых молодые или зрелые члены расценивают пребывание старого человека как бремя, обузу, очень тяжел. Эмоциональное напряжение – наиболее распространенное и тяжелое последствие этой ситуации.

Однако проблемы в семьях возникают не всегда, и часто наличие заботы и опеки становится определяющим характером семейных отношений пожилых и старых людей со своими детьми.

Литература:

1. Бухалова, Н. А. Повторные браки пожилых людей / Н. А. Бухалова // Социологические исследования: научный и обществ.-политич. журнал РАН, 2014. — № 3. — С. 65—71.

2. Целуйко, В. М. Психологические проблемы повторных браков / В. М. Целуйко // Семейная психология и семейная терапия, 2004. — № 3. — С. 96—109.

ТРУДНЫЕ ЛЮДИ И КАК С НИМИ ОБЩАТЬСЯ

Московкина Ю. Ю., студент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

«Трудный человек» — термин введен американским психологом Бремсоном. Он нашел несколько типов людей, общение с которыми легко переходит в конфликт, агрессию, вызывает отрицательные эмоции, порождает проблемы.

1. Паровой каток: грубы и бесцеремонны, считают, что все должны уступать им дорогу, убеждены в своей правоте, хотят, чтобы все знали о ней. Для него опасен подрыв имиджа. Уйдите с дороги или уступите этому человеку в малом, чтобы успокоить его. Если же вы избрали иной подход, то лучше начать с того, чтобы дать такому человеку «спустить пар». Затем спокойно и уверенно выскажите собственную точку зрения, но старайтесь не ставить под сомнение его правоту, поскольку в результате вы неизбежно

столкнетесь с враждебной реакцией. Определите свою роль как роль миротворца, который стоит над конфликтом. Подавите ярость человека собственным спокойствием; это поможет ему справиться со своей агрессивностью, и вы сможете прийти к общему решению.

2. Скрытый агрессор (снайпер) — пытается причинить людям неприятности, плести интриги, махинации. Скрытое проявление агрессии. Сохранять спокойствие, не показывать, что вы агрессивно настроены по отношению к нему. Раскрыть его карты, сказать, что вы знаете о его намерениях. При этом вам следует сохранять спокойствие, чтобы человеку не показалось, что вы агрессивно настроены, но отношению к нему, так как это может только привести к открытой стычке. Если вы приведете еще несколько разоблачительных примеров, то человек поймет, что маска с него сорвана. Теперь ему следует либо прекратить нападки на вас, либо открыто признать их. Когда же все будет извлечено на поверхность, вы сможете выявить истинные причины «трудности» человека и найти решение проблемы.

3. Разгневанный ребенок: ведет себя подобным образом, когда испуган и беспомощен, а взрыв эмоций отражает его желание взять ситуацию под контроль. Сохранять спокойствие, дать выкрикаться, убедить человека, что вы его слушаете, необходимо дать ему понять, что он контролирует ситуацию и тем самым успокоился. Доброжелательно предложить обсудить ситуацию.

4. Жалобщик: реалистичные и параноидные. Попытаться выслушать и решить проблему. Если не получается, то просто уйти от общения. Не важно, прав он или нет. Он страстно желает быть услышанным. Это одна из причин того, что он постоянно недоволен — он считает, что никто не хочет его слушать или относиться к его словам серьезно. Его жалобы обычно возникают на почве разочарования и сознания собственного бессилия. Выслушивая его, вы возвращаете ему ощущение собственной значимости и предоставляете возможность выразить свои чувства.

Вам следует признать или оценить этого человека, показав, что вы поняли сказанное им; возможно, повторив это иными словами.

5. Молчун: скрытые люди, замкнутые, с которыми тяжело общаться. Выяснить причину замкнутости. Показать свою доброжелательность и благодарность за то, что он высказывается. Сохраняйте чувство меры. Если вы видите, что человек внезапно замолчал и все больше сопротивляется вашим попыткам продолжить беседу, не настаивайте на этом. Поблагодарите его и, если это необходимо, попытайтесь договориться о новой встрече. Может быть, вам не все удастся с первой попытки, но если вы добились какой-то открытости, то процесс, по крайней мере, начался. В дальнейшем ваша настойчивость поможет решить проблему в целом.

6. Сверхпокладистые: человек, который всегда и со всем соглашается, старается вам понравиться, обещает выполнить и не

выполняет, старается угодить, но не держит своих обещаний. Убедить его необходимо в том, что ваше отношение к нему будет определяться не тем, что он во всем с вами соглашается, а тем насколько он правдив с самим собой.

Литература:

1. Головаха, Е. И. / Е. И. Головаха, Н. В. Панина // Психология человеческого взаимопонимания. — М. : Экзамен, 2004.
2. Топф, К. Искусство непринужденной беседы. / К. Топф. — М. : ЭКСМО, 2007.

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ

Неткасов С. О., студент

Гунбина С. Г., к. псих. н., доцент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Профессиональная деформация — проблема многих специалистов, и инженеры по качеству — не исключение.

Профессиональная деформация — когнитивное искажение, психологическая дезориентация личности, формирующаяся из-за постоянного давления внешних и внутренних факторов профессиональной деятельности и приводящая к формированию специфически-профессионального типа личности.

Наиболее подвержены профдеформации лица, работающие с людьми, к примеру работники правоохранительных органов, военные, руководители, депутаты, социальные работники, педагоги, медики, продавцы, сами психологи. Для них профдеформация может выражаться в формальном, функциональном отношении к людям. Как в сфере социономических профессий, так и в технических профессиях профдеформации по-разному выражаются в зависимости от конкретной профессии: у учителей — в авторитарности и категоричности суждений; у психологов, психотерапевтов — в стремлении манипулировать другим человеком, навязывать определенную картину мира, не учитывая мотивов и целей самого человека; у программистов — в тенденции искать ошибки в различных жизненных ситуациях, склонности к алгоритмизации.

У инженеров по качеству профессиональная деформация может проявляться как рост внимательности к мелочам, перфекционизме, раздражительности по поводу несоответствия товаров и услуг установленным нормативам, приводя к падению (или утрате) способности к эффективному общению, самосовершенствованию, развитию, вплоть до потери вкуса к жизни.

Частными случаями, способами проявления профессиональной деформации могут быть административный восторг, синдром эмоционального «выгорания» и управленческая эрозия.

Выделяют несколько способов систематизации проявлений деформации личности:

Первая систематизация

1. Должностная деформация — руководитель не ограничивает свои властные полномочия, у него появляется стремление к подавлению другого человека, нетерпимость к иному мнению, исчезает умение видеть свои ошибки, самокритичность, возникает уверенность, что собственное мнение единственно правильное. Встречается чаще всего.

2. Адаптивная деформация — пассивное приспособление личности к конкретным условиям деятельности, в результате чего у человека формируется высокий уровень конформизма, он перенимает безоговорочно принятые в организации модели поведения. При более глубоком уровне деформации у работника появляются значительные и иногда носящие ярко выраженный негативный характер изменения личностных качеств, в том числе властность, низкая эмоциональность, жесткость.

3. Профессиональная деградация — крайняя степень профессиональной деформации, когда личность меняет нравственные ценностные ориентиры, становится профессионально несостоятельной.

Существует также систематизация российского психолога Е. И. Рогова :

1. Общепрофессиональные деформации — деформации, типичные для работников данной профессии. Это значит, что инженеры по качеству, работающие в разных отраслях промышленности, остаются похожими друг на друга.

2. Типологические профессиональные деформации — вызваны слиянием личностных качеств с соответствующими функциями деятельности, что в педагогической профессии отражено в существовании таких типов как «предметник», «организатор», «методист» и др.

3. Профессионально-специальные деформации — деформации, обусловленные специализацией в профессии, что позволяет, например, различать инженеров по качеству, работающих, к примеру, в машиностроительной отрасли и на производстве продуктов питания.

4. Индивидуальные деформации — деформации, обусловленные изменениями личности работника внешне не связанные с процессом деятельности, когда параллельно становлению профессионально важных качеств происходит развитие качеств не имеющих, на первый взгляд, отношения к данной профессии.

Одна из самых частых причин профессиональной деформации, как утверждают специалисты, — это специфика ближайшего окружения, с

которым вынужден иметь общение специалист-профессионал, а также специфика его деятельности. Другой не менее важной причиной профессиональной деформации является необходимость выполнения поставленных задач как можно качественно и за наименьшее время, что влечет за собой изменение психологических свойств личности, направленное на наилучшее приспособление к работе.

Профилактика профессиональной деформации представляет собой комплекс мер, направленных на развитие самоконтроля и силы воли. Также необходимо не забывать о переключении с работы на отдых, то есть стараться не задерживаться после трудового дня и регулярно ходить в отпуск. Хорошим вариантом будет найти хобби, не связанное, а лучше — противоположное по содержанию основной работе.

Литература:

1. Фугелова, Т. А. Инженерная психология: учебник / Т. А. Фугелова. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2010. – 291 с.

«ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ СТИЛЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»: ПОНЯТИЕ, СТРУКТУРА, ТИПЫ

Рихтер Е. А., студент

Гунбина С. Г., к. псих. н., доцент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Индивидуальные особенности деятельности со временем стали предметом отдельного изучения и стали называться индивидуальным стилем деятельности (ИСД), под которым обычно понимают устойчивую систему способов или приемов деятельности.

В зависимости от типологических свойств нервной системы могут складываться полярные, индивидуально-устойчивые приемы деятельности, позволяющие людям достигать одинаково высоких результатов. Кроме того, любой индивидуальный стиль деятельности может быть сформирован только при наличии у субъекта положительного отношения к ней [1].

Актуальность данной темы заключается в том, что у каждого педагога сформирован свой особенный стиль деятельности, который зависит от индивидуально-психологических свойств. И от ИСД преподавателя всегда зависит дальнейший успех его учеников.

Задачами данной работы являются:

- изучить понятие индивидуальный стиль деятельности;
- изучить индивидуальный стиль деятельности преподавателей .

Успешность выполнения профессиональной деятельности и выработки наиболее лучших способов и приемов ее осуществления, а

именно продуктивность взаимодействия педагога с учениками в первую очередь обусловлена сформированностью системы его профессионально значимых качеств [2].

Мастерство педагога, как уровень выражения его профессионализма, является результатом педагогического опыта и творческого саморазвития. Для того, чтобы достичь высот профессионального мастерства, необходимо формировать в процессе педагогической деятельности свой индивидуальный стиль деятельности, обеспечивающий ее эффективность.

Исходя из типологии ИСД А. К. Марковой (рис.1), проведено исследование среди преподавателей в гимназии № 65 им. Н. Сафронова, которая расположена в Заволжском районе города Ульяновска.



Классификация ИСД (по типологии А.К. Марковой)

Объектом исследования являются педагоги средних и старших классов. Всего в исследовании опрашивалось 30 человек.

Предметом исследования являются индивидуально-личностные особенности преподавателей, от которых зависит формирование индивидуального стиля деятельности.

Преподавателем выдавался опросник, на вопросы которого они отвечали в письменном виде.

Методика исследования индивидуального стиля педагогической деятельности представляет собой опросник, включающий 33 вопроса, на которые предлагается ответить либо согласием («Да»), либо несогласием («Нет»).

В соответствии с ключом подсчитывается количество баллов по каждой шкале, соответствующей одному из 4 стилей педагогической деятельности: эмоционально-импровизационный (ЭИС); эмоционально-методичный (ЭМС); рассуждающе-импровизационный (РИС); рассуждающе-методичный (РМС). Предпочитаемый стиль педагогической деятельности покажет шкала с наибольшим количеством выборов.

Результаты исследования индивидуального стиля педагогической деятельности, проведенного среди преподавателей гимназии позволили установить что, большинство преподавателей (12 человек) — предпочитают рассуждающе-импровизационный стиль педагогической деятельности, чуть меньшее количество (8 человек) — предпочитает рассуждающе-методичный стиль, 3 человека исследованных склоняется к

эмоционально-импровизационному стилю, наименьший процент респондентов (2 человека) — предпочел бы в работе эмоционально-методичный стиль педагогической деятельности.

Анализ данных показал, что наибольшее число преподавателей в качестве предпочитаемого стиля педагогической деятельности выбирают рассуждающе-импровизационный стиль. Также предпочитаемым является рассуждающе-методичный стиль. Эмоционально-методичный стиль предпочли наименьшее количество респондентов.

Интерпретируя полученные данные, можно отметить, что с незначительной разницей доминируют рассуждающе-импровизационный и рассуждающе-методичный стили, что сопровождается стремлением педагога четко преподнести учебный материал, внимательным отношением к уровню знаний всех учащихся, требовательностью, последовательностью. Основное внимание педагог уделяет академическим знаниям учащихся иногда в ущерб познавательной мотивации, зачастую используя только лишь обыденный набор форм и методов обучения.

Таким образом, можно сказать, что индивидуальный стиль педагогической деятельности является важным фактором развития профессиональной индивидуальности педагога. И умение выработать индивидуальный стиль свидетельствует о способности учителя проявить свои сильнейшие положительные качества в целях профессиональной деятельности.

Итак, в целом индивидуальный стиль деятельности понимается как гибкая, функциональная система, имеющая определенные качественно-количественные границы, в частности границы субъектно-удобных и неудобных способов, режимов работы, эффективных и неэффективных приемов деятельности [3].

Под индивидуальным стилем педагогической деятельности понимают тип профессионального поведения, позволяющий максимально полно использовать сильные личностные и профессиональные стороны педагога, по возможности компенсируя слабые стороны его темперамента, характера, способностей и личности в целом.

Говоря об индивидуальном стиле педагогической деятельности, имеют в виду, что выбирая те или иные средства педагогического воздействия и формы поведения, педагог учитывает свои индивидуальные склонности. Педагоги, обладающие разной индивидуальностью, из множества учебных и воспитательных задач могут выбрать одни и те же, но используя их по-разному. Наиболее эффективный индивидуальный стиль обеспечивает наибольший результат при минимальных затратах времени и сил [4].

Главным аргументом в пользу найденных учителем индивидуальных способов осуществления педагогической деятельности будет личностное и умственное развитие его учеников. Именно выработка своего стиля с

учетом, прежде всего, свойств собственной личности, а также специфики требований деятельности, ведет к тому, что учитель меньше напрягается и устает. Поскольку личностные свойства педагога представляют собой гибкую структуру, то и индивидуальный стиль деятельности может меняться.

Литература:

1. Словарь литературоведческих терминов / авт.-сост. С. П. Белокурова. — М. : Паритет, 2010. — 320 с.
2. Григорьева, М. М. Психология труда: конспект лекций / М. М. Григорьева. — М. : Высшее образование, 2010. — 193 с.
3. Мерлин, В. С. Психология индивидуальности / В. С. Мерлин // Избранные психологические труды. — М. : МПСИ, 2010. — 544 с.
4. Климов Е. А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы / Е. А. Климов. — Казань: Изд-во КГУ, 2010. — 278 с.

СОВРЕМЕННОЕ ОБЩЕСТВО И СОЦИАЛЬНЫЕ СЕТИ

Фролова В. Н., студент

Гунбина С. Г., к. псих. н., доцент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Социальная сеть (Интернет) — интерактивный многопользовательский веб-сайт, контент которого наполняется самими участниками сети. Сайт представляет собой автоматизированную социальную среду, позволяющую общаться группе пользователей, объединенных общим интересом. К ним относятся и тематические форумы, особенно отраслевые, которые активно развиваются в последнее время.

Социальная сеть направлена на построение сообществ в Интернете из людей со схожими интересами и/или деятельностью. Связь осуществляется посредством сервиса внутренней почты или мгновенного обмена сообщениями.

Также бывают социальные сети для поиска не только людей по интересам, но и самих объектов этих интересов: веб-сайтов, прослушиваемой музыки и т. п.

В настоящее время все больше людей различного возраста общаются в соц. сетях.

Плюсы такого общения:

1. Каждый может позволить себе анонимность.
2. Каждый в электронной сети имеет возможность высказать свою точку зрения, найти единомышленников, пообщаться на любые темы, поделиться своими фото, видео, прокомментировать фото или видео друзей. Таким образом, общение посредством интернета позволяет

повысить свою значимость и самооценку или просто восполнять нехватку друзей и пообщаться.

3. Можно завести новые знакомства или найти старых друзей, контакты с которыми были потеряны.

Социальные сети дают много возможностей. Однако, имеют и негативное влияние на человека. Нельзя не упомянуть об интернет-зависимости в целом, когда человек просто не может существовать без виртуального пространства, когда реальность ему уже не интересна. Человек погружается в мир фантазий, вымысла и виртуального общения, с помощью которого он получает необходимую ему социальную поддержку, т. е. включается в некую социальную группу, где имеет возможность компенсировать свои потребности в общении и чувстве защищенности.

Можно сказать, что зависимость от социальных сетей — это все та же интернет-зависимость, которую официально признали психологическим заболеванием, только в более конкретной форме.

Вызваны данные проблемы желанием общаться с большим количеством знакомых в социальных сетях. По началу эту зависимость человек не чувствует, по крайней мере, пока получает то, от чего зависит, но стоит ему лишиться доступа к социальной сети, как сразу возникают симптомы зависимости. Специалисты в области психологии полагают, что подобная зависимость может привести к проблемам со сном, чувством тревоги или страха или перепадам настроения. Избавиться от такой зависимости довольно сложно. В данном случае будет эффективно переключиться на реальное общение с друзьями, которые в свою очередь должны помогать человеку вылечиться.

В заключении можно сказать, что соц. сети могут принести много пользы: помочь вам найти старого друга, узнать о новой книге или музыкальном альбоме, организовать встречу и мероприятие. Но злоупотребление может привести к зависимости, потери внимания, трате времени и т. д. Социальные сети это не великое зло, как многие считают. В ваших силах брать от них только хорошее и отсеивать плохое.

**Секция
специалистов, преподавателей и аспирантов вузов**

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

СВЯЗЬ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА С ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

Денисова Е. Г., ст. преподаватель

Денисова Е. О., аспирант

Макарова А. В., студент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

В настоящее время существует множество различных подходов к определению понятия «трудовой потенциал». Вопросы, связанные с формированием данного понятия, возникают у философов, экономистов, социологов, демографов и различных специалистов в других областях науки и практики. Такой интерес вызван первоочередными приоритетными направлениями перехода к инновационной социально ориентированной экономике России, где развитие человеческого потенциала определено одним из главных.

Термин «трудовой потенциал» как новая экономическая категория получил распространение в научной литературе в 70—80-х годах XX века. Его появление было вызвано практическими потребностями времени. Возникновение данной категории это — «реакция науки на потребности практики обеспечить качественное совершенствование всей системы формирования, развития и реализации совокупной способности людей к труду, вскрыть резервы и обосновать пути творческой активности человека как субъекта производства и общественной жизни».

В современной научной экономической литературе на сегодняшний день не существует единого мнения понятия «трудовой потенциал». Следует также заметить, что само понятие трансформируется в процессе изменения социально-экономических отношений в государстве. Определения трудового потенциала работника, предприятия, региона и страны в целом, при всем их сходстве имеют различия. При этом важным становится региональный аспект, так как в направлениях перехода к инновационному социально ориентированному типу экономического развития указывается, что одним из главных является «укрепление системы стратегического управления региональным развитием,

повышение комплексности и сбалансированности развития регионов и размещения производительных сил».

Для определения сущности понятия «трудовой потенциал» необходимо разграничить «трудовой потенциал» с системой родственных понятий «человеческий потенциал», «человеческий капитал», «трудовые ресурсы».

Наиболее общим понятием является «человеческий потенциал», являющийся частью общего потенциала развития территории, имеет множество подходов к определению, и его трактовка еще более расширяется за счет включения скрытых возможностей и качеств, не всегда реализованных в данный момент времени в данных условиях, но проявляющихся в более высоком качестве жизни иными способами у человеческих ресурсов.

Используемый человеческий потенциал выражается в «человеческом капитале» — совокупности знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Впервые термин использовал Теодор Шульц, а его последователь — Гэри Беккер развил эту идею, обосновав эффективность вложений в человеческий капитал и сформулировав экономический подход к человеческому поведению.

С другой стороны одним из базовых элементов человеческого потенциала является трудовой потенциал социально-экономической системы, включающий в себя трудовые ресурсы, которые в свою очередь являются частью человеческого капитала территории.

Соотношение понятий трудового потенциала и трудовых ресурсов хорошо описал М. И. Скваржинский, который определил, что трудовые ресурсы, рабочая сила и трудовой потенциал это стадии движения личного фактора производства. Схематично механизм движения представлен на рис. 1.

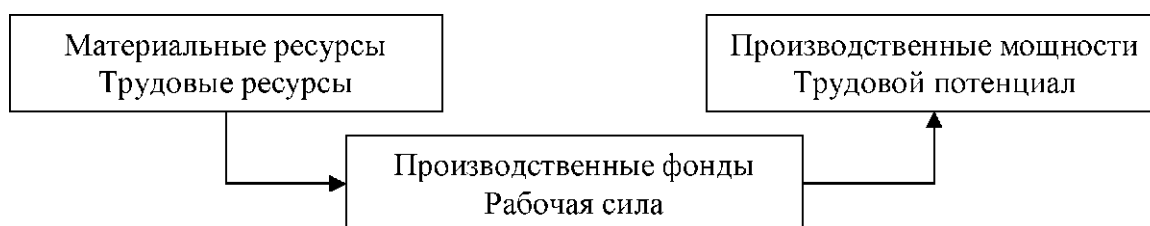


Рис. 1 - Процесс перехода трудовых ресурсов в трудовой потенциал

Таким образом, можно сделать вывод, что понятие «трудовой потенциал» шире понятия «трудовые ресурсы», так как материальные ресурсы входят в состав производственных мощностей.

Исходя из всего вышесказанного, можно определить место трудового потенциала в системе схожих понятий, оно заключается в расширении пространственно-временных характеристик трудовых ресурсов, соприкасается с понятием человеческий капитал в способности производить блага, и является частью всего человеческого потенциала.

Трудовой потенциал — это наличные и возможные ресурсы, непрерывно формируемые в процессе всей жизни личности, реализуемые в организационном поведении и определяющие ее производительность. При реализации трудового потенциала человек становится членом той или иной организации.

Литература:

1. Зайцева, И. В. Управление трудовыми ресурсами как динамическая подсистема инновационной модели развития экономики / И. В. Зайцева, М. В. Попова. // Инновационная экономика и промышленная политика региона (ЭКОПРОМ-2012) / Труды Международной научно-практической конференции. — СПб. : Изд-во Политехн. ун-та, 2012. — С. 43—49.

2. Мост, С. А. Управление трудовым потенциалом региона с учетом демографических ограничений на рынке труда: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Мост Сергей Анатольевич. — Самара, 2010. — 158 с.

3. Сахаровский, С. Н. Институциональные факторы формирования человеческого потенциала [Электронный ресурс] / С. Н. Сахаровский // Журнал институциональных исследований. — Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/data/2012/08/10/1265219852/jis4.2-7.pdf>.

ПРОБЛЕМЫ СТАТИСТИКИ И УЧЕТА ТРУДОВЫХ МИГРАНТОВ

Денисова Е. Г., ст. преподаватель

Гурьянова М. В., студент

Короленко Д. А., студент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Можно сказать, что миграция в России развивается примерно так же, как во многих развитых странах мира. В крупнейших российских мегаполисах, регионах с динамично растущей экономикой, пограничных областях, где трудовая миграция бурно развивалась на протяжении 2000—2015 годов, мигранты уже заняли определенные экономические ниши. В таких регионах труд иностранных работников уже сейчас стал структурообразующим фактором экономики, которая не может эффективно функционировать без привлечения мигрантов [1].

В условиях естественной убыли населения России миграционный прирост является важным источником пополнения трудовых ресурсов. В этой связи перед российской статистикой встает задача точного и своевременного отражения численности и состава трудовых мигрантов. Существенные расхождения в численности населения по данным текущего учета и переписи населения, выявленные в России, подтверждают актуальность проблемы идентификации мигрантов.

Среди источников данных о численности и составе трудовых мигрантов выделяются текущий статистический учет мигрантов, перепись населения и специальные (выборочные) обследования. Современная система учета миграции основана на регистрации мигрантов «по месту пребывания» (учет временной миграции) и «по месту жительства/регистрации» (учет постоянной миграции). Например, по данным Росстата можно установить количество прибывших и выбывших мигрантов за определенный период (табл. 1).

Таблица 1

Внутрироссийская миграция по территориям прибытия и выбытия за 2015 год (чел.)

Территория прибытия	Российская Федерация	В федеральные округа								
		Центральный	Северо-Западный	Южный	Северо-Кавказский	Приволжский	Уральский	Сибирский	Дальневосточный	Крымский
Территория выбытия										
Городские и сельские поселения РФ	4135906	1084531	514102	377736	185240	773956	375355	569520	213261	42205
Из федеральных округов										
Центральный	957799	733892	54568	38238	20209	58598	15582	19580	11129	6003
Северо-Западный	475751	60102	334251	17957	8203	26880	8410	10472	6461	3015
Южный	357619	54926	20201	217106	19136	13843	10463	10091	6721	5132
Северо-Кавказский	216789	36680	12950	26343	116716	5846	10199	4317	2158	1580
Приволжский	834768	105131	37942	18901	5509	604142	44533	9988	6114	2508
Уральский	395805	27091	15093	17730	8434	43789	262492	16371	2934	1871
Сибирский	617999	37950	21874	22651	4395	12184	19459	481419	16014	2053
Дальневосточный	246077	21593	14691	16326	2386	7753	3585	16797	161160	1786
Крымский	33299	7166	2532	2484	252	921	632	485	570	18257

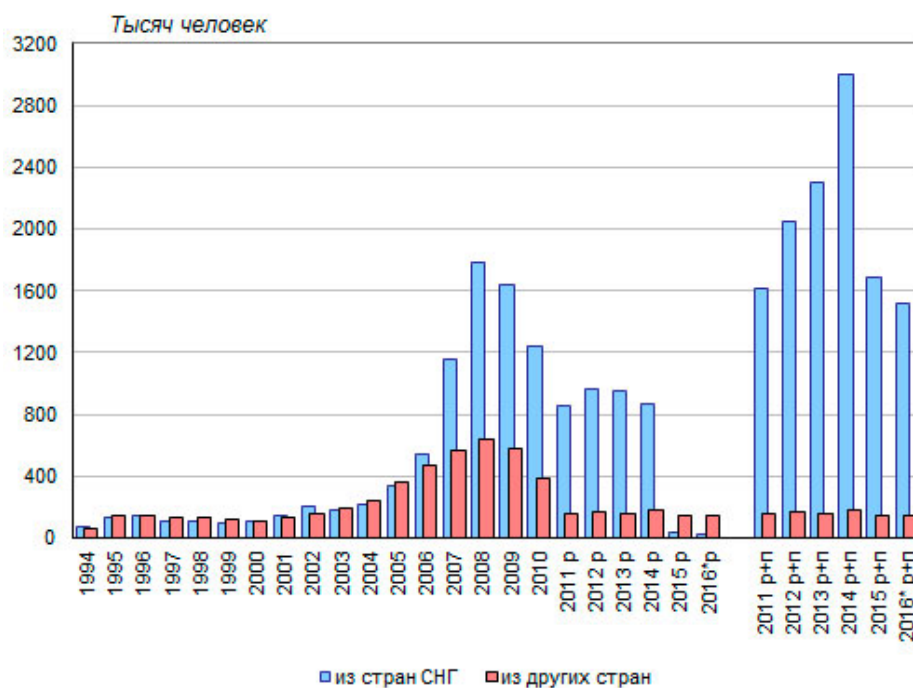
Еще одним ценным источником данных о миграции выступают материалы переписи населения, которые позволяют дать всестороннюю характеристику мигрантов в сочетании с другими признаками, учитываемыми при переписи.

Таблица 2

Сведения в отношении иностранных граждан, находящихся на территории Российской Федерации, в половозрастном разрезе по целям пребывания (по официальным статистическим данным ФМС России)

Цель пребывания	Мужской						Женский					
	17 и менее	18-29	30-39	40-49	50-59	60 и более	17 и менее	18-29	30-39	40-49	50-59	60 и более
Деловая	4044	48899	46068	43118	27263	10158	1808	9941	10308	9539	6706	3539
Коммерческая	359	7273	7831	8 276	4865	1584	190	2854	2556	2798	1492	417
Работа по найму	129410	140233	718942	513838	199711	22710	3861	284373	207866	146690	60055	12914
Служебная	2879	23420	27143	29185	20117	5552	2188	2927	2932	3292	2372	1610
Транзит	12957	36209	34110	23974	15227	5249	11787	27039	18987	12556	9750	4683
Туризм	43810	75423	75798	82967	101819	200302	42097	71757	57552	76899	11407	211421
Учеба	39705	81879	6568	2159	863	319	27098	46108	2476	1050	536	299
Частная	382778	903425	631224	450990	291091	139717	316843	418088	309552	251050	25274	23069
Другие	65999	109714	94150	72771	45990	19876	55600	67001	48592	34405	28722	22841

Число официально работающих в России трудовых мигрантов постоянно увеличивается. В 2007 году оно превысило 1 млн. человек, причем эти люди представляют более чем 40 стран мира (диаграмма 1). По-прежнему этот показатель отражает лишь небольшую часть реального процесса: согласно экспертным оценкам, численность нелегальных (или незаконно занятых) трудовых мигрантов в России составляет сегодня от 4 до 6 млн. человек и как минимум в пять раз превышает данные официальной статистики. Однако если в начале 2000-х годов численность официально привлекаемой из-за рубежа иностранной рабочей силы не превышала нескольких сотен тысяч человек и составляла не более 5% всех трудовых мигрантов, то во второй половине десятилетия под влиянием произошедшей либерализации миграционной политики наметилась явная тенденция к увеличению легальной составляющей миграции [2].



- 1994—2010 — по данным ФМС России, включая лиц без гражданства; за 2011—2016 годы представлено число имевших действующее разрешение на работу на конец периода (p), а также число имевших действующее разрешение на работу на конец периода и получивших патенты на осуществление трудовой деятельности у физических лиц в течение периода (p+p); 2016 год — число имевших действующее разрешение на работу или действующий патент на конец II квартала.

Рис. 1. Число трудовых мигрантов, получивших разрешение на работу в России, тыс. человек (по официальным статистическим данным ФМС России)

Статистические данные подтверждают возрастающее значение трудовой миграции во всем мире, что подчеркивает необходимость ее изучения и регулирования. Решение всех этих вопросов опирается на идентификацию мигрантов, выделение трудовой миграции и разработку мер по эффективной реализации ее потенциала.

Литература:

1. Современная миграционная политика Российской Федерации // «Право и безопасность»: http://dpr.ru/pravo/pravo_31_7.htm.
2. Кто приезжает и где работают?: <http://www.demoscope.ru/weekly/2008/0315/tema02.php>.

**МОНИТОРИНГ ВАКАНСИЙ МАРКЕТОЛОГОВ В
УЛЬЯНОВСКОЙ
ОБЛАСТИ В 2013–2015 гг.**

Сабурова М. М., доцент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

«Не секрет, что «в условиях рыночной экономики на первый план выходят интересы работодателя как потребителя того вузовского «продукта», которым является молодой дипломированный специалист» [1, с. 647]. Это обуславливает необходимость постоянного мониторинга запросов работодателей, предъявляемых на рынке труда.

С ноября 2013 г. по сентябрь 2014 г. в Ульяновской области был реализован социально значимый проект «Исследование системы высшего образования: гармонизация отношений между рынком труда и рынком образовательных услуг». В рамках данного проекта «был проведен мониторинг вакансий специалистов по маркетингу в Ульяновской области. Мониторинг проводился на интернет-платформах по поиску работы (на сайтах hh.ru, Job.ru, Rabota.ru и SuperJob.ru)» [2, с. 43]. Распределение вакансий по категориям представлено в таблице 1.

После окончания проекта прошла вторая волна мониторинга, которая охватила период с 18 по 28 сентября 2015 г. Результаты проведенного мониторинга также представлены в таблице 1.

Как видно из таблицы 1, основную часть вакансий в 2013—2014 гг. «в среднем за рассматриваемый период — представляют маркетологи-специалисты общего профиля, в то же время происходит рост востребованности интернет-маркетологов — от 6,6% в декабре 2013 г. до 25% в августе 2014 г» [2, с. 43].

Таблица 1

Распределение вакансий маркетологов в Ульяновской области по категориям

Категории	Доля в общем количестве вакансий (%)					
	Декабрь 2013	Февраль 2014	Апрель 2014	Июнь 2014	Август 2014	Сентябрь 2015
Маркетолог - специалист	58,9	75	73,6	63	68	50
Маркетолог - аналитик	6,6	7	8,8	2,7	7	16,7
Интернет - маркетолог	6,6	7	1,8	26	25	10
Руководитель отдела маркетинга	25,8	11	8,8	-	-	14,3
Трейд - маркетолог	2,1	-	-	8	-	10

Результаты второй волны мониторинга, представленные в таблице 1, демонстрируют, что большая доля вакансий также приходится на маркетолога-специалиста. На втором месте находится вакансия маркетолога-аналитика. Далее следует руководитель маркетинговой службы. Интернет-маркетолог и трейд-маркетолог занимают равные позиции.

В целом, анализ структуры вакансий маркетологов показал, что за исследуемый период устойчиво сохраняет ведущие позиции спрос на маркетологов общего профиля, маркетолога-аналитика и руководителя маркетинговой службы. Именно эти позиции наиболее востребованы современным работодателем в Ульяновском регионе.

В ходе мониторинга был проанализирован размер заработной платы, предлагаемой на рынке труда маркетологов. Данные за 2013—2014 гг. показывают, что «минимальная заработная плата, которую предлагают работодатели исследуемого нами региона, составляет 11 000 рублей для маркетолога-стажера. Средняя заработная плата в категории «маркетолог-специалист» составляет 23 110 рублей» [2, с. 43]. Начальник отдела маркетинга на предприятиях Ульяновской области может рассчитывать на заработную плату от 70 000 рублей.

Как показал анализ вакансий в 2015 г. заработная плата специалиста по маркетингу в Ульяновской области находится в диапазоне от 15 до 25 тыс. руб. Чуть больше заработная плата маркетолога-аналитика, которая может достигать 30 тыс. руб. Вакансия руководителя маркетингового отдела отмечена заработной платой от 25 до 50 тыс. руб.

На основании проведенного исследования был сделан вывод, что в Ульяновском регионе наблюдается общее снижение уровня заработной платы специалистов по маркетингу в 2015 г. Мы пролагаем, что причиной этого является общестрановой кризис и, как следствие, ухудшение социально-экономического положения области, которое приводит к сокращению маркетинговых бюджетов предприятий.

Тем не менее, стремление работодателей сэкономить на заработной плате маркетологов видится неоправданным. Экономия на заработной плате специалистов по маркетингу приводит к их миграции в близлежащие регионы, что приводит к пагубным последствиям для предприятий Ульяновской области, которые и так истощены кризисными явлениями. Тем не менее, широко известны и положительные последствия кризиса для экономики. «Кризис, по мнению Ф. Котлера, открывает перед умными и дальновидными предпринимателями огромные деловые перспективы. Обычно он (кризис) вызывает перераспределение рынка: слабые фирмы теряют позиции, а на их место приходят сильные. Чтобы получить право быть причастным к категории последних, надо уметь использовать возможности, которые открываются перед фирмой в условиях спада» [3], а это априори невозможно без качественного маркетинга, который могут обеспечить грамотные маркетологи, мотивированные на работу в регионе.

Литература:

1. Сабурова, М. М. К вопросу о взаимодействии вузов и работодателей на современном этапе развития российского общества / М. М. Сабурова // Электронное обучение в непрерывном образовании. — Т. 1. — №1(2). — 2015.

2. Сабурова, М. М. К вопросу о подготовке и востребованности специалистов по маркетингу в Ульяновской области / М. М. Сабурова, Р. Б. Галеева // Стандарты и мониторинг в образовании. — №6. — Т. 2. — 2014.

3. Успех во время кризиса // www.marketolog.info/index.php/marketing/10-2010-12-10-17-13-01.

**КАКОЕ ВЛИЯНИЕ ОКАЗЫВАЮТ ФИЛОСОФИЯ И
ОБРАЗОВАНИЕ НА СОЦИАЛЬНУЮ И ЭКОНОМИЧЕСКУЮ
НАПРЯЖЕННОСТЬ В РЕГИОНАХ**

Стеклова О. Е., к. э. н., доцент

Защелкина А. С., студент

Ульяновский Государственный Технический Университет

г. Ульяновск, Россия

Сегодня философией (во всех развитых странах мира) сформулированы основные принципы построения научно-образовательных программ, а именно:

1. Научно-образовательная программа должна давать человеку возможность развиваться до последних дней его жизни.

2. Ученик в процессе освоения материала должен превзойти своего учителя.

Очевидно, что стопроцентное выполнение указанных выше положений невозможно, но сама организация образовательного процесса, ставящая перед собой самую высокую планку, дает обществу и конкретному государству поколение, имеющее высокий интеллект, культуру и стремление стать высококвалифицированными специалистами. Общество, в котором вырастает образованная молодежь, защищает себя от социальной напряженности. Если посмотреть и проанализировать ситуацию в развитых странах, где такая система работает, то можно видеть, что социальная напряженность возникает только из среды иммигрантов или социально неблагополучной прослойки, которая не получила должного образования. Обычно люди, получившие хорошее образование, имеют неплохой достаток, они чувствуют себя полноправными гражданами данного государства, гордятся, что они живут в этой стране, у них самый высокий показатель патриотизма и им есть, что терять. Если посмотреть на страны, где население живет на грани или за гранью бедности, то видно, что они представляют не просто социальную

опасность, но это очаги вооруженных конфликтов, как внутреннего характера, так и в мировых масштабах. Кучке экстремистов очень легко управлять целыми народами и нациями, образование которых находится на низком уровне. Необразованные люди, которым нечего терять (это аксиома, обозначенная еще Марксом), способны ради своих лидеров, бога и других лозунгов идти на самопожертвование, уничтожение других людей и угрожать мировому сообществу.

Россия — это многонациональная страна с различными конфессиями и религиозными течениями и представляет собой макет мировой культуры с различными взглядами на мир, здесь присутствуют все элементы, присущие для стран от высокого уровня развития до нищего существования. В рамках национального проекта Россия провозгласила свое намерение внедрять принципы качественного образования, которое должно решить основные проблемы социальной напряженности.

Сегодня в регионах стали разрабатываться основные принципы выхода их из положения провинций в самостоятельные и эффективно хозяйствующие субъекты. В России наибольшее отставание в экономическом и социальном аспектах наблюдается в регионах от Урала до Дальнего Востока, национальных округах и республиках Кавказа. Несмотря на то, что государство стало активно развивать свои регионы и оказывать финансовую поддержку, разница между центром и регионами пока остается огромной. Привожу самые последние публикации, касающиеся вопросов развития регионов. Так, используя логику, в статье С. В. Дохоляна с соавторами предлагаются принципы для реализации экономических интересов хозяйствующих субъектов [1]. Публикация И. Ш. Магомедова и Н. А. Магомедовой дают теоретические основы формирования устойчивого развития региона [2]. В представленной работе дается анализ, как философия образования дает ответы на вопросы социальной напряженности наиболее проблемных регионов.

На примере нашей страны можно найти все примеры конфликтов, существующих в мире, это Среднеазиатские и Кавказские республики с клановой структурой и отсутствием современных научно-технологических производств; регионы на дотационном обеспечении; области, дающие государству основной приток капитала, но живущие в черте бедности, и многое другое. Если внимательно приглядеться к областям с наибольшими социальными проблемами, то можно отчетливо проследить, что научно-образовательная база в данных регионах находится на низком уровне. Помимо отсутствия высокой культуры и образования, здесь не развивается научный потенциал, способный принести новые технологии производства в свой родной край, помимо этого из этих районов идет отток самой талантливой молодежи в центральные зоны, где материальный достаток на уровне выше.

С приходом к руководству государством молодых руководителей и политиков отношение к регионам стало изменяться в лучшую сторону, началось выделение средств на создание современных научно-образовательных учреждений в периферии, призванных развивать эти регионы. За данными решениями стоит философия наших лидеров, стремящихся через науку и образование решить вопросы комплексного развития периферии и развитие экономики через научный потенциал населения, проживающего в этих областях, а за этим стоит и вопрос привлекательности жить и трудиться подрастающему поколению в своем родном крае, а не продолжать перенаселять центральные зоны. В нашей стране политики, социологи, публицисты, СМИ и все равнодушные люди ведут очень серьезные споры, как решать проблемы национальных конфликтов, что мы делаем неправильно или без учета особенностей республик, входящих в состав России. Если не брать во внимание наличие кланов в национальных республиках, то общечеловеческие критерии не могут зависеть от принадлежности к нации, а основываются на высоком научно-образовательном уровне этих регионов, развитой экономике и материальном благосостоянии населения. Создание культурной, высокообразованной прослойки населения в отдельно взятом регионе способно решить практически все основные проблемы благосостояния за счет научного потенциала. Что касается клановой структуры, то это амбиции людей по статусу претендовать на власть, но при этом им не всегда требуется наличие профессионализма, высокого уровня знаний и необходимости трудиться, а, следовательно, часть этой проблемы также лежит в плоскости научно-образовательной системы и воспитания.

В рамках Американского общества эта проблема существует только внутри определенных эмигрантов из Италии, Китая и американцев, выходцев из других стран, которые продолжают жить в Америке своими этническими группами, но это не распространяется на государство как общество, где национальность одна — американец, независимо от цвета кожи, национальности, этнической принадлежности. Но сегодня перед всем человечеством стоит вопрос, как жить в добрососедстве, материальном благополучии людям независимо от страны проживания, поэтому именно в России можно изучать данную проблему и находить способы ее решения. Этот опыт будет полезным всему мировому сообществу.

Войны на примере Вьетнама, Кореи, Афганистана, Ирака не дали никому желаемых результатов, а только продолжают накалять ситуацию, грозя вырасти в конфликты мирового масштаба с серьезными последствиями. Философия — это та наука, которая должна найти выход из сложившейся ситуации, разработать новые подходы и дать реальные рекомендации, куда и как двигаться мировому сообществу далее. Одним из способов решения проблем, освещенных выше, считаю создание, в первую очередь, научно-образовательных баз в странах с низким уровнем

жизни и конфликтных государствах. В нашей стране, обессиленной первой мировой, русско-японской и гражданской войнами, был провозглашен лозунг всеобщей грамотности населения, который был воплощен в жизнь и дал на этом этапе колоссальный прорыв в науке и технике, хотя при той бедности, которая тогда существовала, это было огромное достижение. История повторяется, пока государство не решает вопросы образования своей нации, ее развитие не возможно. Сегодня каждая страна, имеющая низкий уровень жизни и представляющая угрозу безопасности как внутри страны, так и за ее пределами, должна или сама развивать научно-образовательную систему, или получить ее от развитых стран.

Китай — это и ядерная держава, и страна с одной партией и государственными монополиями и корпорациями на всех стратегических направлениях, ни одна страна мира не сможет сравниться с ней в наличии денежных средств на счетах государства. Капитал Америки как государства не складывается из капитала основного бизнеса частного сектора, а для Китая частный бизнес — это контролируемый сектор. Что касается энергоресурсов, то для Китая это не Американская проблема, поскольку все государства, имеющие их, находятся в непосредственной близости, и не требуется длительной их транспортировки, а средств, для их приобретения на конкурентной основе у Китая будет достаточно. Развитие Китая даст хорошее материальное и социальное благосостояние для жителей этой страны, и эта держава будет цивилизованной и культурной, им будет также, что терять, и интерес к урегулированию будет лежать в плоскости договорных отношений внутри мирового сообщества. Если проследить историю Китая, то можно заметить, что эта страна никогда не вела захватнических войн, ее территорию неоднократно оккупировали другие державы, а войны носили локальный характер внутри страны, то есть Китай — это миролюбивая страна. При тех темпах развития, которого добилась эта страна, выстроив научно-образовательную систему, у данного государства есть все шансы решать вопросы социальной напряженности в ближайшем будущем. Сегодня именно Китай наглядно демонстрирует всему миру, что через научно-образовательную систему можно решать вопрос благополучия всей нации.

Если посмотреть на зоны конфликтов и их участников, то это в огромном большинстве страны и регионы, не имеющие образовательную систему для своих граждан, или она не соответствует мировым стандартам. В этих государствах отсутствует философия развития и будущего, до сих пор руководство или не понимает или опасается иметь образованный народ. На саммите, прошедшем в Японии, было озвучено, что средства, вкладываемые в экономику развивающихся стран и регионов, не дают эффекта и требуется пересмотр выделения средств под программы. Именно повышение грамотности населения в этих странах и регионах — это путь к цивилизации. Существует два способа помощи странам и регионам с низкой и неэффективной экономикой, это: создание

научно-образовательной базы, соответствующей мировому стандарту, и передача новых технологий, которые позволят обеспечить рабочими местами и заработками население этих стран или регионов.

Литература:

1. Дохолян, С. В. Оптимизация структурных сдвигов в экономике с использованием логистики / С. В. Дохолян, В. З. Петросян, А. М. Садыкова // Региональные проблемы преобразования экономики, 2009. — №2.
2. Магомедов, И. Ш. Теоретические основы формирования социально-экономических предпосылок устойчивого развития региона / И. Ш. Магомедов, Н. А. Магомедова // Региональные проблемы преобразования экономики, 2009. — №2.
3. <http://dsal.uchicago.edu/images/aais/about.html> American Institute of Indian Studies.

СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА В НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЯХ

Стеклова О. Е., к. э. н., доцент

Елимова М. В., студент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Зайчук И., начальник бухгалтерии фирмы Грюмель
Фульда, Германия

Стимулирование работников в организации является одним из самых важных аспектов управления персоналом. Ориентация и побуждение сотрудников к достижению нужного результата, целей организации является важной задачей сотрудника кадровой службы.

Стимулом может быть любые блага, которые побуждают человека к трудовой деятельности, т. е. благо становится стимулом труда, если оно формирует мотив труда.

Принято выделять три функции стимулирования труда:

Экономическая функция (предусматривает выплату денежных средств для эффективной работы, ориентирует на высокие количественные и качественные результаты);

Социальная функция (обеспечивается формированием социальной структуры общества через различный уровень доходов, который в значительной степени зависит от воздействия стимулов на различных людей, позволяет работникам занимать определенную позицию в обществе);

Психологическая функция (определяется благоприятным психологическим климатом в организации, формирует отношение к труду, удовлетворенность им).

Стимулирование предполагает знание и учет потребностей сотрудника. Нужно отметить то, что потребности одного человека могут

значительно отличаться от потребностей другого, хотя базовые потребности примерно одни и те же.

Также необходимо знать, что сама потребность не может стимулировать сотрудника. Необходимо, чтобы потребность встретилась с предметом, удовлетворяющим ее. Тем самым, предлагая различные объекты для удовлетворения потребности можно управлять поведением личности.

В системе стимулирования главное место занимает заработная плата, поскольку она позволяет работнику удовлетворять потребности, в особенности базовые. Этот вид состоит из материально-денежного и материально неденежного стимулирования, последнее содержит часть социальных стимулов.

Современная классификация стимулов включает следующие виды:

- тарифная система (заключается в том, что устанавливает вознаграждение в зависимости от качества и количества затраченного труда, квалификационных характеристик);
- материально-денежное стимулирование, не связанное с тарифной системой (выплачивается после хорошо выполненной работы);
- надбавка к заработной плате (стимулирует работника к повышению квалификации, длительной работе на данном предприятии и т. д.);
- компенсация (денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей);
- премия (начисляется за достижение количественных и качественных показателей, чтобы получить премию нужно отличиться высоким уровнем результата деятельности, является одной из самых распространенных составляющих переменной части заработной платы);
- социальный вид (материальные, но неденежные блага. Например, льгота, услуга, преимущество);
- моральный вид (основывается на специфических духовных ценностях человека и выражается в признательности руководства, оценке заслуг работника, общественном признании).

Однако, существуют неблагоприятные условия труда, для которых необходимо применять особое стимулирование труда. Неблагоприятными называют совокупность условий труда связанных и несвязанных с ведением производственного процесса, но каким-либо образом оказывающих влияние на его течение: климатические условия, расположение предприятия (офиса, организации и т. д.) или производственных подразделений.

Для стимулирования в таких условиях нужно рационально распределять рабочее время и время отдыха. Отсутствие возможности

восстановить свои силы может стать отрицательным стимулом, демотивировать работников к труду и привести к текучести кадров.

В заключение можно сделать вывод, что для стимулирования персонала необходимо учитывать не только его потребности, но и условия труда.

Литература:

1. Бухалков, М. И. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / М. И. Бухалков. — М. : ИНФРА-М, 2011.
2. Гагаринская, Г. П. Организация труда персонала: Учебное пособие / Г. П. Гагаринская, О. С. Чечина. — Самара : Самар. гос. техн. ун-т, 2012.
3. Кибанов, А.Я. Экономика и социология труда: Учебник / А. Я. Кибанов. — М. : ИНФРА-М, 2013.
4. Чечина, О.С. Условия труда на предприятии. Учеб. Пособие / О. С. Чечина. — Самара : Самар. гос. техн. ун-т, 2011.

РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ТРУДА — ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ

Стеклова О. Е., к. э. н., доцент

Марченко О. В., студент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

В основу регламентации труда в управлении положен принцип нормирования и рациональной организации труда. Поскольку нормы труда являются одним из видов регламента, определяющего основные аспекты деятельности предприятия, постольку нормированию придается огромное значение в странах с развитой рыночной экономикой как средству координации и рационализации деятельности. Поэтому усиливается координационная деятельность в рамках всего предприятия, нацеленная на создание единого нормативно-информационного базиса. Это приводит к более эффективному решению целого ряда общехозяйственных, организационно-экономических, социальных и технических вопросов.

В деятельности по управлению, как и в любом другом трудовом процессе, есть предмет труда, его средства и сам труд. В случае с деятельностью, то предметом и ресурсами является информация, отражающая определенное направление воздействия управляемым объектом. Средствами труда могут являться различного рода организационного технического оснащения, и может носить вычислительный характер.

Успешная реализация любого вида деятельности требует необходимого количества и качества материальных, трудовых, временных, а также информационных ресурсов. Не зря говорят, что: «Кто владеет

информацией, тот владеет миром». Автором данной крылатой фразы был Натан Ротшильд. Он являлся основателем английской ветви Ротшильдов, который успешно торговал британским текстилем и через какое-то время он основал собственный банк. Благодаря информации можно добиться успеха, нужно еще иметь в виду и кооперативный характер деятельности предприятия. А это значит, возможность привлекать других работников для реализации предписанной деятельности, т. е. обладать некоторыми человеческими ресурсами.

Все это можно отнести к понятию «средства». Что касается понятия «результаты», то оно включает в себя не только получение конечного результата, а также меру его достижения при выполнении определенных условий и корректирующее воздействие при отклонении от принятого плана.

Эти и другие составляющие процесса труда выступают частью общего процесса перестройки и нуждаются не только в проектировании, но и закреплении спроектированных и апробированных процессов в регламентирующих документах.

Закрепление методов, условий и количественных и качественных характеристик трудового процесса в регламентирующих документах способствует рационализации труда, повышению его эффективности. Это привело к распространению регламентации, в том числе и нормирования труда, среди предпринимательских структур, ориентированных на более эффективный труд, снижение издержек и победу в конкурентной борьбе. Основными условиями перехода к документированию процесса труда выступают, во-первых, потребность в учете фактов и действий на производстве. Во-вторых, необходимость точно фиксировать и передавать информацию с целью ее долговременного хранения, использования и распространения. В-третьих, потребность в оформлении деятельности в рамках структурных подразделений. Следствием этого является необходимость определения статуса, структуры и функций. Одновременно возникает необходимость регулирования деятельности в подчинении заранее установленным правилам.

Таким образом, формализация деятельности предприятия приводит к развитию регламентации труда и управленческих процессов. Рост предприятия, неопределенности внешней среды и усложнение управленческой деятельности являются объективными причинами формализации и активного распространения и развития регламентации деятельности.

Литература:

1. Уколов, В. Ф. Теория управления: учебник / В. Ф. Уколов. 2-е изд., доп. — М. : Экономика, 2004. — 655 с.
2. Управление персоналом организации: учебник для вузов / под ред. А. Я. Кибанова. 3-е изд. Перераб. и доп. — М. : ИНФРА М, 2005. — 638 с.
3. Сосновы, А. П. Оценка персонала с применением модели компетенций / А. П. Сосновы, А. С. Гунн // Справочник по управлению персоналом, 2009. — № 5.

ПРОФСОЮЗЫ КАК СУБЪЕКТ ОТНОШЕНИЙ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА: ФОРМА МОНОПОЛИЙ ИЛИ ИНСТРУМЕНТ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ?

Стеклова О. Е., к. э. н., доцент

Сафейкина А. А., студент

Ульяновский государственный технический университет

г. Ульяновск, Россия

Саэз А. А.

г. Мадрид, Испания

Элементами реализации отношений социального партнерства применительно к экономическим системам рыночного типа являются следующие: согласование между «партнерами» на высшем (национальном) уровне распределения доходов и социально-экономической политики в целом, включая разработку основных критериев и показателей социальной справедливости и мер по защите интересов субъектов трудовых отношений; переговорный характер процесса урегулирования возникающих между субъектами противоречий и конфликтов; наличие механизмов и институтов, служащих согласованию интересов социальных партнеров на различных структурных уровнях социально-экономической системы; участие наемных работников в управлении предприятиями; снижение уровня и смягчение остроты социально-экономических конфликтов посредством формальных методов примирения сторон [1].

Все названные выше элементы осуществления социального партнерства в настоящее время успешно реализуются в экономических системах рыночного типа на основе концепции трипартизма (или трехстороннего сотрудничества между трудящимися, предпринимателями и государством) под влиянием Международной организации труда (МОТ).

Что касается мнения о роли профсоюзов как субъекте системы социального партнерства, то сегодня они сильно расходятся. Существует точка зрения, что профсоюзы — это форма монополии, которая хоть и приносит выгоду своим членам, но при этом налагает значительные издержки на других членов общества. Противоположная точка зрения состоит в том, что профсоюзы являются главным инструментом, благодаря которому работники улучшили свое экономическое положение и добились принятия законов о социальной защите.

Экономисты, стоящие на неоклассических позициях, традиционно сосредоточивают свое внимание на том, насколько увеличилась заработная плата членов профсоюзов по сравнению с такими же работниками — не членами профсоюзов, указывая при этом, что подобное различие в заработной плате приводит к снижению эффективности и имеет негативные последствия для всего общества [2].

В любой индустриальной демократии сильные профсоюзы являются как бы гарантом ориентации индустриальной экономической системы на

общечеловеческие и гуманные ценности либерально-демократической модели (равные права предпринимателей и рабочих в трудовых отношениях). Известно, что в государствах со слабыми и нестабильными профсоюзными движениями правые партии имеют преобладающие позиции в обществе; в странах же с сильными тредюнионами приоритетны центристские и левые политические объединения.

Своим развитием и институционализацией в экономической системе профсоюзы обязаны индустриальной эпохе: массовому производству, стандартизации и роботизации труда. В условиях специализации и индивидуализации производства многие традиционные формы объединения и борьбы работников трансформируются и модернизируются. Тем не менее, профсоюзы по-прежнему сохраняют свою полезность как инструмент мобилизации и объединения работников для регулирования трудовых отношений и социальных процессов. Так, несмотря на то, что ежегодно в США тратится около 2 млрд. долл. на антипрофсоюзную деятельность, по данным Данлопа, каждый третий представитель наемного труда вступил бы в ряды тредюнионов, если бы были соответствующие условия [3].

В последнее время экономисты, занятые изучением экономики труда, стали обращать внимание на многие другие аспекты деятельности профсоюзов и пришли к выводу, что профсоюзы могут играть позитивную роль в экономической системе.

В рамках традиционной системы индустриальных связей государство, выступая в качестве пассивного или опосредованного участника существующей формулы регулирования трудовых отношений, гарантировало работникам право заключать коллективные соглашения по вопросам оплаты и условий труда, вынуждало бизнес рассматривать профсоюзы как социального партнера, выступало в качестве арбитра при разрешении производственных споров и конфликтов. Профсоюзы воздерживались от вмешательства в прерогативы менеджмента, отдавая приоритет гарантиям безопасности, сохранению рабочих мест, разработке классификации, градаций трудового процесса, рабочих законов на уровне промышленности. Утвердившаяся система «индустриальных» трудовых отношений была своего рода вооруженным перемирием, сбалансированным благодаря возможности труда отразить нанесенный ему ущерб, предсказуемым и защищенным со стороны правительства, стремившегося к функционированию базовых основ закона.

В данной системе социального договора обязанности его агентов были четко распределены: профсоюзы обеспечивали доходы трудящихся, правительство — посредничество, олигополии — молчаливое соглашательство. Вместе с тем, макро- (международный) и микро- (внутренний) климат развития экономической системы был достаточно благоприятным. Институциональная стабильность, рост экономики позволяли социализировать часть доходов и успешно обходить все

проблемы, связанные с функционированием рыночного механизма, благодаря развитию традиционного тред-юнионизма и либерального государства благоденствия. Однако механизмы по смягчению существующих в экономической системе противоречий были минимальными и оборонительными. Сегодня они выглядят еще менее эффективными. Существующий «социальный договор» между основными субъектами трудовых отношений, сформированный в 30—60-х гг., в виде «бизнес-юнионизма», уже не отвечает современным требованиям [4].

В настоящее время можно говорить об активизации политики профсоюзов после существенного ослабления позиций последних в 80-е годы. Они стремятся к участию в контроле над производственным НТП и превращению его в процесс более благоприятный для работников, предлагая такие средства, как договорные гарантии занятости, расширение образовательной помощи государства и бизнеса работникам, сокращение на основе возросшей производительности не наемного персонала, а его рабочего времени и т. п.

Таким образом, в основной формуле социального партнерства «государство — работодатель — работник» все партнеры должны нести равную ответственность друг перед другом, чтобы обеспечить долговременное и стабильное развитие как экономической системы в целом, так и ее отдельных структурных уровней. Заключение коллективных договоров — это реальный путь для согласования интересов основных субъектов трудовых отношений.

Одна из бед российского трипартизма, считает Павлихин В. С. — это отсутствие хорошей законодательной базы. Существует закон о профессиональных союзах, их правах и деятельности, существует сегодня не совсем совершенный закон о правительстве. Две стороны трипартизма, они все-таки действуют легально. Но есть третья сторона — работодатели. Должны быть, вообще-то, на федеральном уровне, на уровне региона, объединения работодателей. Такого закона нет. Попытки провести или принять закон об объединениях работодателей сводятся к тому, чтобы объединения работодателей ни за что не отвечали [5].

Мне сегодня могут возразить и сказать, что существует российская трехсторонняя комиссия. Правила избрания российской трехсторонней комиссии — правительства и представителей профсоюзов — существуют. А кто сегодня представляет работодателей, объединения? Объединение Вольского? Собрались люди, посидели за столом, но ни за что не несут ответственность. Давайте вернемся на нижний уровень. На уровень края. Существует ли объединение работодателей и легализовано ли оно? Не существует. Давайте вспомним Закон об образовании. Это единственная отрасль, в которой законодательно определен работодатель — образовательное учреждение. Заключаем коллективный договор, заключаем соглашение на уровне района, края. С кем мы заключаем это соглашение? С администрацией. А несет ли она

ответственность за образовательное учреждение, является ли представителем работодателя? Конечно, нет. Добрая воля. Поэтому, может быть, одна из причин не устоявшегося в России социального партнерства и заключается в том, что подписываются соглашения, но работодатель ни за что не отвечает и, естественно, не выполняет. Правда, на IV съезде Российского союза ректоров мы внесли предложение объявить Российский союз ректоров объединением работодателей. Проголосовали на съезде за замечательную идею, внесли в решение. Вот прошло уже много лет, но они изменения в Устав не внесли. Раз предлагают, значит, за что-то надо отвечать [6].

Литература:

1. Федеральный закон от 23.08.1996 № 127-ФЗ (ред. от 02.07.2013) «О науке и государственной научно-технической политике».

2. Василенко, Ж. А. Моделирование территориального размещения объектов жилой недвижимости. Инновационный подход. / Ж. А. Василенко // Вестник Ленинградского государственного университета. — 2011. — Т.6. — №4. — С. 71—79.

3. Кондратьев, Н. Д. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения / Н. Д. Кондратьев // Международный фонд Н. Д. Кондратьева. — М. : Экономика, 2002. — 765 с.

4. Мурзин, А. Д. Методологические основы комплексного анализа условий развития урбанизированных территорий в процессе стратегического градостроительного планирования / А. Д. Мурзин // Интернет-журнал «Науковедение». — 2013. — №3 (16). — С. 153. [Электронный ресурс] — Режим доступа свободный: <http://naukovedenie.ru>.

5. Шеина, С. Г. Обеспечение градостроительной деятельности на основе мониторинга параметров среды обитания / С. Г. Шеина, Л. В. Гиря // Инженерный вестник Дона. — 2012. — № 3. — С. 814—817.

6. Шумпетер, Й. А. Теория экономического развития: капитализм, социализм и демократия / пер. В.С. Автономов и др. — Москва : Эксмо, 2007. — 861 с.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

ЭЛЕКТРОННОЕ ОБУЧЕНИЕ ПО МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ

Абубекирова Г. Р., студент

Харькова Н. В., к. э. н., доцент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

На рынке труда в настоящее время образовался повышенный спрос на специалистов в области составления и трансформации отчетности по МСФО. Аудиторские и консалтинговые фирмы предлагают очень высокие цены на свои услуги, в то время как штатный специалист по МСФО значительно дешевле обходится компании, несмотря на то, что заработная плата у него заметно больше, чем у специалистов, не владеющих МСФО.

Кроме того, работодатели отдают предпочтение универсальным специалистам, например, финансовым контролерам со знанием МСФО, главным бухгалтерам — специалистам по МСФО. Такая «универсальность» обходится компании дешевле, чем специалист, который занимается исключительно трансформацией отчетности или ее составлением по МСФО. Поэтому если вы уже являетесь востребованным специалистом в своей области, то изучение МСФО даст вам сто очков перед конкурентами на лучшие места в компаниях.

Электронное обучение — это специально разработанная интерактивная программа, имеющая механизм обратной связи, направленная на качественное обучение и подготовку специалистов к успешной сдаче экзаменов и сертификации без отрыва от производства.

С каждым годом законодательством расширяла список компаний, обязанных составлять отчетность по МСФО. Федеральным законом от 27 июля 2010 года № 208-ФЗ «О консолидированной финансовой отчетности» установлено, что консолидированную финансовую отчетность, составленную по МСФО, за 2012 год были обязаны представлять только кредитные и страховые организации, а также организации, чьи ценные бумаги включены в котировальные списки организаторов торгов и вот уже на сегодняшний день во всем мире организации готовят отчетность в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности (МСФО). МСФО предназначены для

составления финансовой отчетности любых организаций независимо от вида деятельности и организационно-правовой формы.

Обучение МСФО дистанционно имеет ряд преимуществ:

- возможность повышения своей квалификации и получения сертификата международного образца ACCA DipIFR (рус.) не отрываясь от своей работы;

- имеется уникальная информационно-образовательная среда, созданная при помощи мультимедийных технологий e-learning;

- это самый доступный, эффективный и удобный вариант подготовки к экзамену по курсу DipIFR и способ успешного прохождения процедуры международной сертификации бухгалтеров.

Целью финансовой отчетности, подготовленной в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности, является получение полезной информации о финансовом положении, результатах деятельности и денежных потоках компании.

Для того чтобы начать вести отчетность по международным стандартам компании необходимо спланировать переход и, конечно же, иметь квалифицированных специалистов, обладающих соответствующими знаниями и навыками.

При разработке данной программы и методики обучения на дистанционных курсах DipIFR, в приоритете стояло ключевое значение самостоятельной работы студента. В результате чего материалы программы содержат не только информацию по предмету, но и представляют собой комплекс материалов по обучению. Этот обучающий комплекс включает в себя следующие элементы: руководство по изучению, программу курса, сборник практических заданий, конспекты лекций, тесты, тематику семинаров и вебинаров, а также форумов, интерактивные компоненты, дополнительные материалы.

Также необходимо выделить ряд удобства дистанционного обучения:

- возможность выбора учебного заведения и образовательных возможностей, вне зависимости от своего места нахождения;

- учеба в соответствии со своими темпами, личностными особенностями образовательными потребностями;

- самостоятельное планирование времени и расписаний занятий, а также списка изучаемых предметов;

- применение в процессе обучения современных технологий, то есть, параллельно освоение навыков, которые в дальнейшем пригодятся в работе;

- учеба в наиболее приятной и продуктивной обстановке, в комфортной для себя атмосфере.

Рейтинговое агентство «Эксперт РА» провело исследование рынка по оказанию услуг по международным стандартам. Оно показало, что на

сегодняшний день выручка аудиторских и консалтинговых фирм от услуг по МСФО заметно снижается.

Потребность в специалисте по МСФО у компаний связана еще и с тем, что на сегодняшний день многие собственники имеют желание продать свой бизнес зарубежным партнерам. Последние в свою очередь хотели бы видеть отчетность по МСФО для оценки положения дел на предприятии и перспектив развития компании.

А также международные стандарты МСФО устанавливают определенные ограничения уместности и надежности информации учета МСФО:

– своевременность (*timeliness*) связана с необходимостью должного соотношения надежности и уместности информации. С одной стороны, для соответствия требованию уместности необходимо полностью собрать информацию по всем имевшимся фактам хозяйственной деятельности. С другой стороны, получение полной и надежной информации может привести к задержке при предоставлении МСФО и, соответственно, повлиять на уместность информации. Поэтому рекомендуется найти оптимальное сочетание между этими двумя требованиями;

– соотношение между выгодами и затратами (*balance between benefit and cost*) означает, что выгоды от информации не должны превышать затраты на ее получение, причем процесс соотношения выгод и затрат требует профессиональной оценки;

– соотношение между качественными характеристиками (*balance between qualitative characteristics*) должно быть предметом профессиональной оценки бухгалтера и подчиняться задаче удовлетворения потребностей пользователей финансовой отчетности.

Таким образом, электронное обучение по международным стандартам финансовой отчетности дает возможность получить абсолютно всю базовую информацию по МСФО в доступной и понятной форме, данную информацию также можно использовать в качестве справочника, пересматривать и использовать в любой момент.

Литература:

1. Лопастейская, Л. Г. Системный подход к формированию инновационной структуры региональной системы / Л. Г. Лопастейская // «Национальная безопасность / nota bene». 2010. — № 3. — С. 37—43.

2. Харькова, Н. В. Электронное обучение в образовании / Н. В. Харькова // Электронное обучение в непрерывном образовании 2016. — III Международная научно-практическая конференция (Россия, Ульяновск, 13—15 апреля 2016 г): сборник научных трудов. — Ульяновск : УлГТУ, 2016. — С. 951—956.

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аверьянова В. С., студент

Ульяновский государственный технический университет

г. Ульяновск, Россия

Управление поведением персонала в организации основывается на причинах, которые направляют работника на выполнение своих должностных обязанностей. Каждому руководителю необходимы знания о каждом работнике, чтобы реализовать систему управленческих воздействий, существующих в организации. Мотивация понимается как процесс, который направляет и формирует человеческое поведение относительно достижения поставленных целей руководителем организации. Мотивация персонала — это мощнейший двигатель, благодаря которому работник стремится к достижению своих целей, также она влияет и на производительность сотрудников и с конечной целью компанией, а именно, с прибылью, которую получит организация от деятельности работников.

При исследовании мотивации важны следующие ее компоненты:

- 1) активация — побуждение к действию;
- 2) направление — личное решение о выборе цели;
- 3) управление поведением.

Один из важнейших моментов деятельности специалистов — это мотивация соискателя на вакансию. Сотрудник должен быть изучен до того, как он придет в организацию. При этом соискатели специалистов на вакансию предлагает ответы на два вопроса.

1. Каковы особенности мотивации соискателя, насколько они соответствуют мотивации, существующей в организации?
2. Есть ли мотивация к переходу на работу в данную организацию.

Оба вопроса одинаково важны. Мотивационное ожидание кандидата, не подкрепляемые на новом рабочем месте, приводят к нестабильной работе, у него формируются неудовлетворенность, скрытая или явная агрессия, снижается лояльность к руководству компании. Ситуация, где кандидат переходит на работу, будучи неуверенным в адекватности своего выбора, нарушает партнерские отношения между работником и работодателем.

Позиция работника, который был уговорен перейти в компанию, приводит к тому, что мотивация его к работе падает и сотрудник будет продолжать искать новое место работы, или искать недостатки в настоящей. Он непроизвольно ищет оптимальное место работы. Именно поэтому каждой организации нужен работник, который постоянно готов работать и, тем самым, приносить прибыль организации.

В процессе принятия нового сотрудника важно во время собеседования поставить вопрос соответствия реального типа мотивации,

присущего соискателю на вакансию, желаемому для организации.

Люди с высоким уровнем мотивации проявляют более высокий интерес к процессу труда, получают от работы больше удовлетворения. Готовы перерабатывать, лишь бы добиться поставленной цели.

Люди с низким уровнем мотивации достижения более ориентированы на внешние источники удовлетворения, будут меньше времени уделять своим должностным обязанностям и пытаться заниматься всем, кроме работы.

Литература:

1. Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А. Я. Кибанов. — М. : ИНФРА, 2010. — 524 с.

ИНТЕГРАЦИЯ УЧЕТА ПО МСФО

Агапова О. В., студент

Харькова Н. В., к. э. н., доцент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Ведение учета на основе Международных стандартов финансовой отчетности (МСФО) имеет большое значение не только для внешней финансовой отчетности. Влияние международных стандартов финансовой отчетности на внутренние системы планирования и отчетности и в то же время взаимопроникновение для внешних и внутренних (интеграция учета) приводят к тому, что контроллинг и международные стандарты финансовой отчетности оказывают большое влияние друг с другом.

МСФО — это концентрированное выражение правил ведения учета различными странами, которые формирует IASB. При составлении отчетности на основе международных стандартов финансовой отчетности представляют информационные запросы внешних потребителей. Характеристики и ограничения контроллинга не используются, или использованные незначительно в связи с возможным участием контроллеров в процессе стандартизации.

Использование учета на основе международных стандартов финансовой отчетности представляет собой хозяйственную деятельность предприятия и бизнес-процессы более обоснованно с экономической точки зрения по сравнению с европейскими стандартами, где традиционно используют информацию на основе тщательной оценки запасов и результатов хозяйственной деятельности [2]

Менеджмент-подход основан на цели международных стандартов финансовой отчетности, которая представляет из себя релевантные сведения для управленческих решений, то есть для внешних инвесторов очень важна использовать внутреннюю управленческую информацию,

которая основана на плановых и фактических данных. Цель МСФО состоит в представлении деятельности предприятия глазами менеджеров.

Интеграция внутреннего и внешнего учета представляет собой еще одну взаимосвязь между финансовой отчетностью и инструментами контроллинга. Она касается таких вопросов, связанных с контролем, планированием и принятием решений на основе периодических расчетов результатов деятельности предприятия.

Интерес представляет то, насколько на уровне предприятия, сегмента бизнеса, бизнес-единицы отличаются внутренние результаты от публикуемых внешних. Чем более близки они друг к другу, тем выше степень интеграции учета.

Применение интегрированного учета означает практически полный отказ от использования калькуляционных результатов и затрат в рамках текущих расчетов результатов хозяйственной деятельности, что имеет место в последнее время в англоязычных странах.

Применение самостоятельных калькуляционных величин для принятия решений на оперативном уровне не затрагивается интегрированным учетом. Также не изменяются форматы отчетов по результатам, например, в рамках и многоступенчатого и многомерного расчета маржинальной прибыли.

Если рассматривать связь между международным стандартом финансовой отчетности и инструментами контроллинга на основе менеджмент-подхода и интеграции учета, то можно увидеть два структурных отличия для контроллинга. В первом случае информация контроллинга используется для подведения итогов баланса, в рамках интегрированного учета речь идет о вероятно более тесном взаимопроникновении внешних и внутренних результатов, насколько это возможно и экономически оправдано [1].

При менеджмент-подходе в финансовой отчетности по МСФО применяют внутреннюю информацию на основе регулярных правил, при интеграции внешнего и внутреннего учета в основе лежит самостоятельное решение контроллинга относительно внутренних расчетов хозяйственной деятельности.

Интегрированный учет представляет собой согласование результатов хозяйственной деятельности для задач планирования, принятия управленческих решений и контроля с результатами, которые открыты внешним пользователям.

Полная интеграция внешнего и внутреннего учета позволяет на практике единство данных, поступающих из оперативных бухгалтерских систем и прочих источников информации, и единство методов оценки этих данных.

Интеграция касается не только форматов отчетов, но и плановых, калькуляционных расчетов, которые должны осуществляться и в дальнейшем для целей контроллинга.

Контроллинг в случае использования полного интегрированного учета на базе международных стандартов финансовой отчетности может стать своего рода заложником, любое изменение стандартов немедленно и полностью должно найти свое отражение в расчетах результатов, используемых для целей контроллинга.

Поэтому с точки зрения контроллинга полная интеграция внутреннего и внешнего учета имеет также мало смысла, как и полный отказ от каких-либо согласований внешних и внутренних расчетов результатов для целей планирования, отчетности и руководства [5].

Решение этой задачи заключается в полной интеграции учета, которая использует верхние уровни иерархии хозяйственной деятельности предприятия.

Форма такой интеграции зависит от специфических особенностей хозяйственной деятельности предприятия. Оперативное управление процессами и продукцией осуществляется, на основе внутренних данных, которые могут быть адаптированы к целям калькуляции, стандартизации, нормирования.

На оперативных уровнях для целей контроллинга могут быть представлены результаты, например, в форме маржинальной прибыли на основе калькуляционных стандартных затрат и выручки, и они могут быть агрегированы до эффективного уровня управления [3].

Следствием использования некоторых интеграции является то, что разрыв между внутренними и внешними результатами перемещаются на уровень профит-центров и центров затрат. Использование менеджмент-подхода для составления финансовой отчетности, так и выбор частично интегрированного учета делают необходимой реализацию различных мероприятий, связанных с областью, как контроллинг.

Преимущества интегрированного учета:

- эффективное улучшение системы управления предприятием, ориентированным на рынок капитала;
- на всех уровнях эффективного управления разрабатываются планы, которые адаптированы к реализации финансовой цели;
- развитие коммуникаций, представляет собой эффективность улучшения взаимопонимания руководства с аналитиками и инвесторам в части объяснения и обоснования прогнозируемого и фактического развития деятельности предприятия;
- использование финансовой информации для целей стратегического и оперативного управления;
- единство показатели, отражающие результаты хозяйственной деятельности[4].

Основные характеристики интегрированного учета:

- отказ от текущих калькуляционных перерасчетов во внутреннем учете результатов, так как это делает согласование между

внутренними и внешними результатами чересчур сложных и требуемых много времени;

– интегрированный план затрат для внешней и внутренней системы отчетности;

– единые методы оценки и составления баланса, включая связанные с этим системы ограничений.

Литература:

1. Агеева, О. А. Международные стандарты финансовой отчетности: Учебник для вузов / О. А. Агеева, А. Л. Ребизова. — М.: Юрайт, 2014. — 447 с.

2. Ребизова, А. Л. Интеграция в МСФО: Учебник для вузов / А. Л. Ребизова. — М.: Юрайт, 2013. — 447 с.

3. Бабаев, Ю. А. Интеграция учета по МСФО (МСФО): Учебник / Ю. А. Бабаев, А. М. Петров. — М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2012. — 270 с.

4. Палий, В. Ф. Международные стандарты учета и финансовой отчетности: Учебник / В. Ф. Палий. — М.: НИЦ ИНФРА, 2014. — 235 с.

5. <http://www.msfofm.ru/>.

СТРАХОВАНИЕ КАК ОСНОВА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

Аралина А., студент

Глухова Ю., студент

Ульяновский государственный технический университет

г. Ульяновск, Россия

Система социального обеспечения, и система социального страхования все более активно используются как высокоэффективные механизмы социальной защиты всех граждан независимо от взносов или продолжительности их трудового стажа, хотя эти факторы продолжают играть заметную роль при определении размеров отдельных пособий, превышающих основной минимум.

Постепенно системы социального страхования и обеспечения расширили свою деятельность, перестав ограничиваться лишь теми, кто имеет полную занятость в государственном или частном секторах. Системы стали охватывать другие социальные группы (практически всех трудящихся и граждан) — трудящихся, работающих неполное рабочее время, а также не имеющих постоянного места работы, работающих самостоятельно. Такой подход позволил развитым странам обратить внимание на нужды и других категорий населения, например, безработной молодежи, не имеющей дохода, а также предоставить материальную помощь родителям-одиночкам; охватить медицинским обслуживанием лиц, не пользующихся системами медицинского страхования; дать возможность

досрочного выхода на пенсию безработным трудящимся пожилого возраста и предоставлять медицинское обслуживание более продолжительное время по сравнению с тем, которое предусмотрено в рамках системы, основывающейся на взносах.

Как нам уже известно, социальное страхование включает обязательное пенсионное страхование, страхование на случай болезни, от несчастных случаев и по безработице. Финансирование выплат осуществляется за счет взносов работодателей, работников и государственных дотаций. Виды страхования отличаются суммами взносов и выплат при наступлении страховых случаев.

Государственное пенсионное страхование. Для уплаты взносов фиксируется некоторый верхний предел доходов работника, выше которого доход освобождается от уплаты взносов. Взносы по этому виду социального страхования оплачиваются работником и работодателем в равных долях [2, с.24].

Страхование на случай болезни. Здесь также взносы производятся в равных долях и работником, и работодателем. Но превышение некоторого предела дохода работника освобождает его от обязанности застраховываться, хотя ему предоставляется право страховаться на добровольной основе [4, с.68].

Страхование от несчастных случаев. Взносы по этому виду страхования уплачиваются только работодателем (предприятием). Размер взноса начисляется на фонд заработной платы предприятия [4, с.70].

Страхование по безработице. Принципы уплаты взносов здесь такие же, как и в пенсионном страховании: разделение размера взносов поровну между работником и работодателем и установление предела дохода, свыше которого он уже не подлежит «обложению» [4, с.71].

На сегодняшний день, обязательное социальное страхование является частью государственной системы социальной защиты населения, осуществляемой в форме страхования работающих граждан от возможного изменения материального и социального положения, в том числе по не зависящим от них обстоятельствам.

Обязательное социальное страхование представляет собой систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального или социального положения работающих граждан, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, иных категорий граждан, вследствие признания их безработными, трудового увечья или профессионального заболевания, инвалидности, болезни, травмы, беременности и родов, потери кормильца, а так же наступления старости, необходимости получения медицинской помощи, санаторно-курортного лечения и наступления иных установленных законодательством Российской Федерации социальных

страховых рисков, подлежащих обязательному социальному страхованию [5, с.3].

Учитывая важность социального страхования, его влияние на общественные процессы, государство создает системы обязательного государственного социального страхования, тем самым оно создает обеспечение надежной социальной защиты населения страны.

Пенсионная система направляет часть своих ресурсов на выплату пенсий медицинским работникам, учителям в период от выхода на досрочную пенсию и до общеустановленного возраста выхода на пенсию, хотя страховые взносы на эти цели не перечисляются ни самими бюджетниками, ни государством, выступающим в данном случае работодателем. Те расходы, которые должно нести государство, перекладываются на общую пенсионную систему [3, с.44].

Как мы уже знаем, социальное страхование является формой социальной защиты активного населения от различных рисков, связанных с потерей работы, трудоспособности и доходов, на основе коллективной солидарности возмещения ущерба. Социальное страхование осуществляется за счет специальных фондов, образуемых из обязательных взносов работодателей и, в некоторых случаях работников, а также дотаций из федерального бюджета на материальное обеспечение работников и членов их семей.

Действующая в России система социального страхования сохраняет черты, в большей степени характерные для социальной помощи, чем страхования. При достаточно высокой страховой нагрузке на работодателей уровень большинства социальных выплат явно недостаточен и не указан с объемом страховых средств [2, с. 32].

В истории развития системы социального страхования в России условно можно выделить три основных этапа.

Первый этап был с 80-х годов до 1917 года. В этот период социальное страхование в России развивалось в едином русле с аналогичными системами других стран (Германии, Франции, Австрии) [2, с. 34].

Принятая в 1912 г. система социального страхования была построена на тех же принципах и методологических подходах, которые были характерны для аналогичных систем в Австрии, Германии, Франции. С этого периода Россия влилась в строй цивилизованных стран с передовой для того времени, достаточно широкой системой обязательного социального страхования. Основными рабочими органами на местах были больничные кассы и страховые товарищества. Основную роль в управлении страховыми кассами играли на паритетных началах рабочие и работодатели.

Во второй период (1918—1933 гг.) сделана попытка претворить большевистскую программу социального страхования, разработанную Пражской конференцией (1912 г.) [2, с. 38].

Было предпринято о введении в России полного социального страхования и Положения о социальном обеспечении трудящихся (31 октября 1918 г.) в соответствии с которым социальное страхование заменялось социальным обеспечением, а все органы, ведающие страхованием, ликвидировались [1, с.102].

Это положение законодательно распространяет социальное обеспечение на всех без исключения трудящихся, источником существования которых является собственный труд, независимо от того, работают они по найму или самостоятельно.

Ориентация на такую модель социальной защиты подкреплялась идеализированными установками «немедленно осуществить социализм в области социального страхования» путем введения «бесплатного» социального страхования для трудящихся, необходимые финансовые средства предлагалось взимать с предприятий и предпринимателей, а в необходимых случаях и из государственного бюджета. «Сущность социального обеспечения сводилась ко всеобщему для всего населения, равному для всех, проводимому органами государства и за счет государства».

Примерно через полгода после издания Положения предприятия и учреждения были освобождены от уплаты страховых взносов за рабочих и служащих, а с работников самостоятельного труда соответствующие взносы взимались через налоговые органы Наркомфина.

На место социально страховых организаций рабочего класса становится государственный аппарат социального обеспечения».

В настоящее время основным механизмом, в рамках которого реализуется право граждан Российской Федерации на социальное обеспечение, является механизм обязательного социального страхования.

На этом этапе произошел переход государственных предприятий на хозрасчет. Система социального страхования максимально упростилась, финансовые системы социального страхования всех видов объединились, что фактически означало отход от принципов страхования, а значит, «ненужность» всего механизма определения и учета социальных рисков.

Что же касается третьего этапа (1933—1990 гг.), социальное страхование в СССР передается профсоюзам, а страховые кассы и все наработки, связанные со страховой медициной и дифференциацией тарифов в зависимости от социальных рисков, ликвидируются. В 1937 и 1938 г. профсоюзы были освобождены от выплаты пенсий неработающим пенсионерам. Эти расходы взял на себя государственный бюджет, а бюджет социального страхования консолидировался с государственным. Таким образом, в отличие от подавляющего большинства промышленно развитых государств в нашей стране долгое время применялась неразвитая модель формирования фондов на социальное страхование.

С переходом к такой модели социальное страхование утрачивает страховой характер. Отказ от уплаты взносов самими страхуемыми резко

снижает мотивацию работников по личному формированию своей социальной защиты. Принципы, определяющие ответственность за возмещение ущерба от утраты трудоспособности, трансформируются: со страхования на возмещение ущерба предприятием или его причинителями.

Большую часть страхового бремени несут предприятия, не имеющие никаких прав на распоряжение фондами социального страхования, хотя размер взносов по всем видам социального страхования достигал 38% фонда заработной платы. Для них страховые платежи превратились в государственную повинность, в обязательный налог [6, с.5].

В то же время предприятия, проводя соответствующую ценовую политику, могут перекладывать бремя финансовой нагрузки по страхованию на потребителей их продукции, что вполне достижимо, особенно если иметь в виду государство [2, с. 40].

Социальное страхование становится инструментом парораспределительной политики государства, утрачивает свои основные черты и трансформируется в социальное обеспечение. Страховая защита в результате эволюции возвращается к далекому от совершенства первоисточнику социального страхования — к организованной взаимопомощи, приобретшей общегосударственный характер [4, с. 93].

В настоящее время при переходе России к более совершенной системе социальной защиты одним из важных моментов может явиться необходимость перераспределения ресурсов для сохранения необходимого уровня и качества жизни при поощрении накопления средств всеми субъектами данного взаимодействия. Работающий может накапливать средства на случай болезни или в дополнение к пенсии, работодатели должны стремиться к разумному балансу расходования средств на зарплату и на различные виды социального страхования (как обязательного, так и добровольного), государство должно найти систему оптимального распределения своих расходов между социальным страхованием госслужащих и выплатами в рамках социальной помощи. Для этого необходим некий механизм достижения равновесия интересов, гармонизации всех видов ответственности: личной, коллективной, общенациональной. Таким механизмом и является социальное страхование.

Таким образом, те принципиальные положения, с учетом которых и анализировалась система социального страхования, оказываются тесно взаимосвязанными между собой, и от их взаимосогласованности в итоге зависит уровень социальной защищенности трудового населения. Эти принципы широко распространены сегодня в странах с развитой рыночной экономикой и являются там основой системы социальной защиты. Высокая степень социальной защиты включает меры не только финансового характера, но и медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию. Решать эти проблемы сегодня не просто, но необходимо. С целью повышения защиты требуется «объединить институт возмещения

ущерба, государственное социальное страхование и социальное обеспечение», причем в последнее включаются пенсионное обеспечение, санаторно-курортное лечение и др., и «преобразовать их в единый институт социального страхования от несчастных случаев на производстве».

Страхование всегда занимало и будет занимать одно из ключевых, определяющих мест в жизни государства и общества. Оно непосредственно зависит от развития экономики и теснейшим образом связано с политикой и социальным благополучием людей труда и неработающих слоев населения.

Литература:

1. Антонов, А. Л. Социальная защита населения и предоставление ему управленческих услуг органами местного самоуправления А. Л. Антонов // Теория и практика государственного управления. — 2010. — №7.— С. 136.

2. Березин, С. М. Социальное страхование в России: проблемы и пути становления / С. М. Березин // Страховое дело, 2010. — №5. — С. 41.

3. Бугаев, Ю. С. О некоторых проблемах и перспективах социального страхования в России / Ю. С. Бугаев // Финансы, 2000. — № 3. — С.58.

4. Глушков, В. А., Сайфутдинов Р. А., Варюхин С. Н. Совершенствование управления охраной труда // Актуальные вопросы современной науки. — 2014.— № 38. — 127 с.

5. Об основах обязательного социального страхования: Федеральный закон от 16.07.1999 № 165-ФЗ [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». — Режим доступа: www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_165869.

6. О страховых взносах в пенсионный фонд Российской Федерации, фонд социального страхования Российской Федерации, федеральный фонд обязательного медицинского страхования: Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ. — [Электронный ресурс] // СПС «Консультант плюс». — Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_165036.

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПОДБОРА

Аралина А., студент

Глухова Ю., студент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Каждому предприятию необходимы сотрудники. Поэтому любое современное предприятие, независимо от форм собственности, вынуждено набирать новых сотрудников. Предприятия используют различные методы поиска и подбора персонала, кто-то использует современные методы, кто-то — уже проверенные, надежные и эффективные. Выбор методов поиска и подбора персонала на различных предприятиях зависят от ряда факторов. Высокий уровень текучести кадров, количество набираемого персонала, требуемый профессиональный уровень и наличие опыта подобной

работы — эти и многие другие факторы влияют на успешность данного процесса.

Важное значение при выборе методов имеют внешние и внутренние условия, определяющие деятельность данной фирмы. Как правило, используются именно те методы, которые наиболее эффективны для данной фирмы и для данных условий. Однако, если фирма существует достаточно длительный срок, то некоторые условия внешней и внутренней среды изменяются, методы устаревают. Пожалуй, поэтому трудно определить, какие из них являются новаторскими, а какие — устаревшими. Решение остается за специалистами HR-службы, но, чтобы оно было верным и обоснованным, необходимо владеть всем набором приемов и инструментов, позволяющих подобрать высокопрофессиональных и успешных сотрудников.

Прежде чем задуматься об основных методах поиска и подбора персонала на определенную должность, требуется правильно поставить задачи и цели. Уяснение целей и задач, стоящих перед организацией, позволяют выбрать соответствующие методы. Нужно четко понимать кадровые потребности, ведь от них зависит, будет ли успешным ход процесса. Во-первых, необходимо составить профиль вакансии, детально описать требования к конкретному соискателю на определенную должность. Информацию следует структурировать. Все критерии надо свести в одну систему и определить, какие профессиональные и личные качества (умение проводить презентации, искусство ораторской речи) должен иметь претендент на вакантную должность, какими он должен обладать навыками (например, знание иностранных языков). Во-вторых, обязательно нужно согласовать профиль будущего сотрудника с его непосредственным начальником.

После уяснения всех особенностей будущего работника и предполагаемых условий найма можно приступить к процедуре поиска и подбора кандидатов.

К наиболее известным методам поиска и подбора персонала относятся следующие методы:

1) рекрутинг — поиск и подбор персонала среднего и низшего звена [1, с.99].

Как правило, проводится среди кандидатов, уже находящихся в свободном поиске места работы.

В этом случае успех подбора зависит во многом от правильности составленного профиля соискателя и от понимания точно сформулированных требований менеджера фирмы и, конечно же, от его добросовестности и профессионализма;

2) exclusive search (эксклюзивный поиск, прямой) — прямой целенаправленный поиск и подбор персонала высшего управленческого звена и редких специалистов [6, с.2].

Как правило, к этому методу обращаются, если необходимо найти

людей, оказывающих ключевое воздействие на бизнес компании, обеспечивающих реализацию стратегии, обычно это управленческие кадры. Поиск ведется как среди свободных специалистов, так и еще работающих;

3) head hunting — разновидность прямого поиска, при котором ведутся своего рода «охота» за конкретным специалистом и его «переманивание» в компанию [3, с.56].

Данный вид работы ориентируется на поиск руководителей высшего звена или высококвалифицированных профессионалов. Она основывается на сборе информации о возможных кандидатах и условиях их вероятной «вербовки». Этот вид поиска нацелен на работающих специалистов, которые проявили себя в действующих, и даже конкурирующих, компаниях. Это процедура длительная (средний срок — до полугода), дорогостоящая и ответственная;

4) preliminaring (прелиминаринг) — привлечение к работе посредством производственной практики и стажировки перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников вузов), которые станут залогом успеха компании в будущем [5, с.102].

Не многими используется такой способ поиска и подбора кадров как отбор студентов в образовательных учреждениях. В основном это крупные организации, которые предпочитают из молодых специалистов вырастить квалифицированные кадры. Это оправдывает все ожидания, ведь выпускники вузов корпоративную культуру предприятия воспринимают легко, все этапы производства познают «с нуля», они полны энергии и креативны.

В больших городах самым популярным и современным методом подбора персонала признано участие на ярмарках вакансий. При правильном подходе к данному мероприятию компания может заинтересовать множество потенциальных работников. Проводя презентацию своей организации можно привлечь большой круг соискателей (студенты, работающие и безработные), получить шанс за короткое время не только встретиться с множеством претендентов, но и дать оценку их профессиональным и личностным качествам в ходе личной беседы;

5) эффективный метод поиска и подбора персонала, который по сей день остается традиционным — размещение объявлений, как в непрофильных, так и в специализированных печатных изданиях. От периодичности выхода, популярности и в большей степени от тиража зависит как быстро и найдет ли работодатель работника на вакантную должность. Данный метод имеет некоторые минусы (ваше объявление может затеряться среди огромного количества однотипных объявлений), но не нужно им пренебрегать, даже если вам нужен высококвалифицированный сотрудник. В больших городах размещение

объявления на телевидении или на радио, довольно дорого стоит, но в провинции такой метод поиска кадров не такой затратный, поэтому является одним из самых эффективных;

б) самый банальный и примитивный метод поиска персонала — «столбовой» метод, клейка объявлений на остановках, фонарных столбах, на домах, на заборах, на стенах магазинов и ларьков. Данный метод хорош в том случае, если требуется нанять большое количество неквалифицированных рабочих. «Столбовой» способ обладает своими отрицательными сторонами, например, административное нарушение за расклейку объявлений в местах, не предназначенных для этого, да и не всегда оправдывает надежды ответственность нанятых расклейщиков;

7) следующий метод подбора персонала более эффективный, чем предыдущий, к тому же не является противозаконным — информирование граждан о свободных вакансиях в городском транспорте. В некоторых вагонах метро и автобусах для объявлений есть специально предусмотренные места с информационными экранами, и все это на законных основаниях. Не важно, что это будет экран телевизора или же табло с бегущей строкой, главное, что люди обращают на это внимание больше, чем на «столбовые» объявления.

Порой для поиска работников лучше обращаться в конторы, которые конкретно специализируются на поиске кадров определенного уровня (низший персонал, рабочие или же наоборот, директора, руководители, высший менеджмент) или же в подборе соискателей на должность определенной направленности (инженеры, IT-специалисты). В какое бы агентство вы не обратились, помните, что, как правило, их услуги платные и не дешевые;

8) еще один способ поиска персонала, который постепенно из современного превращается в традиционный — поиск кадров при помощи сайтов в интернете. На сегодняшний день имеется множество сайтов, как для соискателей, так и для фирм, которые ищут кандидатов на свободную должность. Это и сайты рекрутинговых агентств или сайты печатных изданий, сайты, которые освещают рынок труда. Нет смысла их все перечислять, так как все умеют пользоваться поиском. Об эффективности портала можно узнать благодаря его известности или суточному количеству посещений. Существует мнение, что хорошего специалиста найти через интернет практически невозможно, но это мнение ошибочно. Подобный метод подбора персонала считается основным, потому как число пользователей мировой паутины растет с каждым днем.

Следует поместить информацию о вакантной должности на своем корпоративном портале и если в компании большая текучка кадров, то чтобы избежать бесполезной суеты, нужно для кандидата предусмотреть возможность заполнить анкету, задать вопрос кадровому работнику и отправить резюме. Это довольно действенный способ подбора работников для крупных организаций, которые имеют имидж престижного и хорошего

работодателя для соискателей. К тому же потенциальный работник имеет возможность узнать подробно не только о предлагаемой должности, но и о самой организации.

Основными критериями отнесения методов поиска и подбора кадров к современным можно назвать соответствие методов современным теоретическим и практическим достижениям управленческой науки, использование информационных технологий, технических новинок, которые снижают трудоемкость процедур, повышая их эффективность и точность. Требования должности, состояние предприятия, рынка труда и другие параметры важны, но стратегия развития предприятия ориентированная на рост и длительное функционирование подразумевает использование метода прелиминаринга, как способа обеспечения молодыми, лояльными, образованными и адаптированными кадрами. Данный способ является очень эффективным, при условии хорошо налаженной работы всей системы управления персоналом, в том числе — отбора, адаптации, наставничества, мотивации.

Каждая организация обладает своими особенностями, которые определяют методы оценки и отбора персонала. Выбор лучшего кандидата зависит от требований самой компании, ее кадровой политики. В одной организации необходим сотрудник полностью удовлетворяющий требованиям должности, чтобы он сразу мог приступить к работе, в другой — согласны на обучение и средние показатели производительности, но обязательны специфические личностные качества. В соответствии с этим выбираются и методы оценки персонала при подборе кадров.

Универсальных рецептов здесь нет, да и не может быть. Но владеть всем набором методов подбора кандидатов необходимо, чтобы сделать именно тот выбор, который будет идеально соответствовать запросам компании.

Первичный отсев, как правило, происходит до личного общения с кандидатами — уже на этапе получения резюме. Думается, сейчас только ленивый не знает, как правильно составить резюме, и для рекрутеров не составит труда выполнить первичную оценку. Но иногда именно унификация этих приемов приводит к тому, что HR-специалисты перестают внимательно вчитываться в резюме и не замечают по-настоящему интересных кандидатов, обращая внимание лишь на формальную сторону подачи информации. Надо признать, что данный этап заслуживает более тщательного подхода, чем поиск «ключевых слов» в резюме соискателей. Необходимо учиться «читать между строк» — и тогда вероятность упустить ценного сотрудника будет меньше.

При подборе персонала используются разнообразные виды интервью.

Например, краткое телефонное интервью является самым распространенным видом интервью, проводит его кадровый специалист после изучения письменных резюме от соискателей [4, с.86].

Многие рекрутеры пренебрегают данным методом, перекладывая эти обязанности на ассистентов. А зря! В ходе краткого телефонного интервью можно уточнить и дополнить сведения, представленные в резюме, а также понять, готов ли соискатель работать именно в вашей компании. Этот метод хорош практически для любых вакансий, он не отнимает много времени и сил, поэтому отказываться от него не стоит.

Собеседование является также самым распространенным методом, который применяется всегда, при наборе любых сотрудников.

Собеседование длится немного — в среднем полчаса, а за это время кандидат может собраться и «сыграть роль» успешного и интересного человека, хотя на самом деле таковым не является.

Необходимость в проведении группового интервью может возникнуть, когда вакантная должность подразумевает наличие узкоспециальных знаний, которые сотрудник HR-службы оценить не может. Чтобы удостовериться в том, что соискатель обладает необходимыми знаниями, приглашают представителей подразделения, в котором открыта вакансия. Кроме того, групповое собеседование позволяет оценить не только профессиональные, но и личные качества соискателя и снизить вероятность того, что он не вольется в новый коллектив.

Ассесмент-центр является одним из видов группового собеседования который можно назвать популярным сейчас.

Этот метод основан на наблюдении специально обученных ассессоров (оценщиков) за поведением сотрудников в реальных рабочих ситуациях или при выполнении ими различных заданий. Содержание заданий отражает основные аспекты и проблемы деятельности в рамках той или иной должности. Каждый ассесмент-центр включает ряд процедур и разрабатывается с учетом требований, предъявляемых к сотрудникам. Важная составляющая этого метода — измерение.

Тестирование является довольно распространенным методом подбора кандидатов и включает в себя несколько видов оценки. Применять тестирование стоит только тогда, когда в этом действительно есть необходимость, например, должность предполагает наличие у сотрудника определенных личных качеств, которые можно выявить с помощью теста [2, с.84].

Профессиональные опросники позволяют выявить некомпетентных кандидатов уже на первом этапе собеседования и таким образом заметно экономят время HR-менеджера. Они эффективны при подборе сотрудников самых разных профессий — бухгалтеров, юристов, программистов, специалистов в области IT или телефонии. Вопросы разрабатывает служба персонала совместно с руководителем подразделения, в котором предстоит работать соискателю. Полноту и глубину знаний кандидата в профессиональной области оценивает его потенциальный руководитель.

Проверка навыков и умений его можно отнести к профессиональному тестированию. Он заключается в том, что рекрутер

или эксперт проверяет умения и навыки, необходимые кандидату для качественного выполнения работы, например, скорость печати и/или знание стенографии для секретаря, уровень владения иностранным языком для переводчика и т. д.

Мы рассмотрели основные методы поиска кандидатов и их оценки, используемые при подборе персонала в компанию. Стоит отметить, что нет методов плохих и хороших — есть подходящие и не подходящие конкретной компании, должности и ситуации.

На самом деле современные методы поиска и подбора персонала разнообразны и их достаточно много, но только вам решать к какому способу обратиться. Со временем проанализировав эффективность всех методов вы выберете именно тот, который подходит вам и вашей компании. Обычно процесс подбора включает в себя комплекс методов, зависящих от вакансии и ситуации на рынке труда. Именно в этом и заключается талант рекрутера — использовать именно те методы, которые будут хороши в свое время и на своем месте.

Литература:

1. Дубиненкова, Е. Н. Техники подбора персонала: искусство находить лучших / Е. Н. Дубиненкова. — СПб.: Речь, 2011. — С. 98—111.
2. Иванова, С. В. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час. - 5-е изд / С. В. Иванова. М., 2013. — С. 84—89.
3. Иванцевич, Дж.М. Человеческие ресурсы управления / Дж.М. Иванцевич, А. А. Лобанов. — М. : Гардарике, 2013. — С. 56—60.
4. Ковалева, О. Е. Лицом к лицу с будущим сотрудником: как провести эффективное интервью при приеме на работу. Практич. Пособие / О. Е. Ковалева, Е. Э. Юферова. — М., 2011. — 288 с.
5. Магура, М. И. Современные персонал-технологии / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. — М. : ЗАО Бизнес-школа «Интел-синтез», 2015. — С.101—105.
6. Научно-исследовательский институт соционики. URL: <http://socionics.ru/>.

РОЛЬ И ЗНАЧЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ УЧЕТА (ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ) – МСУ (ФО)

Ахметова Л. Р., студент

Шайдуллина Г. И., студент

Харькова Н. В., к. э. н., доцент

Ульяновский государственный технический университет

г. Ульяновск, Россия

Международные стандарты финансовой отчетности (МСФО) — это документы, которые определяют единый подход к составлению международной финансовой отчетности и тем самым предлагают варианты оценки и учета активов, обязательств и операций по их изменению. Хорошо выстроенная система корпоративного управления — одно из

важных условий благополучного развития предприятия. Не просто добиться высокого качества управления.

В настоящее время издано 41 МСФО. Эти стандарты связаны с вопросами, которые влияют на ФО коммерческих организаций. Часть стандартов признана утратившими силу из-за включения их правил в другие изданные стандарты.

МСФО преподносят большой вклад как в совершенствование, так и производительность ФО во всех странах, следуя из этого они преподносятся:

- как основа для национальных требований к финансовой отчетности в разных странах;
- как международный норматив для тех стран, которые разрабатывают свои собственные требования (включая основные развитые страны и возрастающее число новых рынков, таких, как Китай и многие другие страны Азии, Центральной Европы и СНГ);
- Фондовыми биржами и регулируемыми органами, разрешающими иностранным и национальным компаниям представлять ФО в соответствии с МСФО;
- наднациональными органами, такими, как Европейская комиссия, которая объявила значительной степени опирается на МСФО при подготовке документов, которые отражают потребности рынков капитала;
- растущим числом самих компаний (Введение К МСФО).

В основе Международных стандартов финансовой отчетности лежит представление о том, что бухгалтерский учет ведется для управления финансовыми вложениями и потоками со стороны инвестора, не имея значения, собственник это или кредитор. Главное отличие от традиционного учета, который ведется администратором, действующим в интересах собственника для отражения экономической деятельности объекта собственности. Это различие зарождает важные черты, которые определяют развитие системы Международных стандартов финансовой отчетности:

- приоритет баланса;
- отказ от исторической стоимости;
- замена концепции собственности и контроля;
- переход от учета имущества к учету ресурсов, от брутто-оценок к нетто-оценкам;
- отказ от регулирования учета в пользу регулирования отчетности.

До широкого распространения ведения учета на базе Международных стандартов финансовой отчетности в центре большинства учетных систем находился отчет, который принято так же называть, счет прибылей и убытков.

В системе финансовой отчетности, счет прибылей и убытков играет небольшую роль, которая уменьшается с каждым новым международным стандартом, так как учет ведется в интересах инвестора, которого интересует изменение стоимости его имущества, рыночная капитализация объектов его инвестиций, который зависит больше от показателей чистых активов, чем от бухгалтерской прибыли. Пользователь отчетности, нуждается в балансе, а не в счете прибылей и убытков, потому что баланс позволяет определить рост капитала компании в целом. Счет прибылей и убытков нужен для ведения двойной записи. Источниками роста чистых активов, могут быть увеличение капитала компании и рост стоимости ее имущества.

Для правильного отображения результатов различий бухгалтерской и налоговой прибыли разработан Международный стандарт финансовой отчетности (МСФО) 12 «Налог на прибыль». Данный стандарт приводит методологию расчета и отражения в учете не только текущих, но и будущих налоговых обязательств, которые возникают из-за возмещения стоимости активов или погашения обязательств, которые включены в баланс по состоянию на отчетную дату. Для решения этого вопроса применяется понятие отложенных налогов. По этому понятию предприятие должно признать в отчетности отложенное обязательство по уплате налога на прибыль, если возмещение стоимости какого-либо актива или регулирование какого-то обязательства приведет к увеличению или уменьшению налоговых платежей в дальнейших периодах по сравнению с тем, когда возмещение или регулирование не имели бы налоговых последствий. Например, проценты к получению по выданным кредитам признаются в отчетности в том периоде, когда они были перечислены; налоговые последствия по этой операции появятся лишь при получении процентов.

Также важное отличие современных тенденций международных стандартов будет являться постепенное вытеснение исторической стоимости или себестоимости, оценками по справедливой стоимости. Под понятием справедливой стоимости понимается одно из ключевых и относительно новых понятий Международных стандартов финансовой отчетности. Как оценка целого класса активов — финансовых инструментов — впервые появилась в МСФО 32 (1995 г.), за это время затронула множество других балансовых статей и продолжает вытеснять традиционную себестоимость. Справедливая стоимость оказалась достаточно удобным инструментом и для расширения состава балансовых статей. То, что не позволяла историческая оценка — отражать неоплаченные или неполученные активы — решается путем их оценки по справедливой стоимости. Согласно МСФО по справедливой стоимости следует оценивать вложения в доходную недвижимость, биологические активы большинство финансовых инструментов.

Справедливая стоимость выталкивает исторические оценки из тех статей, для которых обязательность справедливой стоимости пока не выведена: переоцененные ОС; товары, которые имеют биржевую стоимость; дебиторская задолженность.

С самого начала в Международных стандартах определения справедливой стоимости не было, лишь указывалось, то что «она может определяться с помощью одного или нескольких общепринятых методов» (п. 79 МСФО 32). Итак, можно сделать вывод, что справедливая стоимость — не метод оценки, а ее качество. Разнообразие методов ее исчисления определяется тем, что, с одной стороны, «лучшей базой для определения ...справедливой стоимости является рыночная котировка» (п. 81 МСФО 32), а с другой, — «в основе определения справедливой стоимости лежит допущение о непрерывности деятельности предприятия» (п. 80 МСФО 32). Состав справедливой стоимости оказывается противоречивым. Приходится обращаться к новому понятию «технического приема оценки» (п. 82 МСФО 32). Это позволяет считать единой «справедливой стоимостью» оценки, которая имеет абсолютно различную природу: текущие рыночные оценки, различного рода дисконтированные оценки выручки от продажи (МСФО 32, 39, 41), оценки ожидаемых доходов от использования актива (МСФО 40), первоначальную стоимость при первом применении МСФО (IFRS) 1.

Определение справедливой стоимости появилось в МСФО 39. В соответствии с этим определением, содержащимся и в МСФО 40, «справедливая стоимость — сумма денежных средств, достаточная для приобретения актива или исполнения обязательства при совершении сделки между хорошо осведомленными, действительно желающими совершить такую сделку, независимыми друг от друга сторонами» (п. 8 МСФО 39). Например, если в отчетности, составленной по Международному стандарту, стоимость основных средств, запасов или инвестиций списана до их возмещенной суммы и при этом предприятие намеревается продать данные активы, то в отчетности не отражается сумма отложенного налогового актива. В этом случае, налоговой базой актива является его возмещаемая сумма. Если бы предприятие имело намерение использовать эти ОС, то налоговой базой актива была бы его себестоимость.

Отложенные налоговые активы и обязательства являются в ряде случаев долгосрочными объектами: период их погашения чаще исчисляется многими годами. В связи с этим изредка возникает вопрос о возможности отражения в отчетности дисконтированной суммы отложенных налогов. Только МСФО 12 запрещает дисконтирование отложенных налогов. Потому что дисконтирование предполагает подготовку детального расписания погашения отложенных налогов, и во многих случаях возникает необходимость довольно не легкого расчета, тем сам это

приводит к нарушению сравнимости данных отчетности разных предприятий.

Среди всего разнообразия «технических приемов» четко рассматривается определенная тенденция: все они основаны на оценках доходов, которые ожидают от эксплуатации активов или их продажи. Следуя этому, переход на справедливую стоимость это и есть замена исторической стоимости (себестоимости) оценкой текущей доходности. Замена логично возникает из приоритета баланса. В связи с тем, что баланс представляет собой равенство средств и их источников, всегда зарождается желание узнать, сколько же эти средства стоят на балансовую дату, и определить, какова же стоимость реального капитала компании, исчисление которой не может быть сделано в тех же оценках, что и исчисление финансовых результатов.

Порядок исчисления оценок в ФО тесно связан с концепцией контроля над активами, которая заключается в том, что имуществом организации следует считать, что оно может держать под контролем. Следовательно, вопрос о зачислении тех или иных объектов в активы организации или, наоборот, их списании решается не в состоянии с их формальной юридической принадлежностью в настоящее время, а согласно намерениям сторон относительно будущего данных объектов. Основные средства принимаются на баланс из-за того, что оно использует их в своей деятельности по своему усмотрению. Средства в операционной аренде не показываются в балансе, а взятые в лизинг включаются в баланс арендатора. К тому же, предлагается изменить МСФО 40, распространяя возможности капитализации в активе и на операционную аренду недвижимости. Если организация решит включить операционную аренду в активы, то для этого потребуется оценка ее объекта по справедливой стоимости, которая определяется как величина ожидаемых частных поступлений денежных средств от эксплуатации объекта аренды.

Проданные активы подлежат списанию с баланса только тогда, когда контроль над ними утрачен и он оказывается безвозвратным. Если организация продает не котирующиеся на бирже акции третьей стороне, лишенная по договору права свободной продажи данных акций, с одновременным заключением договора их выкупа по фиксированной цене, то в соответствии с таким договором организация сохраняет контроль и риски по данным акциям, а покупатель лишается такого вида контроля. Продавец не вправе списывать проданные акции с баланса.

Концепция контроля определяет и состав пассивов предприятий, разделяя акционерный и уставный капитал на собственные и привлеченные средства. К собственной части капитала можно отнести только долевые финансовые инструменты, которые были эмитированы при одновременном выполнении условий:

В первом условии у эмитента отсутствуют всевозможные контрактные обязательства по их выкупу на невыгодных для себя условиях;

Во втором условии они не являются опционами или другими аналогичными производными финансовыми инструментами на передачу в будущем иных долевых инструментов.

Можно сделать вывод, что привилегированные акции, подлежащие обмену на обыкновенные акции, будут отражены как кредиторская задолженность эмитента, потому что обмен обычно проводится на выгодных для акционеров условиях.

Из концепции контроля выводится и понятие активов как ресурсов, которое в МСФО выталкивает отождествление активов с имуществом. Важная часть принципов подготовки и составления ФО определяет активы как «ресурсы, контролируемые организацией в результате событий прошлых периодов, от которых она ожидает экономической выгоды в дальнейшем» (п. 49а).

В состав активов включаются не все средства организации, а только приносящие выгоду в будущем.

Это положение связано с концепцией справедливой стоимости, поскольку для средств, которые не вынуждены приносить доход, справедливая стоимость будет выводиться к нулю.

Оказывается неважной юридическая принадлежность данных средств, поскольку и чужое имущество может приносить доход. Ресурс — это то, что имеется в наличии как в материальной, так и не в материальной форме. Только ресурсом не служат расходы, капитализацией которых и был актив в стандартной модели учета. Одновременно, целый ряд ресурсов, прав организации до сих пор не включаются в ее активы, но это положение меняется. Например, IASB решило изменить правила МСФО 37 и вывело необходимым отражать те условные активы (корреспондирующие с условными прибылями), ранее раскрывающиеся в пояснениях при высокой вероятности получения соответствующих средств в будущем, такие активы оцениваются по справедливой стоимости.

Активы отождествляются с ресурсами, последние приобретают характер балансовых статей, то есть измеряются на отмеченный момент времени — балансовую дату — и в соответствие с общими принципами балансовых оценок. Из этого выявляется некоторое противоречие оценок с самим понятием ресурсов. Оценки по дисконтированному доходу представляют собой оценки экономической выгоды дальнейших периодов, которая «не является активом, контролируемым компанией в результате событий прошлых периодов». Указанное противоречие не может рассматриваться применительно к текущей рыночной стоимости, точнее сумма денежных средств, которая может быть получена при продаже или должна быть уплачена при приобретении на активном рынке в момент оценивания. Оценки подлежат переоценке и так же обязательному

снижению при обесценении активов. Отражение обесценения придает практически все статьи баланса в нетто-показатели, образованные путем вычета амортизации, резервов или обесценения, или так же путем прямого пересчета стоимости до справедливой величины. Уменьшению на себестоимость выкупленных акций подвержен так же капитал, это значит преодоление классического правила фиксирования капитала, в соответствии с которым первоначально вложенная величина капитала остается в бухгалтерском учете неизменной.

Поскольку Международные стандарты финансовой отчетности не рассматривают проблемы учетной регистрации, при этом ограничиваясь исключительно отчетностью, проблемы ведения учетных записей, которые находятся в центре внимания стандартного учета, выделяется из сферы регулирования и теоретических исследований. Записи становятся частным делом предприятия. Это резко расширяет раздел между финансовым и управленческим учетом. Помимо учета затрат, из финансового учета начинает выходить порядок ведения регистров. Новое разделение между финансовым и управленческим учетом ведет по линии противопоставления учета и отчетности. Отчетность все больше переходит от бухгалтеров к профессиональным пользователям. Итак, можем сделать вывод, что МСФО не только формируют новые учетные правила, но и возвышает уровень профессии бухгалтера.

Литература:

1. Вахрушина, М. А. Международные стандарты финансовой отчетности. Учебник / М. А. Вахрушина. — Москва: Нац. образование, 2014. — 656 с.
2. Николаева, О. Н. Международные стандарты финансовой отчетности. Учебное пособие / О. Н. Николаева, Т. А. Шишкова — Москва: Ленанд, 2014. — 240 с.
3. Бархатов, А. А. Международные стандарты учета и финансовой отчетности / А. А. Бархатов. — М. : Изд-во «Дашков и Ко», 2009.
4. Международные стандарты финансовой отчетности. — М. : «Аскери-АССА, 2009.
5. Константинова, Е. П. Международные стандарты финансовой отчетности / Е. П Константинова. — М. : Изд-во «Дашков и Ко», 2009.
6. Харькова, Н. В. Этапы формирования международных стандартов финансовой отчетности / Н. В. Хорькова // Международная заочная научно-практическая конференция «Современные направления развития маркетинга и менеджмента» (6 ноября 2015 Россия, г.Ульяновск) : сборник научных трудов / под общ. Ред Е. А. Качагина — Ульяновск : УлГТУ, 2015. — С.204—207.
7. Лопастейская, Л. Г. Системный подход к формированию инновационной структуры региональной системы / Л. Г. Лопастейская // «Национальная безопасность / nota bene», 2010. — № 3. — С. 37—43.

АНАЛИЗ ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРЕВООРУЖЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВА НА ПРИМЕРЕ ОАО «УКСМ»

Бикучева Г. М., студент

Харькова Н. В., к. э. н., доцент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Каждое предприятие в современных условиях стремится к обеспечению высокой конкурентоспособности своей продукции. Достижение предприятием такого стабильного и уверенного конкурентного положения становится возможным только на базе постоянного обновления и технического перевооружения производства с использованием современных высоких технологий.

Стоит отметить, что в современной российской экономике темпы экономического роста в решающей мере зависят от уровня развития и технической оснащённости такой основополагающей и значительной отрасли, как машиностроение. Тем не менее, за прошедшие годы перехода экономики страны к рыночным отношениям на фоне спада производства в машиностроении резко снизилось обновление производственного аппарата его предприятий.

На сегодняшний день наблюдается ситуация, когда высокотехнологичное производство вытесняется производствами более низкого технического уровня, причем задачи текущего выживания на рынке в значительной мере преобладают над перспективными целями развития предприятий. Поэтому реструктуризация и перевооружение, как правило, осуществляются не инвестиционным способом на базе новых технологий, а в соответствии с финансовыми возможностями предприятий.

Техническое перевооружение представляет собой комплекс мероприятий, ориентированных на повышение технического уровня производства за счет внедрения более совершенной техники, технологии, который может проводиться как для отдельных цехов и участков производства, так и для всего предприятия в целом. Основные направления технического перевооружения промышленных предприятий достигаются путем повышения уровня механизации и автоматизации труда, сокращения за счет этого численности рабочих, занятых ручным трудом.

Метод обновления производственных фондов путем технического перевооружения действующих производств (независимо от формы собственности и экономической системы) обладает преимуществами, имеющими существенное значение с точки зрения конкурентоспособности промышленных предприятий в условиях рыночной экономики.

Во-первых, по сравнению с новым строительством и реконструкцией техническое перевооружение производства требует меньших затрат за счет

сокращения стоимости строительно-монтажных работ и расходов на проектирование. Во-вторых, ввиду меньшего объема затрат и работ проекты технического перевооружения могут полностью или частично финансироваться за счет средств амортизационных фондов предприятий, что устраняет или уменьшает проблему привлечения средств инвесторов или заемных средств.

Когда на предприятии определена необходимость замены старого оборудования на новое, это, как правило, означает, что необходимо приступить к проведению технического анализа и составлению плана технического перевооружения. Мероприятия по техническому перевооружению проводятся в том случае, если они экономически целесообразны, т. е. для этого предприятие должно провести аналитическую работу. Эта работа заключается в проведении внутреннего и внешнего анализа.

На сегодняшний день УКСМ является одним из ведущих предприятий региона и входит в десятку крупнейших компаний строительной отрасли. Без продукции, производимой предприятием, не обходится ни одно крупное строительство города, что говорит о высоком качестве и востребованности продукции на рынке строительных материалов.

Общество специализируется на выпуске строительной продукции, причем значительная часть экономической деятельности приходится на производство керамзита, керамзитобетонных блоков, песко-цементных смесей, теплоизоляционных материалов.

Для проведения анализа использования основных средств на УКСМ следует проанализировать состав средств, которыми располагает предприятие.

Проанализируем использование основных средств путем сравнения показателей в разные отчетные периоды — в 2014 г., который представляет собой базисный период, и 2015 г. — анализируемый период.

В первую очередь необходимо провести анализ структуры основных средств предприятия. В таблице 1 приводятся данные о структуре имеющихся основных средств на конец базисного года.

На основе расчетов в таблице 1 можно сделать заключение о том, что стоимость всех основных средств на конец базисного года составила 905 255 864 рублей. Основные средства производственного назначения составили 99,1% (897 244 642 руб.), а непроизводственные основные средства составляют всего 0,9% (8 011 222 руб.).

Таблица 1

Структура основных средств, имеющихся в базисном году

Наименование группы основных средств	Стоимость, руб.	Доля к общей сумме основных средств, %
Производственные о.с.		
Здания	572 243 280	63,2
Сооружения	75 329 653	8,3
Машины и оборудование (кроме офисного)	76 635 792	8,5
Офисное оборудование	718 328	0,08
Транспортные средства	58 368 887	6,4
Производственный и хозяйственный инвентарь	83 458	0,01
Земельные участки	113 865 243	12,6
Итого производственных о.с	897 244 642	99,1
Непроизводственные о.с.		
Жилищный фонд	6 569 420	0,7
Детский сад	1 441 802	0,16
Итого непроизводственные о.с.	8 011 222	0,9
Итого основных средств:	905 255 864	100

Изменения, произошедшие в отчетном году по сравнению с базисным, можно пронаблюдать, опираясь на данные из таблицы 2.

Таблица 2

Анализ изменения структуры основных средств

	Производственные основные средства		Непроизводственные основные средства	
	Руб.	%	Руб.	%
Базисный год	897 244 642	99,1	8 011 222	0,9
Отчетный год	2 516 243 349	99,6	10 042 753	0,4
Изменения	+1 618 998 707	+54,9	+2 031 531	-0,5
	В том числе активные средства		Всего основных средств	
	Руб.	%	Руб.	%
Базисный год	134 586 696	15	905 255 864	100
Отчетный год	1 771 435 317	70,4	2 526 286 102	100
Изменения	+1 636 848 621	+55,4	+1 621 030 238	+55,8

Приведенные в таблице 2 данные позволяют сделать заключение, что в целом прирост основных средств составил +1 621 030 238 рублей (в процентах к базисному +55,8%). Следует также отметить то, что рост

доли активной части основных средств составил +1 636 848 621 руб. или в процентах +55,4%.

Следующий этап анализа использования основных средств предприятия — анализ показателей. Главным и наиболее важным показателем использования основных средств является фондоотдача. Данные для расчета этого показателя и проведения необходимого анализа приведены в таблице 3.

Для расчета фондоотдачи основных производственных средств необходимо выявить влияние факторов наибольшей значимости. В результате становится возможным пронаблюдать изменение фондоотдачи активной части имеющихся на предприятии средств.

Для подсчета фондоотдачи необходимо воспользоваться формулой:

$$FO = FO_{уд} \times FO_{а}$$

Расчет влияния факторов лучше всего осуществить с помощью способа подсчета абсолютных разниц:

$$\Delta FO_{уд} = (УД_{2015} - УД_{2014}) \times FO_{а2014} = (0,704 - 0,611) \times 10,94 = 1,02 \text{ руб.}$$

$$\Delta FO_{а} = (FO_{а2015} - FO_{а2014}) \times FO_{уд2015} = (14,38 - 10,94) \times 0,704 = 2,42 \text{ руб.}$$

Таблица 3

Данные, необходимые для анализа фондоотдачи

Показатель	2014	2015	Отклонение
Среднегодовая стоимость, руб.:			
Основных производственных средств (Ф)	828 802 315	952 011 006,5	+123 208 691,5
Активной части (Фа)	85 361 422,5	1 715 770 93	+1 630 409 560,5
Единицы оборудования (Ц)	18 417 820	20 255 560	+1 837 740
Удельный вес активной части ОС (УД)	0,611	0,704	0,093
Фондоотдача, руб.:			
Основных производственных средств (ФО)	7,82	9,56	1,74
Активной части (FOa)	10,94	14,38	3,44
Отработано за год единицей оборудования:			
Часов (Тед)	3 502	3 470	-32
Смен (СМ)	535	523	-12
Дней (Д)	261	257	-4
Коэффициент сменности (Ксм)	1,67	1,83	0,16
Средняя продолжительность смены (П), час.	7,9	7,7	-0,2
Выработка продукции за 1 машино-час (СВ), руб.	58 515,5	80 431,9	+21 916,4

В итоге получается, что абсолютная разница показателя фондоотдачи активных средств в отчетном и базисном году составила 3,44 руб.

Для расчета влияния названных ранее факторов на прирост фондоотдачи оборудования, как правило, широко используется способ цепных подстановок.

$$\text{Фоа}^{2014} = \frac{D_{2014} \times K_{см2014} \times П_{2014} \times СВ_{2014}}{Ц_{2014}}$$

$$\text{Фоа}^{2014} = \frac{261 \times 1,67 \times 7,9 \times 58\,515,5}{18\,417\,820} = 10,94$$

Для определения первого условного показателя фондоотдачи надо вместо среднегодовой стоимости единицы оборудования в 2014 году взять это значение в 2015 г:

$$\text{Фоа}^{усл1} = \frac{D_{2014} \times K_{см2014} \times П_{2014} \times СВ_{2014}}{Ц_{2015}}$$

$$\text{Фоа}^{усл1} = \frac{261 \times 1,67 \times 7,9 \times 58\,515,5}{20\,255\,560} = 9,95$$

В результате изменения структуры оборудования при сохранении остальных показателей уровень фондоотдачи уменьшился на 0,99 рублей (9,95 — 10,94).

Теперь следует рассчитать влияние следующего фактора, который представляет собой количество отработанных дней:

$$\text{Фоа}^{усл2} = \frac{D_{2015} \times K_{см2014} \times П_{2014} \times СВ_{2014}}{Ц_{2015}}$$

$$\text{Фоа}^{усл2} = \frac{257 \times 1,67 \times 7,9 \times 58\,515,5}{20\,255\,560} = 9,79$$

Снижение фондоотдачи на 0,16 руб. (9,79 — 9,95) наблюдается вследствие увеличения целодневных простоев в анализируемом году по сравнению с базисным.

Далее переходим к расчету влияния следующего условного фактора, а именно изменения коэффициента сменности:

$$\text{Фоа}^{усл3} = \frac{D_{2015} \times K_{см2015} \times П_{2014} \times СВ_{2014}}{Ц_{2015}}$$

$$\text{Фоа}^{усл3} = \frac{257 \times 1,83 \times 7,9 \times 58\,515,5}{20\,255\,560} = 10,73$$

В результате увеличения коэффициента сменности значение фондоотдачи также увеличилось на 0,94 руб. (10,73 — 9,79).

Далее необходимо выявить влияние продолжительности смены на уровень фондоотдачи имеющихся средств производства:

$$\text{Фоа}^{усл4} = \frac{D_{2015} \times K_{см2015} \times П_{2015} \times СВ_{2014}}{Ц_{2015}}$$

$$\text{Фоа}^{усл4} = \frac{257 \times 1,83 \times 7,7 \times 58\,515,5}{20\,255\,560} = 10,46$$

Исходя из того, что в анализируемом году средняя продолжительность смены уменьшилась по сравнению с базисным годом, фондоотдача также уменьшилась на 0,27 рублей (10,46 — 10,73).

Немаловажным также остается проследить влияние последнего фактора, а именно влияние выработки продукции на уровень фондоотдачи основных средств:

$$\text{Фоа}_{\text{усл5}} = \frac{Д_{2015} \times К_{\text{см}2015} \times П_{2015} \times СВ_{2015}}{Ц_{2015}}$$

$$\text{Фоа}_{\text{усл5}} = \frac{257 \times 1,83 \times 7,6 \times 2\,585,2}{20\,255\,560} = 9,44$$

Таким образом, в результате повышения средней выработки продукции, приходящейся на 1 машино-час, фондоотдача основных средств предприятия выросла на 1,31 рубль (9,44 — 8,13).

Другими словами, можно сделать вывод, что показатели фондоотдачи в значительной степени зависят от того, насколько эффективно на предприятии используются имеющиеся ресурсы, а также реализуются возможности, открывающиеся в результате рациональной организации процесса производства.

Для более эффективного использования имеющихся основных средств предприятие может проводить следующие мероприятия:

- ввод в действие нового, ранее не установленного оборудования;
- сокращение целодневных и внутрисменных простоев;
- повышение коэффициента сменности, улучшение показателей фондоотдачи и интенсивности использования оборудования;
- внедрение результатов и разработок НТП;
- повышение квалификации персонала, работающего с основными средствами в процессе своей непосредственной деятельности.

Таблица 4

Показатели	До проведения мероприятий	После проведения мероприятий	Изменения, +/-	Изменения, %
Фондоотдача, руб.: Основных произв. средств	14,38	18,64	4,26	129,62
Интенсивность использования оборудования, ед.	735	784	49	107
Простои: Часы	1 475	873	-602	40,8
Смены	152	101	-51	33,5
Дни	104	70	-34	32,6

В таблице 4 представлены вероятные изменения технических характеристик предприятия ОАО «УКСМ», достигаемые в результате

проведения предлагаемых мероприятий по техническому перевооружению.

Литература:

1. Слуцкий, В.А. Техническое перевооружение — назревшая проблема российской промышленности. Часть 1. Техничко-экономические аспекты технического перевооружения / В. А. Слуцкий, Д. Е. Тетерин // Вестник химической промышленности. — № 6. — 2014 г. — С. 41—45; №1. — 2015. — С. 35—40.

2. Семянко, А. Г. Оценка эффективности технического перевооружения предпринимательских структур / А. Г. Семянко, Д. В. Терехин // Экономика и предпринимательство. — 2013. — №2. — С. 146—157.

3. Шарыпкина, Е. В. Совершенствование управления техническим перевооружением предприятий // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. — 2013. — №1. — С. 56—59.

4. Харькова, Н. В. Интеграционные процессы в экономике. Вузовская наука в современных условиях : сборник материалов 49-й научно-технической конференции (26 января — 31 января 2015 года). В 3 ч. Ч.3. / Н. В. Харькова. — Ульяновск : УлГТУ, 2015. — С.148—150.

5. Хохлова, И. Г. Методический подход к управлению техническим перевооружением предприятия / И. Г. Хохлова // Российское предпринимательство. — 2012. — №21. — С. 59—66.

6. Сайт ОАО «УКСМ»: <http://ulksm.ru/>

7. Лопастейская, Л. Г. Системный подход к формированию инновационной структуры региональной системы / Л. Г. Лопастейская // «Национальная безопасность / nota bene», 2010. — № 3. — С. 37—43.

МОЛОДЕЖЬ НА РЫНКЕ ТРУДА

Глухова Ю. А., студент

Стеклова О. Е., к. э. н., доцент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Бадирила Люсьен

Республика Конго

В условиях социально-экономической неустойчивости значительной областью государственного регулирования считается занятость населения, касающихся одной из основных его жизненных потребностей и являющаяся главным направлением формирования его социальной защиты. На сегодняшний день, когда полноценный российский рынок труда только лишь формируется, потребуется немедленное создание и осуществление политики занятости, в которой сокращение безработицы среди молодого поколения считается одной из приоритетных целей развития российского общества.

Развитие рынка труда в стране происходит, в первую очередь, в виде региональных рынков труда, то что определяет взаимозависимость этого процесса с уровня формирования рыночных отношений в том или ином субъекте России. Изучение отличительных черт регионального рынка труда молодого поколения востребовано не только наукой, но, прежде всего опытным путем, потребностью научного предоставления принятия административных решений с целью увеличения производительности функционирования данного специфического сегмента рынка труда.

Рынок труда молодежи — это, в первую очередь и главным образом рынок рабочей силы юношей и девушек. Но его деятельность невозможно рассматривать вне рынка рабочих мест и рынка учебных услуг. Эти последние владеют определенной автономностью согласно взаимоотношению к рынку рабочей силы, однако считаются необходимым звеном рынка труда вообще и рыночной экономики в целом.

С функциональной точки зрения рынок труда молодого поколения предполагает собой социально-трудовые отношения применения рабочей силы юношей и девушек, нацеленные на регулирование их интересов с интересами работодателей.

Молодежь — более перспективная категория в составе трудоспособного населения, так как ей присуща активность, значительная трудоспособность, быстрая обучаемость, высокие физические характеристики. Государственное регулирование занятости молодого поколения в Российской Федерации становится одной из основных стратегических задач развития страны, так как молодежь — объект национально-государственных интересов, один из факторов обеспечения развития Российского государства и общества. Обеспечение занятости молодого поколения осложняется в условиях мирового экономического кризиса, призвавшего понижение инвестиционной активности, а кроме того увеличение безработицы населения.

Субъектами рынка труда молодого поколения выступают все без исключения держатели товара, имеющего спрос с ее стороны: предприниматели, в том числе государство, с собственными капиталами, владельцы главных фондов и недвижимости, оборотных средств, рынка услуг, в том числе по ее обучению. Молодые наемные работники выходят на рынок труда с собственным специфическим товаром — рабочей силой или способностью к труду.

В статье Г. М. Мкртчяна, И. М. Чистякова «Молодежь Москвы на рынке труда» рассматриваются некоторые результаты социологического исследования стратегий молодежи как субъекта рынка труда. Результаты исследования показывают, что в системе составляет то, что большинство респондентов связывают свои успехи с жизненно важных ценностей, первое место занимает ценность «самоутверждение» важность этого свое будущей профессиональной деятельностью. Для большинства молодых людей определяющая ценность «хорошая работа» являются деньги, а не

содержание. Они строят свои планы на трудовую деятельность, исходя из позиций «хорошая зарплата», а не «интересная работа». Все ценностные ориентации молодого поколения претерпели существенные перемены, в особенности это касается значимости труда. Раньше для молодежи на первом месте была интересная работа, то теперь она опустилась на четвертую позицию. Молодежь объясняет свое поведение низким уровнем предлагаемых заработков или проблемами поиска работы согласно полученной специальности. Важными мотивационными установками молодежи является «хороший заработок» и, в конечном итоге, предпочтение «прибыльных», «выгодных», сточки зрения молодых людей, профессий, сферы трудовой деятельности. Все это снижает шансы молодых людей на трудоустройство.

Вебер Э. И. в своей статье «Положение Российской молодежи на рынке труда» говорит о том, что «для молодых людей, которые получили профессиональное образование и вышли на рынок труда в поисках первой работы, характерно сочетание высокого уровня теоретической подготовки, отсутствия практических навыков и производственного опыта. Данный аспект делает молодежь менее привлекательной для большинства работодателей».

Так как почти все без исключения работодатели отрицательно расценивают подобные особенности юных сотрудников, такие как отсутствие навыков трудовой жизни и построения взаимоотношений в рабочей группе, непостоянство действия, чрезмерная эмоциональность, то есть все то, что говорит о социальной незрелости человека, в малой степени его социализации. Наличие существенного разрыва между теоретической подготовкой в профессиональных учебных заведениях и практическими аспектами определенной трудовой деятельности создает неадекватной реакцию потенциального работодателя в большой степени подготовки молодых специалистов, не подкрепленный соответствующим развитием трудовых умений и навыков. Данное в результате влияет в возможностях их реального трудоустройства.

Так же немаловажным аспектом проблемы трудоустройства молодого поколения считается несбалансированность между спросом и предложением рабочей силы, так как учебные заведения никак не успевают реагировать на перемены потребностей работодателя, из года в год выпуская специалистов одного и того же профиля, что повышает неуравновешенность на рынке труда.

Можно сделать вывод, что возможности государства в большей степени зависят от уровня образованности, социализации и профессионализма. Молодежь — исключительно значительный источник производственных сил общества, так как считается не только инициативной и трудоспособной, но и быстро обучаемой рабочей силой.

Литература:

1. Мкртчян, Г. М. И.М.Чистяков Молодежь Москвы на рынке труда / Г. М. Мкртчян, И. М. Чистяков // Социология молодежи, 2000.— С.42—50.
2. Вебер, Э. И. Положение российской молодежи на рынке труда / Э. И. Вебер // Общество: социология, психология, педагогика, 2011. — № 1—2. — С.82—85.

КАРЬЕРА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Грищенко А. Г., студент

Кочеткова Р. М., к. э. н., доцент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

В трудовой деятельности человека, карьера является одним из важнейших процессов, ведь для персонала организации, это один из путей личностного роста и самореализации. Карьерным продвижением своих сотрудников увлечены большинство организаций, они создают мероприятия для своих сотрудников, которые реализуются кадровыми службами и предполагают выявление сотрудниками, своих личных способностей, и применять их с пользой для себя и компании. Поэтому организации включают в себя планирование и развитие карьеры, так как эти две составляющие, являются важными функциями развития персонала.

В учебных пособиях даются разные трактовки сущности карьеры персонала. В одном из учебных пособий «Карьера», в переводе с французского слова «*carrière*» — это успешное продвижение вперед в общественной, служебной, научной и профессиональной деятельности. Доктор экономических наук А. Я. Кибанов дает такое определение: «Карьера — поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков работника, его способностей, опыта работы и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью. В широком смысле слова понятие «карьера» определяется как последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни, карьера считается не только ростом должности работника на службе. В узком смысле «карьеру» связывают со служебной деятельностью человека. Так вот карьера сотрудника в организации — это его желание воплотить в жизнь собственный потенциал и заинтересованность организации в продвижении именно этого сотрудника [3].

Сущность профессиональной карьеры отражена в большом количестве определений этого понятия, а особенно в словах «рост», «продвижение», «движение», и кроме этого, подтверждается происхождением и дословным переводом слова «карьера» — «бег» (с итальянского).

Разные авторы имеют различные точки зрения на определение сущности карьеры. В толковом словаре С. И Ожегова, это слово трактуется

как: род занятий, деятельности; путь к успехам, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения.

Д. М. Иванцевич и А. А. Лобанов в одной из первых публикаций по карьерным вопросам в России утверждают, что карьера — это индивидуально осознанная последовательность изменений во взглядах, позиции и поведении, связанных с опытом работы и деятельности в течение трудовой жизни. Другие российские специалисты под карьерой понимают:

- линию продвижения работника, позволяющую реализовать его потребности в улучшении материального положения, достижении социального статуса, повышении властных полномочий и самореализации;
- процесс постепенного должностного перемещения за период работоспособного состояния;
- степень реализации потенциала человека;
- индивидуально осознанную позицию и поведение, связанное с накоплением и использованием возрастающего человеческого капитала на протяжении рабочей жизни человека;
- процесс профессионального, социально-экономического развития человека, выраженный в его продвижении по ступеням должностей, квалификации, статусов, вознаграждения и фиксируемый в определенной последовательности занимаемых на этих ступенях позиций, или развитие человека и освоение им социального (организационного) пространства. [4]

Для карьеры персонала важным является то, как планируют и развивают карьеру персонала руководители.

Одно из определений относящиеся главным образом к понятию карьеры, является планирование. Планирование — это разработка планов экономического и социального развития, а также комплекса практических мер по их выполнению.

Начинается карьера с формирования собственных желаний работника, о своем трудовом будущем. Говоря иначе, деловая карьера, это индивидуально осознанная позиция и поведение индивида, которая на протяжении всей жизни связана с деятельностью и опытом работы [4].

Профессиональная карьера — это субъективное достижение специалиста в той или иной области деятельности, имеющее нравственно-деловой характер. Карьера выражается в личном опыте освоения трудовых, социальных ролей на основе уникальных реальных и потенциальных возможностей и высокого профессионализма. Профессиональные достижения обеспечивают работнику устойчивость организационных позиций, которые предполагают последовательную смену функций, социально-экономического положения и статуса в обществе. Это специфическое движение по пути овладения благами, некими ценностями в организации или обществе. Такими могут быть:

- уровни иерархии или должностные ступени;

- разряды или ступени квалификационной лестницы, знания и навыки людей, связанные с повышением уровня мастерства;
- ранги, которые отражают величину личного вклада работника в развитие своей организации и его положение в коллективе;
- определенные ступени власти в качестве степеней влияния в организации;
- уровень дохода (материальное вознаграждение, уровень заработной платы, социальные льготы) [5].

Необходимо иметь в виду, что все вышеперечисленные блага могут рассматриваться в качестве субъективной оценки человека и его реакции на эти блага, или же оцениваться в форме самоощущений, самооценки. Кроме этого блага могут подкрепляться признанием их, например, через повышение в должности, увеличения заработной платы и другое.

Есть несколько показателей профессиональной карьеры:

- динамичность (чем меньше промежутки времени между занимаемыми должностями, тем лучше);
- профессиональная позиция (высшая должность на предприятии);
- длина карьеры (период времени от первой занимаемой должности до наивысшей профессиональной позиции);
- количество должностных позиций.

Сущность профессиональной карьеры заключается в том, что это взаимосвязанный процесс профессионального роста, уровень его влияния, власти, статуса, авторитета в среде, которая выражается в его продвижении по квалификационной лестнице и по ступеням иерархии, увеличения его вознаграждения и престижа.

Литература:

1. Голованова, О. Карьерные возможности для молодых: опыт компании / О. Голованова // Справочник по управлению персоналом. — 2014. — №3 (март). — С. 83—85.
2. Карьера сотрудника в организации: метод. указ. к проведению занятий по дисциплине «Управление персоналом» / сост. Ю. Н. Лачугина. — Ульяновск: УлГТУ, 2011. — 74 с.
3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом: конкурентоспособность выпускников вузов на рынке труда: монография / А. Я. Кибанов, Ю. А. Дмитриева; Гос. ун-т управления. — Москва: Инфра-М, 2013. — 228 с.
4. Маслова, В. М. Управление персоналом: толковый словарь / В. М. Маслова. — Москва : Дашков и К°, 2014. — 117 с.
5. Резник, С. Д. Управление личной карьерой: учебное пособие / С. Д. Резник, И. А. Игошина, В. С. Резник. — Москва: Логос, 2011. — 285 с.

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И ФОНД СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ

Елимова М. В., студент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Актуальность социального страхования заключается в том, что каждый гражданин РФ обязан отчислять процент от своих доходов в фонд обязательного социального страхования, получая взамен право на материальное обеспечение в случае утраты трудоспособности, болезни, а также выход на пенсию.

Что же такое обязательное социальное страхование? Социальное страхование — это один из основных факторов, который показывает успешность той или иной страны и ее прогрессивное развитие. Разработанная система поддержки нетрудоспособных, людей в возрасте, а также безработных граждан помогает разрешить проблемы перечисленных лиц на государственном уровне. Происходит это за счет бюджетных выплат (дотаций) и специализированных страховых фондов, которые создаются для выполнения поддерживающих функций. Наполняются такие фонды также благодаря страховым взносам работников и работодателей, включая штрафные санкции и пеню.[1]

Социальное страхование имеет функции и задачи. Главные вопросы, которые оно решает, перечислено ниже:

- защитная — эта функция поддерживает материальное положение при потере источника дохода;
- компенсирующая — материальные выплаты при потере трудоспособности;
- воспроизводственная — обеспечение нормальной жизни при беременности, болезни и т. д.;
- перераспределительная — разделение ответственности за социальные риски между всеми участниками трудового процесса;
- стабилизирующая — особое внимание уделяет на согласовании субъектов по вопросам уровня социальной защиты, перечню лиц, подлежащих социальному страхованию и т. д.[2]

Страхование разделяют на обязательное и не обязательное. В первом случае относят 5 видов социального страхования: пенсионное страхование, страхование нетрудоспособности, затраты на погребение или рождение, обеспечение страхования на производстве для безопасной работы или профессиональных заболеваний, страхование в случае безработицы и медицинское страхование. Первые 4 пункта являются обязательным для всех граждан, также человек может рассчитывать на медицинское обследование, но оно имеет ряд особенностей. Полной медицинской

страховкой, как правило, обеспечивают только по желанию и за счет конкретного субъекта. В основной перечень мед. услуг входит:

- стационарное лечение, в случае явной болезни;
- проведение профилактических мероприятий;
- предоставление медицинской реабилитации лицам, которые в ней нуждаются.[3]

В заключение статьи хотелось бы сказать, что социальное страхование играет существенную роль в современном обществе. Оно является надежной защитой для населения. Одним из объективных факторов развития общества является необходимость материального обеспечения лиц, которые в силу определенных причин не участвуют в общественном труде и не могут за счет оплаты по труду поддерживать свое существование.

Литература:

1. Гвозденко, А. А. Основы страхования: учебник / А. А. Гвозденко. — М. : Финансы и статистика, 2012. — 314 с.
2. Шахов, В.В. Страхование : учебник для вузов / В. В. Шахов. — М. : Страховой полис, ЮНИТИ, 2013. — 391 с.
3. Балабанов, Н. Т. Страхование: учебник для студентов начального профессионального образования / Н. Т. Балабанов, А. И. Балабано; под ред. Н. Т. Балабанова. — СПб. : Питер, 2012. — 352 с.

ПЛАНИРОВАНИЕ, ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Елимова М. В., студент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Актуальность темы обусловлена тем, что в условиях становления рыночной экономики в нашей стране планирование потребности предприятия в персонале — это достаточно сложный вид прогноза, так как он требует учитывать корпоративной культуры, уровень образования, профессиональные навыки и умения того персонала, который нужен предприятию.

Обучение персонала предприятия — процесс повышения уровня знаний и навыков сотрудников, направленный на предоставление новой информации, которая поможет в ходе деятельности, умение справляться с непредвидимыми задачами.

Кадровое планирование — деятельность организации, которая направлена на организацию работы персонала, его развития.

Главные факторы планирование персонала:

- производственная и организационная структура управления компанией;

- программа выпуска товаров и услуг;
- специфика производственного процесса;
- степень механизации и автоматизации производства.

Планирование обучения персонала — значащий компонент стратегии, который необходим для обеспечения знаний сотрудников для достижения целей предприятия. Планирование обучения персонала должно соответствовать стратегиям деятельности организации.

Обучение является главным компонентом системы управления персоналом и должно быть неразрывно связано с процессами развития организации, с работой по достижению стратегических целей организации, обеспечивая максимальную готовность людей, работающих в организации, к решению стоящих перед ними задач. В ходе обучения сотрудники уже сами решают новые и более сложные задачи за счет того, что персонал рассматривает новые подходы в работе. При планировании обучения необходимо учитывать:

- требуемое количество учеников;
- количество существующих работников, нуждающихся в обучении или переобучении;
- новые курсы или расходы на существующие.

Итак, планирование и развитие персонала — это детальное описание и документирование всего процесса обучения в соответствии с целями, к которым стремится организация и интересам всех заинтересованных сторон.

К преимуществам кадрового планирования можно отнести следующие:

- организация лучше подготовлена для преодоления последствий изменения внешней среды деятельности;
- подробное определение возможных будущих потребностей в человеческих ресурсах помогает организации найти новые и более результативные способы управления персоналом;
- организация может избежать как избытка, так и дефицита сотрудников;
- планирование способствует организации создать и в дальнейшем развивать программы обучения персонала и обеспечения преемственности руководства.

Персонал является сердцем организации. Зачастую руководители больше заинтересованы в финансовых, производственных вопросах, не уделяя достаточного внимания сотрудникам, которые выполняют работу, принося прибыль.

Чтобы организация действовала эффективно, а именно высокое качество развития персонала, их желание работать и приносить предприятию большой вклад, качество производимой продукции или

предоставляемых услуг, необходимо правильно поставить работу по планированию персонала.

Литература:

1. Дятлов, В. А. Управление персоналом: учебное пособие для студентов экономических вузов и факультетов / В. А. Дятлов, А. Я. Кибанов, В. Т. Пихало / под ред. А. Я. Кибанова — М. : «Издательство ПРИОР», 2011.
2. Магура, М. И. Поиск и отбор персонала / М. И. Магура. – М. : ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2013.
3. Менеджмент персонала 2000: учебное пособие / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велеско, П. Ройш — М.: БГЭУ, 2012.

ИНВАЛИДЫ НА РЫНКЕ ТРУДА

Ермилова А. Ю., студент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

В современном мире существует проблема для категории людей с инвалидностью. Данная проблема занятости и трудоустройства инвалидов актуальна на сегодняшний день. Только в России 8 млн. человек официально признаны инвалидами, к сожалению, эта цифра растет каждый год. Цель данной работы расставить приоритеты инвалидов и раскрыть данную категорию людей. Задачи: дать определение, изучить защиту инвалидов государством, изучить систему реабилитации инвалидов, изучить рабочие места для инвалидов.

В соответствии с Законом СССР «Об основных началах социальной защищенности инвалидов в СССР», принятым Верховным Советом СССР 11 декабря 1990 г., инвалидом является лицо, которое в связи с ограничением жизнедеятельности, вследствие наличия физических или умственных недостатков нуждается в социальной помощи и защите.

Инвалидность — это категория людей, которая нуждается в социальной защите и в понимании их проблем со стороны окружающих людей, которые будут относиться к ним не с жалостью, а на равных и с уважением.

Социальная политика оказывает малое влияние на категории людей, которым требуется помощь, также организация современного общества противоречит правам и интересам инвалидам, бедным, сиротам. Инвалиды такие же люди, как все население этой планеты, но с какими-то особенностями, социум ставит барьеры для таких людей, развеять эти барьеры слишком сложно, поэтому многие инвалиды замыкаются в себе, остаются без работы и достатка. Для решения этой проблеме в стране

необходимо развивать культурные качества, толерантность, уважение достоинства, гуманизм и равенство прав.

С недавних времен государство пытается решить проблемы этой социальной группы. Сформировались основные принципы по отношению к инвалидам:

1. Обеспечение инвалидам возможность сравнять свои права и выйти на лучший уровень жизни.

2. Обеспечение образованием, реабилитационными центрами, здравоохранением, занятостью, участие в общественной жизни.

3. В компетенции государства находятся способы признания, обеспечения и реализации прав и обязанностей инвалидов как членов общества.

4. Для обеспечения прав и обязанностей инвалидов проводятся комплексные мероприятия.

Критерии развития политики государств в отношении инвалидов:

1. Наличие официально признанной политики в отношении инвалидов.

2. Наличие специального антидискриминационного законодательства в отношении инвалидов.

3. Судебные и административные механизмы реализации прав инвалидов.

4. Наличие неправительственных организаций инвалидов.

5. Доступ инвалидов к реализации гражданских прав, в том числе права на труд, на образование, на создание семьи, на неприкосновенность частной жизни и собственности, а также политических прав.

6. Наличие безбарьерной физической и социальной среды.

Профессиональное обучение безработных инвалидов на региональном уровне в основном осуществляется в рамках программ «Профессиональная реабилитация и содействие занятости инвалидов».

Реабилитация инвалидов — система медицинских, психологических, педагогических, социально-экономических мероприятий, направленных на устранение или возможно более полную компенсацию ограничений жизнедеятельности, вызванных нарушением здоровья со стойким расстройством функций организма. Целью реабилитации являются восстановление социального статуса инвалида, достижение им материальной независимости и его социальная адаптация.

Реабилитация инвалидов включает в себя:

1) медицинскую реабилитацию, которая состоит из восстановительной терапии, реконструктивной хирургии, протезирования и ортезирования;

2) профессиональную реабилитацию инвалидов, которая состоит из профессиональной ориентации, профессионального образования, профессионально-производственной адаптации и трудоустройства;

3) социальную реабилитацию инвалидов, которая состоит из социально-средовой ориентации и социально-бытовой адаптации.

1. В соответствии со статьей 21 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», организациям, численность работников, которых составляет более 100 человек, законодательством субъекта РФ устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2% и не более 4%).

2. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов — рабочие места, требующие дополнительных мер по организации труда, включая адаптацию основного и вспомогательного оборудования, технического и организационного оснащения, дополнительного оснащения и обеспечения техническими приспособлениями с учетом индивидуальных возможностей инвалидов (см. статью 22 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Рабочие места для инвалидов имеют свои цели:

1. Облегчение для жизнедеятельности инвалидов

2. Стимулирования работодателей в осуществлении государственной политики по социальной защите и поддержке инвалидов.

3. Согласно статье 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

4. Согласно статье 20 Федерального закона «Обеспечение занятости инвалидов».

Инвалидам предоставляются гарантии трудовой занятости федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации путем проведения следующих специальных мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда:

1) осуществления льготной финансово-кредитной политики в отношении специализированных предприятий, применяющих труд инвалидов, предприятий, учреждений, организаций общественных объединений инвалидов;

2) установления в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности квоты для приема на работу инвалидов и минимального количества специальных рабочих мест для инвалидов;

3) резервирования рабочих мест по профессиям, наиболее подходящим для трудоустройства инвалидов;

4) стимулирования создания предприятиями, учреждениями, организациями дополнительных рабочих мест (в том числе специальных) для трудоустройства инвалидов;

5) создания инвалидам условий труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации инвалидов;

6) создания условий для предпринимательской деятельности инвалидов;

7) организации обучения инвалидов новым профессиям.

Таких образом можно сделать вывод, что инвалиды являются группой людей, которая имеет свои права. Законы РФ поддерживают и дают возможность для развития, занятости и образованию. В свою очередь инвалид должен знать свои права, благодаря этому может найти достойную работу.

Литература:

1. Конституция РФ // СПС «Консультант Плюс».
2. Долгалев, Б. А. Социально-психологические проблемы инвалидов // Человек: его сущность, развитие и проблемы. Вып. 1 / Б. А. Долгалев, В. Н. Дадикова / Под ред. В.С. Кукушина. Ростов н/д. — 2012.
3. Жить, как все. О правах и льготах для инвалидов. — Пермь: РИЦ «Здравствуй», — 2011.
4. Присецкая, Н.И. Изменения в законодательстве Российской Федерации, повлиявшие на возможности получения реабилитационных услуг и трудоустройства / Н. И. Присецкая. — М, 2013. — С 6—7
5. Шептулина, Н. Н. Работник-инвалид: особые требования и гарантии // Н. Н. Шептулина / Справочник кадровика. — 2012. — №2 . — С. 22.

ИННОВАЦИИ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА

Ермилова А. Ю., студент

Денисова Е. Г., ст. преподаватель

Ульяновский государственный технический университет

г. Ульяновск, Россия

На сегодняшний день тема инновации в обучение персонала актуальна, в каждой организации происходят наборы новых сотрудников, которым необходимо проходить обучение, подготовку и повышение квалификации, развиваться и развивать компанию. Так же для сотрудников, которые уже не первый год работают на компанию, должен быть стимул и мотив работать качественно, идти на результаты и подниматься по карьерной лестнице, для этого необходимо проводить внедрить ежемесячные обучения, которые будут идти на пользу. Для сотрудников важно, что их стремятся обучить и дать новые знания для успешной карьеры.

Персонал — это совокупность работников, которые направлены на реализацию планов предприятия, с целью получения новых знаний, опыта, заработной платы.

Обучение персонала — это целенаправленный, организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов и руководителей.

На сегодняшний день существуют многочисленные методы обучения персонала, но существует проблема в устаревших методах, которые не могут подстроиться под новейший ритм работы в предприятиях. Для замены этих методов, разрабатываются современные программы обучения, в первую очередь обучение будет вытекать из сотрудников, которые смогут найти для себя наиболее удобную форму.

Существует три вида обучения:

1. Классические методы — осуществляются с помощью прямого получения информации от специалиста.

- Лекции — специалист делится информацией с аудиторией.
- Семинар — специалист ведет диалог с аудиторией.
- Тренинг — процесс направлен на передачу личного опыта, специалист проводит упражнения и задачи.
- Коучинг — индивидуальное обучение.
- Ролевые игры — применение навыков и знаний.

На мой взгляд, этот метод эффективен, для крупных предприятий, которые имеют не малые средства для обучения персонала.

2. Дистанционное обучение — осуществляется без прямого воздействия, применяются способы обмена информацией в удобное время для обучаемого, на удалении специалиста.

- Рассылки по почте — специалист отправляет упражнения, затем проверяет их выполнение.
- Интерактивные курсы — используются видеозаписи, аудиоинформация, 3D моделирование.
- Вебинары — семинары, организованные с помощью Интернета.

Для обучения персонала, этот метод является самым эффективным. В современном мире многое зависит от Интернета, также и корпоративное обучение должно основываться на оптимальном сочетании традиционных и новых подходов. Применение электронного обучения — это сокращение затрат предприятия и повышение эффективности обучения.

3. Альтернативные методы

- Подкастинг — способ для самообучения и повышения квалификации, обучение с помощью аудио- и видеозаписей, размещенных в Интернет.
- Аудио книга — запись лекций инструктора.

Для индивидуального самообучения этот метод — эффективный вариант, обучаемый сам может найти ту информацию, которая будет способствовать его знаниям и опытом.

Для любого предприятия успехом является постоянное совершенствование и развитие навыков персонала. Результат обучения для сотрудника — это стимул, который в дальнейшем будет приносить огромные плюсы.

Литература:

1. Алехина, О. Е. Стимулирование развития работников организации / О. Е. Алехина // Управление персоналом. — 2012. — №1. — С. 50—52.
2. Ахметова, С. Г. Инновационные технологии в обучение персонала / Вестник «Экономика», 2011. — №2. — С. 18—22.
3. Магура, М. И. Современные персонал-технологии / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. — М. : ООО «Журнал «Управление персоналом», 2010. — С. 261—262.
4. Макарова, И. И. Управление персоналом. Наглядные учебно-методические материалы / И. И. Макарова. — М.: ИППЭ им. А.С. Грибоедова, 2012.
5. <http://intertraining.org/>.

МОНИТОРИНГ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

Ефремова М. П., студент

Денисова Е. Г., ст. преподаватель

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Каждый руководитель, как правило, имеет доступ к любой информации о текущем состоянии бизнеса — финансах, поставках, маркетинге, объемах производства и планах продаж. В подавляющем большинстве случаев руководитель компании точно знает, чего он хочет добиться в будущем и хорошо представляет, как воплотить это в жизнь. В то же время большинство руководителей могут только догадываться о том, что происходит в сознании их сотрудников и как это сказывается на бизнес-показателях компании.

«Мониторинг удовлетворенности внутреннего персонала – комплекс мероприятий, направленных на диагностику общего настроения сотрудников, выявление явных и скрытых проблем и «опасностей», — рассказывает Т. Зебрина, директор кадрового агентства «Курс». Иными словами, мониторинг удовлетворенности персонала позволяет менеджменту компании взглянуть на все происходящее глазами своих сотрудников» [1].

Как узнать, чем живут сотрудники организации и чего от них ожидать? В зависимости от того, как сотрудники компании воспринимают

происходящее, они могут стать ключевым ресурсом для реализации планов и стратегии руководства, а могут раз и навсегда поставить крест на любых его начинаниях.

Мониторинг удовлетворенности персонала — наиболее эффективный способ взглянуть на организацию глазами сотрудников и понять:

- Какие из происходящих в компании изменений сотрудники воспринимают позитивно, а какие — негативно?
- Как сотрудники относятся к своей работе в компании?
- Насколько сотрудники доверяют руководству компании?
- Что является (или может явиться) причиной ухода сотрудников из компании?
- В какой мере персонал компании понимает и принимает идеи, планы и ожидания руководства [2]?

Также результаты мониторинга удовлетворенности персонала могут стать стартовой площадкой для исследования в компании. Основные темы исследований, которые проводят работодатели: удовлетворенность персонала системой мотивации, условиями труда, возможностями обучения, профессионального развития и карьерного роста, отношение сотрудников к компании и руководству, понимание и принятие сотрудниками целей и стратегии компании, а также целостные исследования удовлетворенности персонала в компании. Проводить мониторинг удовлетворенности персонала имеет смысл, если:

- В компании планируются значимые для сотрудников изменения (например, внедрение новой системы мотивации).
- Эффект от уже проведенных изменений не оправдывает первоначальных ожиданий руководства.
- Компания выросла и существенно расширила штат.
- Организацию покидают квалифицированные специалисты.
- На рынке труда у компании формируется имидж «кузницы кадров».
- Необходимо оценить и откорректировать функционирование системы управления персоналом в разных подразделениях компании (отделах, филиалах, предприятиях холдинга и т. п.).

Существует несколько способов определить степень удовлетворенности сотрудников компанией. Наиболее распространенный — анонимное анкетирование. В анкетах задаются примерно такие вопросы: «насколько Вы довольны условиями труда?», «оцените степень социальной защищенности», «довольны ли вы уровнем заработной платы?», «оцените микроклимат в коллективе», «видите ли вы свое развитие в компании?», «довольны ли вы обратной связью от своего руководителя», «помогает ли ваш руководитель вам развиваться?», «оцените степень вашего доверия к своему руководителю» и т. д. [3].

Анкетирование компания может проводить либо самостоятельно (в бумажном или электронном виде), либо с помощью провайдеров —

консалтинговых компаний. В случае проведения анонимного анкетирования компании следует донести до сотрудников, что исследование действительно полностью конфиденциально. Только в этом случае можно получить действительно объективные результаты. Темы исследований, которые запрашивают чаще всего:

- Удовлетворенность персонала системой мотивации.
- Удовлетворенность персонала условиями труда.
- Удовлетворенность персонала возможностями обучения, профессионального развития и карьерного роста.
- Эффективность межфункционального взаимодействия и обмена информацией.
- Отношение сотрудников к компании и руководству.
- Понимание и принятие сотрудниками целей и стратегии компании.
- Целостные исследования удовлетворенности персонала в компании.

В крупных компаниях с развитым HR-отделом распространена практика индивидуальных бесед с сотрудниками, на основании которых HR-менеджер может составить представление о том, что происходит в коллективе в целом и у каждого сотрудника в отдельности.

Хороший способ понять, что происходит в команде, — так называемое exit interview (интервью на выходе), когда человек покидает компанию. В этом случае человек может позволить себе большую степень откровенности и сказать, что ему нравилось, что не нравилось, на чем следует акцентировать внимание[4]. Также существуют и другие методики определения удовлетворенности персонала:

- Проведение дискуссионных фокус-групп с ключевыми категориями сотрудников.
- В случае необходимости осуществляется анализ внутренних документов компании, связанных с предметом исследования.
- Сравниваются полученные результаты исследования с аналогичными показателями из практики (bench-marking).
- Проводится корреляционный анализ, выявляя взаимосвязь различных факторов.
- Создается отчет, включающий анализ актуальной ситуации и рекомендации на будущее, и подробно обсуждается с заказчиком.

Литература:

1. Шевченко, Т.В. Нестандартные методы оценки персонала / Шевченко Т. В.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010. – 108 с.
2. Иванова-Швец, Л. Н. Международные аспекты управления персоналом: учебное пособие / Л. Н Иванова-Швец. – М. : Евразийский открытый институт, 2011.— 188 с.
3. Батурин, В.К. Общая теория управления: учебное пособие / В. К. Батурин.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 487 с.

4. Романова, Е. В. Психология управления. На пути к руководящей должности: учебное пособие / Романова Е. В. — М. : Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2015. — 136 с.

ВЛИЯНИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ НА ФОРМИРОВАНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Ефремова М. П., студент

Кочеткова Р. М., к. э. н., доцент

Ульяновский государственный технический университет

г. Ульяновск, Россия

Когда затрагивается тема, связанная с качеством трудовой жизни, с ее формированием и развитием, то необходимо уделять внимание таким показателям как: своевременная и справедливая оплата труда, безопасные и комфортные условия труда, и, конечно же, способность работников применять свои знания, умения и навыки в профессиональной деятельности.

Многие прекрасно знают, что на качество трудовой жизни влияет большое количество факторов, но в этой статье я решила выделить именно систему социальной защиты населения. На мой взгляд, этот фактор больше всего влияет на качество трудовой жизни в России, хотя недостаточно изучен.

Принято рассматривать систему социальной защиты со стороны развития качества жизни населения. Всероссийский центр уровня жизни выделил следующие компоненты уровня жизни населения: качество общества; качество окружающей среды; качество трудовой жизни; качество социальной инфраструктуры; личная безопасность; уровень жизни; удовлетворенность людей своей жизнью [1, с. 118—119]. Было бы не корректно рассматривать систему социальной защиты как фактор, влияющий только на отдельные группы населения. Объектом является все население, причем история показывает, что система социальной защиты чаще всего была ориентирована на занятое население.

Впервые социальное страхование в России появилось с образованием ремесленных объединений — артелей и цеховых организаций. Обычно, все участники артелей или цеха платили определенную долю от доходов в общую ремесленную управу, из которой обязательно оказывалась материальная помощь немощным членам артелей или цехов и их семьям [2, с.93]. Пик развития форм взаимопомощи в рабочих организациях приходился 80—90-е гг. 19 века, во время бурного развития машиностроительной промышленности. Как раз в это время формируется система личного и коллективного страхования. Но с начала

20 века, когда Россия начала опираться на опыт социального страхования Германии, революция 1917 года изменила направление в сторону социального обеспечения.

На первом этапе формирования советское законодательство в обязательном порядке рассматривало право трудящихся на материальное обеспечение в случае потери нетрудоспособности. Хотя в Конституции РСФСР от 1918 года и Конституции СССР от 1924 года право на обязательное социальное обеспечение не прописывалось. Данное право было утверждено только в 1936 году, в связи с принятием новой Конституции СССР, в котором четко было установлено, что гражданам предусмотрено материальное обеспечение по старости, в случае болезни и потери трудоспособности. Естественно, это выделялось из средств государства, также предоставлялась бесплатная медицинская помощь трудящимся и пенсионерам, но, важно выделить то, что до 70-х годов такое социальное обеспечение не распространялось в полном объеме на работников, занятых в сельском хозяйстве [3, с.63]. Само формирование системы социальной защиты изначально происходило из постулата, что трудоспособное население нуждается в нем меньше, чем инвалиды, пенсионеры и др. Прочитав саму статью Конституции РФ от 12 декабря 1993 года, то в пункте 2, статьи 7 направления социальной защиты населения установлено: «В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты»[4]. Действительно, в действующей Конституции РФ нет условия оказания социальной защиты занятого населения, указаны МРОТ и некоторые гарантии при реализации социальных рисков, как форма социальных гарантий трудящихся.

Говоря о социально-трудовом статусе, в любом обществе существует 3 большие группы: трудоспособная (т. е. экономически активная часть населения); еще нетрудоспособные и уже нетрудоспособные [5, с.10]. Не удивительно, что доминирующей является доля экономически активного населения, а это означает, что при формировании социальной защиты у этой группы населения есть ряд преимуществ:

- Институты социального страхования позволяют компенсировать либо минимизировать некоторые социальные риски (временная трудоспособность, потеря места работы и пр.);
- Выбор форм осуществления социальной защиты существенно выше;
- Развитие пенсионного страхования всех категорий работников, что предполагает в будущем обеспечить достаточный уровень пенсий;
- Социальная защита рассчитана на трудоспособное население с учетом иждивенцев (а именно, когда в качестве объекта социальной

защиты рассматривается домохозяйство), позволяя при этом улучшить качество жизни детей.

В общих чертах, продолжая рассматривать систему социальной защиты в России, мы сейчас наблюдаем наиболее распространенную в странах с рыночной экономикой модель, включающую в себя социальное страхование, социальное обеспечение и социальную помощь. Но все равно, в процессе из модернизации российской экономики у каждого компонента социальной защиты присутствуют свои индивидуальные черты, отличающиеся от западной практики. Основным элементом системы социальной защиты является социальное страхование, которое может быть выделено отдельной системой управляющей социальными рисками. В ее основе заложены потребности, которые с наибольшей вероятностью могут возникнуть в будущем. В общем виде сама система социального страхования в России на сегодняшний день представлена на рисунке 1.

На мой взгляд, эффективное воздействие на качество трудовой жизни через систему социального страхования необходимо только при взаимодействующем воздействии обязательных форм социального страхования. При этом это ведет к достижению стабильности доходов населения за счет страхового обеспечения при реализации страховых рисков.



Рис.1 Система социального страхования РФ

Подводя итог, сделаю некоторые выводы: формирование и развитие качества трудовой жизни напрямую связано с развитием системы социальной защиты.

Литература:

1. Бобков, В. Н. Управление качеством жизни / В. Н. Бобков // Проблемы теории и практики управления, 2011. — №3. — С. 118—119.
2. Гусаков, Д. Б. История пенсионного обеспечения и социального страхования в России / Д. Б. Гусаков, — СПб. : СПбГИПРСР, 2010. — 260 с.
3. Солдатова, Л. А. Становление системы социальной защиты пожилых граждан в современной России: опыт и проблемы / Л. А. Солдатова // Ученые записки Российского государственного социального университета. — 2013. — №4. — С. 61—70.
4. Конституция РФ. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993 г. 25 декабря.
5. Никонова, О. В. Социальные гарантии в РФ: проблемы реализации: Автореф. дис. к. э. н. / Л. В. Никонова. — М., 2011. — 24 с.

СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ МОТИВАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕЛОВЕКА

Контемирова А. А., студент

Митрофанова К. В., студент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Управление предприятием — это процесс планирования, организации, контроля и мотивации, которые необходимы для того, чтобы сформулировать достичь цели компании посредством воздействия на других людей.

Мотивация является одной из основных функций деятельности любого менеджера, с помощью мотивации можно оказывать воздействие на персонал предприятия, поэтому эта тема является актуальной и по сей день.

Мотивация — это процесс побуждения работников к активной трудовой деятельности для удовлетворения собственных потребностей и интересов в сочетании с достижением целей организации [3, с. 13].

Мотивация — это совокупность стойких мотивов, которые определяются характером личности, ценностной ориентацией и направляющей ее деятельностью.

Мотив — это осознанное движение в направлении поставленной цели, которая рассматривается человеком в качестве личной необходимости. Структура мотива труда включает в себя [3, с. 34]:

- 1) потребность, которую необходимо удовлетворить работнику;
- 2) трудовые усилия, которые необходимы для получения вознаграждения, способного удовлетворить потребность;
- 3) цена или материальные и моральные издержки, связанные с осуществлением трудовой деятельности.

Можно сказать, что мотив — это некий импульс, который вызывает побуждение к действию ради достижения цели.

Трудовая деятельность — это деятельность, связанная со стремлением работника удовлетворить свои потребности в определенных благах с помощью труда, направленного на достижение целей организации [3, с. 67].

Стимулирование труда — это комплекс мер, которые предлагаются работнику для воздействия на поведение работника, как правило, являются средством удовлетворения конкретных потребностей работника.

При организации мотивации и стимулировании персонала можно столкнуться с расхождением интересов сторон — работодателя и работника [3, с.62]:

- 1) для работодателя целью управления мотивацией и стимулированием работников является экономическая эффективность

организации, достижение определенных результатов, в основном финансовых.

2) для работника целью мотивации и стимулирования служит достижение значимых для него определенных социальных и материальных благ.

Согласование данных целей обеспечивает эффективную деятельность организации и удовлетворение потребностей персонала, за что отвечает грамотно выстроенная система мотивации.

Таким образом, управление мотивацией и стимулированием персонала является одной из эффективных составляющих управления персоналом.

Одной из самых ранних теоретических концепций в области мотивации является концепция «экономического человека» Адама Смита, где рост производительности труда увязывается с ростом заработка.

Ф. Тэйлор в 1910 году предложил оплачивать труд наиболее производительных рабочих пропорционально их трудовому вкладу, что привело к росту производительности труда.

В конце 20-х годов анализ результатов Хоторнских экспериментов привели Э. Мэйо к созданию более современных теорий мотивации, основанных на влиянии социально-психологических факторов. Он считал, что социальной воздействие, человеческий фактор и групповое поведение влияют на производительность индивидуального труда.

В 40-е годы двадцатого века А. Маслоу полагал, что потребности можно разделить на 5 основных категорий:

- 1) физиологические потребности;
- 2) потребности в безопасности;
- 3) потребности в любви и принятии;
- 4) потребности в уважении;
- 5) потребность в самовыражении.

Теория потребностей МакКлелланда предполагает, что люди, кроме базовых, имеют еще приобретенные потребности: во власти, в успехе и в причастности. Управление очень часто привлекает людей с потребностью к власти, так оно дает много возможностей реализовать себя.

Более современные, процессуальные теории мотивации, основываются, в первую очередь, на исследовании поведения людей в соответствии с особенностями их восприятия и познания.

Теория В. Врума основана на ожиданиях работников, которые сформировались в процессе трудовой деятельности и ее стимулирования. Работник предполагает, какие усилия ему необходимо затратить для получения вознаграждаемого результата. Основываясь на предыдущем опыте, работник оценивает, какое вознаграждение он может получить за свой труд. Если данная оценка его устраивает, то работник выполняет задание. Если люди чувствуют, что нет прямой взаимосвязи между затрачиваемыми усилиями и удовлетворением потребностей с помощью

полученного вознаграждения, то, согласно данной теории, мотивация будет ослабевать.

Теория справедливости Дж. Стейси Адамса предполагает, что люди определяют ценность полученного вознаграждения не только в зависимости от усилий, но и сравнивают его с вознаграждением других людей, которые выполняют аналогичную работу. Если коллега получил большее вознаграждение за аналогичную работу, то у работника возникает психологическое напряжение, приводящее к снижению мотивации.

Опираясь на разнообразные теоретические концепции, руководители пытаются разработать и реализовать эффективные программы по созданию системы мотивации, чтобы стало возможным управлять мотивацией сотрудников.

Таким образом, для формирования эффективной системы мотивации и стимулирования руководителю необходимо, прежде всего, знать, на чем основаны мотивационные процессы, определиться со способами воздействия в зависимости от целей организации и кадровой политики.

Активизация и введение любых способов мотивации, материальных или моральных, повышает производительность труда в организации. Она улучшает отношение работника не только к своему труду, но и ко всему предприятию, также повышает лояльность. Мотивация играет роль пускового механизма, который определяет какие навыки и в какой степени работник их будет развивать и использовать в процессе трудовой деятельности.

Литература:

1. Бухалков, М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала. — М. : ИНФРА-М, 2010.
2. Шапиро, С. А. Основы трудовой мотивации. — М. : КноРус, 2012. — 251 с.
3. Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева. — М. : ИНФА-М, 2011. — 524с.

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОМ БИЗНЕСЕ

Максимова С. В., студент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Обучение персонала является одним из актуальных вопросов в области управления персоналом, стоящих перед руководством компании не зависимо от того, на какой стадии развития находится предприятие. Грамотно спланированная и четко организованная работа по обучению персонала — залог достижения компанией стратегических целей, ее

конкурентоспособности, а также готовности к организационным изменениям.

Обучение персонала — целенаправленный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями и навыками под руководством опытных лиц — педагогов, мастеров, наставников.

Обучение персонала является одним из актуальных вопросов в области управления персоналом, стоящих перед руководством компании не зависимо от того, на какой стадии развития находится предприятие. Грамотно спланированная и четко организованная работа по обучению персонала — залог достижения компанией стратегических целей, ее конкурентоспособности, а также готовности к организационным изменениям [1, с.192].

Перед выполнением последовательности этапов работ по организации обучения руководители компании совместно с руководителем кадровой службы должны четко понимать цели и задачи подготовки персонала и осознавать его значение в успешном функционировании компании.

Построение системы обучения персонала осуществляется в несколько этапов[2]:

- 1) определение целей и задач обучения в соответствии со стратегическими целями компании, задачами отдельных подразделений;
- 2) определение потребности в обучении и целевой аудитории (управленческий состав, кадровый резерв, подразделения и отдельные сотрудники);
- 3) ответственных за обучение лиц (HR-менеджер, руководители подразделений — некоторые из них могли выступать в роли внутренних тренеров);
- 4) направления и методы обучения (согласно потребностям и возможностям компании);
- 5) расчет бюджета на обучение;
- 6) составление программы обучения и графика обучения на год;
- 7) разработку документации, регламентирующей процесс обучения (Положение об обучении, должностные инструкции, необходимые внутренние приказы и распоряжения, оценочные формы);
- 8) пошаговые инструкции.

В итоге каждая компания должна определить для себя показатели оценки эффективности обучения. Самая эффективная система обучения та, которая наилучшим способом способствует достижению бизнес-результатов.

Литература:

1. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А. Р. Алавердов, Е. О. Куроедова, О.В. Нестерова. — М. : МФПУ Синергия, 2013. — 192 с;
2. <http://hr-portal.ru>.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ДОБРОВОЛЬНОГО МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ

Максимова С. В., студент

Марченко О., студент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Актуальность темы данной статьи объясняется тем, что в настоящее время медицинское страхование может по праву считаться одним из столпов страхового рынка России. Добровольным медицинским страхованием считается вид страхования, при котором работник получает дополнительные медицинские и иные услуги сверх программы обязательного медицинского страхования.

Добровольное медицинское страхование позволяет:

- предоставить сотрудникам дополнительные социальные льготы;
- провести среди работников профилактику заболеваний и снизить их периодичность;
- гарантировать более высокое качество медицинских услуг;
- позволить воспользоваться более дорогостоящими методами обследования и лечения;
- предоставить наиболее приемлемый набор медицинских услуг в зависимости от стажа работы в компании, должности сотрудника, условий его труда и финансовых возможностей работодателя;
- предусмотреть специальные программы для руководителей (например, медицинское страхование для членов семьи).

Существует несколько видов добровольного медицинского страхования:

- Базовое коллективное страхование (включает в себя минимальное покрытие ДМС в виде амбулаторно-поликлинического обслуживания);
- Расширенное коллективное страхование (предусматривает, помимо амбулаторно-поликлинического обслуживания, большой комплекс услуг по ДМС);
- Страхование семьи (позволяет выбрать для каждого члена семьи индивидуальные программы ДМС, в том числе услуги семейного врача);
- Индивидуальное страхование физических лиц (предлагает индивидуальные медицинские программы с учетом интересов и финансовых возможностей компании. Как правило, гарантирует высокий уровень обслуживания).

Поступательное развитие рынка страхования в России в последние годы и рост сегмента добровольного медицинского страхования в структуре страховых услуг свидетельствуют о том, что актуальность этого

вида страхования в нашей стране будет только расти, что, возможно, будет причиной определенного обновления законодательства в этой области.

Литература:

1. Донин, В.М. Обязательное медицинское страхование в Российской Федерации с различных точек зрения / В. М. Донин, О. П. Маркова // Менеджер здравоохранения. — 2005. — № 5.

2. Косильникова, М. Добровольное медицинское страхование // Московский бухгалтер. — 2008. — №19.

3. Гвозденко, А. А. Основы страхования: Учебник / А. А. Гвозденко. — М. : Финансы и статистика. — 1999.

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Марченко О., студент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Использование материальных стимулов имеет свои ограничения, поэтому руководители все чаще обращаются к использованию нематериальных способов мотивации персонала. Однако использование нематериальных способов мотивации связано с некоторыми особенностями поведения руководителя и владением психологическими приемами воздействия на подчиненных, пониманием сущности процесса мотивации.

Растущее недоверие работодателям, обострение социально-трудовых отношений, кризисные явления приводят к снижению эффективности использования нематериальной мотивации. Но очень часто работники активно реагируют именно на нематериальную мотивацию, поскольку считают ее проявлением личностного отношения руководителя к себе.

Для любого человека важна такая потребность как *признание*. Это может быть внимание и одобрение со стороны друзей, коллег, руководства. Это своего рода обратная связь для человека, отражающая его достижения, подтверждающая правильность его пути к успеху. Для многих людей признание является одним из важнейших мотиваторов, не заменяющая, но превосходящая и материальное вознаграждение, и причастность к кругу успешных людей, и «знаменитость».

Одним из эффективных способов нематериальной мотивации является подарок или грамота за достижение определенного результата, уровня, состояния. Такой подарок может не обладать материальной пользой, но прочно увяжется с достижением работника и тем, что руководитель это достижение заметил, поощрил.

Очень часто в организации отсутствует положительная обратная связь. Работники всегда получают негативную обратную связь, когда

делают что-то не то, но не получают реакцию руководителя, если все делают правильно. А если подкрепить словесную оценку достижения сотрудника каким-нибудь знаком внимания, то похвала будет действовать долго.

Для того, чтобы работнику хотелось работать, он должен чувствовать себя нужным, что его труд имеет важное значение.

Существует несколько правил эффективной нематериальной мотивации:

1. Вместе со словами вручите сотруднику небольшую карточку (к примеру, почтовую открытку), на которой напишите, к примеру, такие слова: «Великолепно! Спасибо за отлично выполненную работу!» вместе с именем поздравляемого и подписью руководителя. Вы можете выбрать текст на свое усмотрение или вообще сделать несколько типов карточек под разные категории событий.

2. Еще можно написать благодарственное письмо с личной подписью руководителя.

3. Также приятно получить сувенир за хорошо выполненную работу, который будет стоять на столе и напоминать о том, что человек играет большую роль в жизни организации (предприятии).

Вынесите работнику публичную благодарность.

1. Похвалите сотрудника при его коллегах.

2. Похвалите сотрудника на организационном собрании или ином мероприятии, где присутствует большое количество других работников организации.

3. Если есть на предприятии своя газета, то можно его вписать в статью под заголовком, например: «Мы благодарим за хорошо выполненную работу, Ф.И.О. и должность работника».

4. Можно воспользоваться СМИ для выражения благодарности.

5. Еще можно создать доску почета и вывешивать там фотографии лучших работников.

Придумайте новый корпоративный праздник.

Хорошо можно мотивировать сотрудников созданием нового корпоративного праздника в честь определенного человека и его заслуг и достижений. Например, один день в месяц посвящается работнику, достигшему значительных результатов. Как это отпраздновать зависит от фантазии и финансовых средств, которыми располагает организатор праздника. Но самым важным является публичное заявление о достижениях работника.

Нематериальные методы мотивации персонала весьма многообразны. Они включают в себя видимые вознаграждения, такие как место на стоянке, благодарности в приказе, почетные звания и т. п. Среди публичных вознаграждений стоит особо выделить призы за победы в соревнованиях и конкурсах.

Очень важным видом нематериальной мотивации является *социальное вознаграждение*, проявляющееся, в частности, таких формах как поздравления с юбилеями и днями рождения.

Неотъемлемой частью системы мотивационных факторов в любой организации являются факторы, определяемые организацией и условиями труда на рабочих местах сотрудников. Традиционно наибольшее внимание уделяется условиям труда на рабочем месте. Однако современные исследования показывают, что на мотивацию сотрудника влияет уровень таких характеристик работы как разнообразие навыков, однозначность рабочего задания, значимость рабочего задания, автономность, обратная связь. Существование возможности повышать квалификацию, развиваться и обучаться показывает отношение руководства к персоналу как к ценному, стратегическому ресурсу организации, что способствует повышению мотивации сотрудников.

Использование различных методов нематериальной мотивации в сочетании с развитой и прозрачной, доступной для понимания системой оплаты труда, позволяет создать мотивированного, лояльного сотрудника.

Не стоит забывать, что нематериальные методы мотивации сотрудников особенно важны, когда уровень заработных плат не превышает среднерыночный уровень. Но излишняя мотивация может привести к завышению самооценки сотрудника и подтолкнуть его к поиску большего заработка. Любое сокращение поощрения приводит к тому же. Если организация не может удовлетворить потребности сотрудников в самореализации, самоутверждении и публичном признании заслуг, то для удержания персонала приходится прибегать к затратному способу повышения зарплат и премий.

ИСТОРИЯ СОЗДАНИЯ КОМИТЕТА ПО МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ ФИНАНСОВОЙ ОТЕЧНОСТИ

Петрова Ю. В. студент

Харькова Н. В., к. э. н., доцент

Ульяновский государственный технический университет

г. Ульяновск, Россия

Крах 1929 года на мировых фондовых рынках, породивший многолетний глобальный экономический кризис в индустриально развитых странах и регионах, выявил недостаточность применявшейся системы бухгалтерского учета и финансовой отчетности. Концептуальные принципы составления финансовой отчетности в разных странах и даже в разных компаниях одной страны во многом отличались друг от друга. Отчетность разных компаний не всегда правильно понималась

пользователями. Отчетность оказывалась несопоставимой, непригодной для серьезного делового анализа, приводила к ошибочным и неоднозначным выводам о результатах деятельности и финансовом положении компаний, представивших отчетность. В начале 1930-х годов в США начали разрабатывать систему национальных общепризнанных стандартов бухгалтерского учета и отчетности, которые добровольно применялись крупными компаниями, представленными на фондовых биржах. На этой основе со временем возникла система ГААП США, дошедшая до наших дней. Федеральная комиссия по ценным бумагам США требует применения ГААП всеми крупными компаниями, входящими в листинг на американских фондовых биржах. В Европе пошли по пути обязательного применения компаниями национальных планов счетов бухгалтерского учета по модели известного австрийского бухгалтера Э. Шмалленбаха. После второй мировой войны из этих планов счетов бухгалтерского учета появилась система национальных счетов для учета внутреннего валового продукта и других показателей национальной экономической статистики.

Национальные общепризнанные стандарты бухгалтерского учета (ГААП), зародившиеся в США, получили распространение в Канаде, Англии, Мексике, Италии и др. ГААП в каждой из этих стран имели свои особенности, но везде обеспечивали определенное единство и стабильность подходов к ведению бухгалтерского учета и составлению финансовой отчетности, гарантировали ее сопоставимость с отчетностью других национальных компаний. Достоверность и надежность отчетной информации увеличились, возросло доверие к ней со стороны разных пользователей. Европейская комиссия издала Четвертую и Седьмую директивы, унифицирующие финансовую отчетность стран Европейского Союза.

Национальные ГААП постепенно, но неуклонно и неотвратно вытесняются Международными стандартами финансовой отчетности. Хотя МСФО впитали в себя многие «общепризнанные принципы бухгалтерского учета», но пошли дальше последних в разработке стандартных норм по отражению в финансовой отчетности новых явлений в экономике и финансах.

Разработка проблем МСФО началась в 1960-е годы под эгидой Центра Организации Объединенных Наций по транснациональным корпорациям. Выступая на Генеральной Ассамблее ООН в начале 1960-х годов, президент США Джон Кеннеди обратил внимание мирового сообщества на развитие глобальных экономических отношений, возникающих на основе транснациональных корпораций. Для нормального функционирования новых отношений необходим «универсальный язык общения бизнесменов». В качестве такого языка он назвал бухгалтерский учет и финансовую отчетность, доступную и понятную всем заинтересованным лицам.

История создания Комитета по МСФО берет свое начало в 1972 г., когда на X Всемирном конгрессе бухгалтеров в Сиднее было предложено учредить организацию, отвечающую за подготовку международных стандартов бухгалтерского учета. После проведения встреч президентов Американского института сертифицированных присяжных бухгалтеров (США), Канадского института дипломированных бухгалтеров и Института дипломированных бухгалтеров Англии и Уэльса было принято решение о расширении состава стран-участниц. Помимо Великобритании, США и Канады в международную организацию по бухгалтерскому учету вошли Австралия, Франция, Германия, Япония, Мексика, Нидерланды и Ирландия.

Таким образом, в 1973 г. был учрежден Комитет по МСФО (КМСФО) как независимая частная организация, задачей которой являлась разработка и публикация в общественных интересах МСФО, которые бы применялись при предоставлении публичной финансовой отчетности, а также содействие их принятию и соблюдению на международном уровне.

С 1983 г. членами КМСФО стали все профессиональные бухгалтерские организации — члены Международной федерации бухгалтеров. В настоящее время насчитывается более 140 членов Комитета, представляющих свыше 2 млн бухгалтеров и аудиторов, а также организаций стран, не входящих в Комитет, но применяющих Международные стандарты финансовой отчетности. В 1984 г. Лондонская фондовая биржа рекомендовала всем иностранным корпорациям, котирующим свои ценные бумаги в Лондоне, придерживаться МСФО. В 1985 г. одна из крупнейших американских корпораций General Electric составила отчетность не только по национальным принципам (GAAP), но и в соответствии с МСФО.

Можно утверждать, что Комитет по МСФО — это гибкая система, претерпевшая за время своего существования несколько структурных изменений. Последняя реструктуризация произошла в 2001 г. согласно проекту «Рекомендации по формированию КМСФО в будущем».

В настоящее время структура Комитета (Совета) **выглядит следующим образом:**

1. Попечительский совет «Комитет по международным стандартам финансовой отчетности» (International Accounting Standards Committee Foundation);
2. Правление КМСФО (International Financial Standards Board);
3. Консультативный Совет по стандартам (Standards Advisory Council);
4. Комитет по интерпретациям МСФО (International Financial Reporting Interpretations Committee).

Основные цели совета:

- формулировать и публиковать, исходя из общественных интересов, высококачественные, понятные глобальные стандарты

финансовой отчетности, предусматривающие представление высококачественной, прозрачной и сравнимой информации в финансовой отчетности для того, чтобы пользователи финансовой отчетности могли принимать экономические решения;

- проводить работу по более широкому использованию и точному применению стандартов;
- способствовать сближению МСФО и национальных стандартов финансовой отчетности.

СМСФО принадлежат авторские права на стандарты и их предварительные проекты. Утвержденным текстом МСФО считается их публикация на английском языке. Доходы СМСФО состоят из средств от продажи публикаций, а также финансовой поддержки профессиональных бухгалтерских объединений, являющихся членами СМСФО и других организаций.

Литература:

1. Палий, В. Ф. Международные стандарты финансовой отчетности: Учебное пособие / В. Ф. Палий. — М. : ИНФРА-М, 2006.
2. Харькова, Н. В. Этапы формирования международных стандартов финансовой отчетности / Н. В. Харькова // Международная заочная научно-практическая конференция «Современные направления развития маркетинга и менеджмента» (6 ноября 2015 Россия, г. Ульяновск) : сборник научных трудов / под общ. ред. Е. А. Качагина — Ульяновск : УлГТУ, 2015. — С.204—207.
3. Вахрушина, М. А. Международные стандарты финансовой отчетности / М. А. Вахрушина. — М. : Изд-во: Вузовский учебник, 2007.
4. Бабаев, Ю. А. Международные стандарты финансовой отчетности / Ю. А. Бабаев. — М.: Изд-во Проспект, 2007.
5. Гостева, Л. И. Международные стандарты финансовой отчетности / Л. И. Гостева. — М. : ЮНИТИ, 2005. — 79 с
6. Лопастейская, Л. Г. Системный подход к формированию инновационной структуры региональной системы / Л. Г. Лопастейская // «Национальная безопасность / nota bene», 2010. — № 3. — С. 37—43.

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ИННОВАЦИИ

Попова А. Д., студент

Денисова Е. Г., ст. преподаватель

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Эффективная деятельность предприятия напрямую связана с грамотным управлением персоналом. События, произошедшие в мире в первое десятилетие XXI в. во многом предопределили новые направления в деятельности хозяйствующих субъектов, что не могло не повлиять на

изменение подходов к деятельности менеджеров, в том числе управление персоналом.

Несмотря на огромное количество методов управления персоналом, на данный момент большинство предприятий столкнулись с тем, что многие из них не всегда приносят ощутимый эффект.

В этой статье рассмотрим такие методы управления персоналом, как: кумир, спортивный подход, национальное управление, родственные связи, поощрение, экспериментальная мотивация.

Эффективность работы какой-либо организации напрямую зависит от грамотного управления персоналом. Управление персоналом — это деятельность, выполняемая на предприятиях, которая способствует наиболее эффективному использованию людей (работников) для достижения организационных и личных целей [3, С. 19]. Классические методы управления персоналом (мотивация и стимулирование) достаточно затратны и не всегда оправдывают себя, поэтому все большую популярность в последнее время приобретают нестандартные методы управления, о которых и пойдет речь в далее.

Кумир. Наличие в организации руководителя-лидера с яркой харизмой положительно сказывается на работе персонала. Даже если он сам не использует каких-либо методов управления, сама его личность подвигает сотрудников на трудовые рекорды. Довольно часто нас окружают такие люди, но замечать мы их начинаем только после того, как они получают власть. Однако учитывая непредсказуемость человеческой природы, не надо делать ставку только на харизматичного руководителя.

Спортивный подход. Всем известны случаи, когда после какого-либо поражения тренер ругает своего воспитанника, вызывая в нем тем самым спортивную злость, которая в конечном итоге приводит к победе. Но если в спорте этот метод является правилом, то в бизнесе — это скорее исключение. Применение спортивного подхода может принести некую пользу только в тот период, когда компания молода и только завоевывает свое место на рынке. В этом случае намеренное унижение способностей сотрудников приводит к появлению в них желания доказать, на что они способны на большее, что положительно сказывается на эффективности работы персонала в целом.

Особенности национального управления. Наука управления условно делится на американский и японский стили управления. В первую очередь, это связано с национальной ментальностью. Но в период всеобщей глобализации развитые компании все чаще заимствуют методы управления других стран. Использование опыта других стран лишь поначалу кажется проблематичным. На самом деле, позаимствовав лучшее из методов управления других стран, можно прийти к неплохим результатам.

Родственные связи. Распространено мнение, что брать на работу членов семьи нежелательно, так как в этом случае есть большая вероятность трудоустройства не очень классифицированных специалистов.

Однако по мнению директоров, есть масса преимуществ, когда на предприятии работают родственники. Во-первых, им будет труднее менять работу. Во-вторых, либеральное отношение одного сотрудника может являться некой гарантией лояльности и членов его семьи. В-третьих, климат в компаниях, где работают близкие и давно знакомые люди, как правило, гораздо лучше, чем в тех компаниях, где основу штата составляют новички.

Поощрения. Имеют место ситуации, когда, так называемый, нетрадиционный мягкий менеджмент приводил к весьма ощутимому увеличению эффективности работы предприятия. Здесь стоит вспомнить великого русского управляющего XIX века Савву Морозова. Рядом с территорией своих заводов он воздвигал жилые комплексы для своих сотрудников, обеспечивая их не только жильем, но и медицинским обслуживанием, детскими садами и школами, в результате чего на его заводе полностью были исключены различные недовольства и забастовки, и рабочие служили ему целыми поколениями.

Экспериментальная мотивация. Считается, что заработная плата менеджера по продажам складывается из небольшого оклада и процентной части. Но если отойти от теории и перейти к практике, то нередки случаи, когда торговые компании принимают решение отказаться от премиальной части. Это может быть связано с различными факторами, но основным из них является сезонность продукции. То есть ситуация, при которой персонал не выдерживает отсутствие заработка и покидает предприятие. В таком случае, всем менеджерам устанавливают фиксированный оклад, который, казалось бы, должен приводить фирму в период спада продаж к убыткам. Однако в реальности отсутствие страха остаться без зарплаты приводит к улучшению рабочего настроения в коллективе. Сотрудники не опасаются наступления провального периода, и это положительно сказывается на эффективности продаж.

Система управления персоналом необходима на каждом предприятии. Помимо традиционных методов управления персоналом, существуют также и нестандартные методы, которые зачастую приносят больше пользы, несмотря на некоторую долю риска. В условиях бурно развивающейся экономики классические методы управления устаревают и не приносят большого положительного эффекта. Мир меняется, меняются и люди, а значит, должны меняться и методы управления.

Таким образом, несмотря на то, что сегодня вышеописанные методы считаются чем-то экзотичным и недостойным внимания, уже завтра их основы возьмут за правила.

Литература:

1. Башмарин, И. В. Современные требования к использованию трудовых ресурсов / И. В. Башмарин // Кадры. — 2014. — № 1. — С. 15.
2. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом / Н. П. Беляцкий. — М. : Интерпрессервис, Экоперспектива, 2012. — С. 352.

3. Иванцевич, Дж.М. Человеческие ресурсы управления / Дж.М. Иванцевич, А. А. Лобанов. — М. : Гардарики, 2010. — С.19.
4. Маслов, Е. В. Управление персоналом предприятия / Е. В. Маслов. — М.: Инфра-М, 2011.
5. Цветаев, В. М. Управление персоналом / В. М. Цветаев. — СПб. : Питер, 2012. — С. 301.

ИСЧИСЛЕНИЯ И УПЛАТЫ СТРАХОВОГО ВЗНОСА В США

Попова А. Д., студент

Денисова Е. Г., ст. преподаватель

Ульяновский государственный технический университет

г. Ульяновск, Россия

Социальное страхование за рубежом появилось еще в XIX веке, когда в большинстве стран завершился промышленный переворот, и начали распространяться такие понятия, как «фабричное законодательство» и «рабочее законодательство» [4].

В 1935 году в США приняли закон, устанавливавший систему пенсий и пособий. Шли годы, социальное страхование становилось более актуальным. Сегодня оно закреплено в законах, обладающих высшей юридической силой, — в Конституциях.

Работодатель в США помимо заработной платы предоставляет работникам некоторые социальные гарантии и перечисляет за них социальные взносы. В сумме зарплата, социальные выплаты и взносы определяют понятие «Компенсация за труд».

В США социальное страхование осуществляется в рамках государственной системы социального обеспечения SocialSecurity, которая включает пенсионное страхование и страхование от несчастных случаев на производстве. Этот компонент составляет 1,36 долл. в час, или 4,7% общей компенсации работников. Размер указанных взносов зависит от профессий и должностей работников — наиболее высокооплачиваемые работники имеют и большие социальные гарантии по социальному и медицинскому страхованию.[1]

Кроме того, размеры этих взносов различаются по отраслям экономики. Так, максимальный размер (93,45 долл. за час работы) приходится на строительство, а минимальный (1,34 долл.) на уход за больными и престарелыми. Взносы по социальному и медицинскому страхованию зависят от статуса занятости и членства в профсоюзах. Для работников, занятых на полное рабочее время, средний размер этих взносов в марте 2013 года в частном секторе экономики США составлял 2,62 долл. в час работы, а для работников, занятых на неполное время, только 1,65 долл. Для членов профсоюза размер указанных взносов

составляет в среднем 3,34 долл. для необъединенных работников — 2,28 долл. за час работы.

Взносы работодателей и работников через систему Social Security гарантирует населению предоставление государственной пенсии по старости и пособия по инвалидности от несчастного случая на производстве или при профессиональном заболевании. Получивший увечье рабочие проходит за счет этих взносов курс полной реабилитации. Если через пять месяцев он не может приступить к работе, то ему выплачивается ежемесячное пособие вплоть до полного выздоровления, выхода на пенсию или смерти.

Стоит уделить внимание выплатам по медицинскому страхованию. В марте 2013 года стоимость этих выплат в частном секторе экономики США равнялась 2,26 долл. за час работы, или 7,8% общей компенсации за труд. Доля работодателя в указанных выплатах 1,41 долл. за час работы, или 6,3% общей компенсации [1].

Эти выплаты значительно различались по профессиям для:

- работников сферы обслуживания — 90 центов (6,3% общей компенсации за труд);
- управленческого персонала и высококвалифицированных специалистов — 3,44 долл. (6,7% общей компенсации за труд);
- торговых работников и офисных служащих — 2,04 долл. (8,9% общей компенсации);
- работников добывающей и обрабатывающей промышленности, а также строительства — 2,68 долл. (8,3% общей компенсации);
- работников транспорта — 2,51 долл. (10,1% общей компенсации) [1].

Расходы на медицинское обеспечение у членов профсоюзов (в среднем 5,23 долл. за час работы, или 12,9% общей компенсации) были существенно выше, чем у необъединенных работников (в среднем 1,97 долл., или 7% общей компенсации).

В целом расходы по медицинскому обеспечению в марте 2013 года в производственной сфере (3,1 долл. в час, или 9% общей компенсации) были выше, чем в сфере услуг (2,09 долл. в час, или 7,5% общей компенсации).

Указанные выплаты также дифференцируются по штатам: уровень выплат в южных штатах (1,92 долл. в час, или 7,2% общей компенсации) ниже, чем на Западе США (2,25 долл. в час, или 8,1% общей компенсации).

Выплаты по медицинскому обеспечению зависят от размеров предприятий на:

- малых предприятиях с численностью работников менее 50 человек — 1,43 долл., или 6,2% общей компенсации;
- предприятиях с численностью работников от 50 до 99 человек — 1,93 долл., или 7,2% общей компенсации за труд;

- предприятиях с численностью работников 100 — 499 человек — 2,6 долл., или 8,7% общей компенсации;

- предприятиях с численностью работников более 500 человек — 3,81 долл., или 8,9 % общей компенсации.

В состав компенсации работников за труд входят отчисления в пенсионные фонды в рамках добровольного (дополнительного) пенсионного страхования работодателями своих сотрудников. Эти отчисления в среднем по частному сектору составляют 1,06 долл. за отработанный час, или 3,6 % общей компенсации [1].

О ставках социальных взносов для указанных категорий населения, а также о пороге заработной платы, после которого обязательные взносы через систему Social Security прекращаются (табл. 1) [1].

Таблица 1

Максимум облагаемой социальными взносами начисленной за год заработной платы и ставки взносов в зависимости от статуса занятости

	2010	2011	2012	2013
Максимум облагаемой социальными взносами начисленной за год заработной платы, долл.	106800	106800	110100	113700
Ставки взносов для работника или работодателя, %				
Всего	7,65	7,65	7,65	7,65
Пенсионные взносы	5,3	5,3	5,3	5,3
Взносы по страхованию от несчастных случаев	0,9	0,9	0,9	0,9
Медицинское страхование	1,45	1,45	1,45	1,45
Ставки взносов для самозанятых работников, %				
Всего	15,3	15,3	15,3	15,3
Пенсионные взносы	10,6	10,6	10,6	10,6
Взносы по страхованию от несчастных случаев	1,8	1,8	1,8	1,8
Медицинское страхование	2,9	2,9	2,9	2,9

Ставки взносов для работодателей и работников одинаковы, в то время как самозанятые платят взносы по ставке, равной суммарному взносу работников и работодателей, то есть размер их взноса вдвое больше. Ставки взносов остаются стабильными на протяжении достаточно длительного времени, меняется лишь их максимальный размер, связанный с ростом максимального порога заработной платы, с которой они взимаются.

Размер устанавливаемой в США пенсии дает преимущества бедному населению по сравнению с более богатым. Так, коэффициент замещения (отношение размера пенсии к размеру заработной платы до выхода на пенсию) составляет: для самых низкооплачиваемых работников (с годовой пенсией до 9055 долл.) 82,6%; для работников со средней заработной платой (с годовой пенсией до 19499 долл.) 44,4%; для высокооплачиваемых работников (с годовой пенсией более 31224 долл.) 29,6%.

Управление движением денежных средств, а рамках системы Social Security осуществляет администрация, глава которой назначается на шесть лет Президентом страны и получает одобрение в Сенате. Наблюдаемый совет администрации состоит из семи человек, трое из которых назначаются Президентом США и четверо — Конгрессом. В управлении Администрации находятся 1500 офисов, в т. ч. полевые офисы, региональные офисы, информационные центры.

Общие расходы по соцстрахованию США в марте 2013 года составили 56 млрд. долл., из них 55,6 млрд. долл. приходилось на выплату пособий и 0,4 млрд. долл. — на административные расходы. Общие поступления составили 58 млрд. долл., из которых 57,1 млрд. долл. приходился на страховые взносы работодателей, работников и самозанятого населения. Остальные поступления включают доходы от налогообложения страховых выплат и перечисление средств из Генерального фонда Казначейства, в котором хранятся страховые резервы и доходы от инвестирования [1].

Литература:

1. Галаева, Е. Заработная плата и социальное страхование в США / Е. Галаева, Ю. Россикова // Проблемы теории и практики управления, 2013. — №9. — С. 43—45.
2. Электронный источник. Газета «Партнер». URL : <http://www.partner-inform.de/partner/detail/2006/4/192/2070>.
3. Электронный источник. Журнал «Справочник инвестора». URL: http://www.s-ge.com/sites/default/files/RU_Investorenhandbuch_120815_13.pdf.
4. Фролов, О. История законодательства о труде за рубежом / О. Фролов // Охрана труда и социальное страхование, 2013. — №10. — С. 11—16.

ВОЗНИКНОВЕНИЕ МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ И ЕГО ВИДЫ

Рихтер Е. А., студент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Медицинское страхование — вид страхования, при котором его объектом являются расходы, связанные с оказанием медицинской помощи и восстановлением здоровья граждан. В медицинском страховании возмещение осуществляется посредством оказания медицинских услуг.

Медицинское страхование может быть добровольным и обязательным. Добровольное медицинское страхование появилось в Англии в XVII веке, были созданы «Дружеские общества», которые финансировали медицинскую помощь застрахованным.

Первый закон, содержащий нормы права об обязательном медицинском страховании, был издан в 1883 г. в Германии. Согласно указанного нормативного правового акта застрахованными лицами были

рабочие, которые и являлись плательщиками страховых взносов. Однако в период болезни рабочие получали денежное пособие, страхование не касалось оказания медицинской помощи [1].

Обязательное медицинское страхование — это комплекс мер материального обеспечения граждан и членов их семей при болезни, потере трудоспособности, в старости; охраны здоровья матерей с детьми и пр., гарантированный государством.

Добровольное медицинское страхование возможно на основании договора, общие условия которого устанавливаются страховой компанией самостоятельно, но в рамках положений Закона «О страховании». [1].

Существуют отличительные особенности обязательного и добровольного медицинского страхования.

1. Обязательное медицинское страхование регулируется специальным законом, который определяет участников системы, размер страховых взносов, порядок их уплаты, объем и порядок страхового возмещения. При добровольном медицинском страховании все это определяется договорами между участниками страхования.

2. Страхователями в системе обязательного медицинского страхования обычно выступают государство и работодатели.

3. При обязательном медицинском страховании страхователь обязан заключать договор со страховой компанией, а при добровольном страховании договор заключается только на добровольной основе.

4. Размер страховых взносов при обязательном медицинском страховании устанавливается законодательно и определяется в процентном отношении от заработной платы застрахованных [2].

Литература:

1. <http://medicinapediya.ru/>.

2. <http://www.finaccount.ru/>.

ЛЬГОТЫ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ ГОСУДАРСТВОМ, ИНВАЛИДАМ II ГРУППЫ

Сячина Е. А., студент

Ульяновский государственный технический университет

г. Ульяновск, Россия

Человек, у которого возможности его жизнедеятельности ограничены в связи с какими либо отклонениями является — инвалидом.

Инвалидность — это особое состояние человека, при котором имеются ограничения в действиях с какими либо отклонениями.

Инвалидность в России бывает трех групп. Статистика инвалидности в России представлена в таблице 1.

Назначение II группы инвалидности возможно для людей, которые считаются нетрудоспособными, не нуждающиеся в постоянном уходе.

Необходимые документы для установления инвалидности II группы:

- справка Бюро МСЭ (медико-социальная экспертиза) о присвоении II группы инвалидности;

- паспорт гражданина РФ;

- ОМС (полис обязательного медицинского страхования);

- пенсионное свидетельство;

- другие документы по требованию органов социальной защиты.

Таблица 1

Статистика инвалидности в России на 1 января 2015 года

	2009г.	2010г.	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г. ²⁾
Всего инвалидов, тыс. человек	13074	13134	13209	13189	13082	12946	12924
в том числе:							
I группы	1912	1920	1540	1515	1496	1451	1355
II группы	7248	7086	7306	7076	6833	6595	6472
III группы	3399	3609	3822	4038	4185	4320	4492
дети-инвалиды	515	519	541	560	568	580	605
Общая численность инвалидов, приходящаяся на 1000 человек населения	91,6	92,0	92,5	92,2	91,3	90,1	88,4

Социальная пенсия инвалидности составляет 4769,09 рублей, а инвалидам с детства – 9538,20 рублей.

Трудовая пенсия рассчитывается по формуле исходя из трудового стажа. Существует базовый размер трудовой пенсии по инвалидности:

- При отсутствии иждивенцев – 4383,59 рублей в месяц.
- При наличии 1 иждивенца – 5844,78 рублей в месяц.
- При наличии 2 иждивенцев – 7305,99 рублей в месяц.
- При наличии 3 иждивенцев – 8767,19 рублей в месяц.

Социальные льготы можно по желанию заменить денежными выплатами частично или полностью. Людям со II группой могут понадобиться средства индивидуальной реабилитации, которые можно получить бесплатно. К ним относятся инвалидные коляски с ортопедической обувью, слуховыми аппаратами и так далее. Также можно рассчитывать на бесплатную помощь социальных работников, к примеру, по уходу за домом. При этом частичная оплата услуг происходит, если доход инвалида выше, чем региональный прожиточный минимум.

Льготы инвалидам II группы, действующие на Федеральном уровне:

1. Льготы инвалидам II группы при получении социальных услуг

Так называемый социальный пакет гарантирует инвалиду II группы обеспечение лекарственными препаратами, санаторно-курортное лечение и проезд до санатория на электричках и междугородном транспорте: поезде, самолете, автобусе. Инвалид имеет возможность получать социальные услуги в натуральном, денежном или комбинированном выражении.

Инвалиды II группы при необходимости могут прибегать к услугам социальных работников. Как правило, люди с ограниченными возможностями здоровья (особенно одиноко проживающие) нуждаются в уходе, в получении медицинских и правовых услуг, в получении помощи при организации досуга, профессионального обучения и трудоустройства. Эти социальные услуги могут предоставляться инвалиду II группы на условиях частичной оплаты или же быть бесплатными, если доходы льготника оказываются, ниже прожиточного минимума, принятого в регионе.

2. Льготы инвалидам II группы при получении медицинских услуг
Инвалиды II группы вправе рассчитывать на:

- Льготное приобретение лекарственных средств, в том числе перевязочного материала. Льгота предоставляется неработающим инвалидам бесплатно. Для работающих инвалидов предусмотрена льготная программа по приобретению лекарственных препаратов. Так, 50%-я скидка распространяется на отдельные виды лекарств и других медицинских изделий по врачебным рецептам. Аналогичная система действует для работающих инвалидов, которые временно имеют статус безработного.

- Приобретение ортопедической обуви, инвалидных колясок, слуховых аппаратов, бандажных изделий со скидкой. Эти меры социальной поддержки предоставляются инвалидам по двум направлениям: из средств федерального бюджета и по региональным целевым программам.

- Бесплатное зубное протезирование.

3. Льготы инвалидам II группы при получении образования

При наличии документов, подтверждающих инвалидность, и при успешном прохождении вступительных испытаний, гражданин может быть зачислен в высшее или среднее специальное учебное заведение на бесплатной основе вне конкурса. На весь период обучения ему будет выплачиваться стипендия независимо от уровня успеваемости.

4. Льготы инвалидам II группы при пользовании транспортом

Право на бесплатный проезд предоставляется инвалидам II группы. Эта льгота не распространяется на такой вид транспорта, как такси. Кроме того, предусмотрен льготный проезд на междугородном транспорте, в том числе автомобильном, речном, железнодорожном.

5. Жилищные льготы инвалидам II группы

Инвалидам II группы предоставляется скидка не менее 50% с квартирной платы в домах государственного, муниципального и общественного жилищного фонда. Аналогичная льгота касается оплаты

коммунальных услуг и телефонной связи независимо от принадлежности жилищного фонда. При наличии определенного хронического заболевания (согласно утвержденному Правительством РФ списку) инвалиду должно быть предоставлено жилье на льготных условиях.

6. Налоговые льготы инвалидам II группы

Льготами можно воспользоваться при выплате НДФЛ, транспортного, земельного и имущественного налогов. В ряде случаев инвалиды полностью освобождаются от уплаты госпошлины и частично от оплаты нотариальных услуг.

Льготы инвалидам II группы, действующие на Региональном уровне (Ульяновская область).

Инвалиды, проживающие в городе и области, могут рассчитывать на особые виды льгот:

- Пользоваться не только городским общественным транспортом, но и социальным такси;
- Получение на безвозмездных условиях права поездки в оздоровительно-лечебные учреждения;
- Все инвалиды вправе рассчитывать на бесплатное медицинское обслуживание, а также на получение некоторых разновидностей лекарств, на которые имеется рецепт от врача, бесплатно;
- Вне зависимости от величины оплаты за коммуналку, инвалиды имеют право оплачивать только половину суммы;
- Инвалиды, работающие в обычном режиме вправе рассчитывать на рабочую неделю, не превышающую 35 часов и отпуск в 30 дней;
- При поступлении в высшее учебное заведение инвалиды освобождаются от участия в конкурсе.

•

Литература:

1. <http://fss.ru/>.

С ЧЕГО НАЧИНАЕТСЯ АДАПТАЦИЯ СОТРУДНИКА В ОРГАНИЗАЦИИ?

Сячина Е. А., студент

Ульяновский государственный технический университет

г. Ульяновск, Россия

Принимая нового работника на конкретную должность, вы, по сути, принимаете его стать членом корпоративной семьи компании. Поэтому главной задачей стоит — найти хорошего сотрудника и удержать его.

Первый день нового сотрудника в организации должен быть тщательно подготовлен. Ожидая нового сотрудника необходимо подготовить:

1) Рабочее место — на нем не должно быть никаких лишних вещей, принадлежащих предыдущему сотруднику. Так же необходимо создать личный электронный ящик. Затем необходимо положить на рабочий стол новому сотруднику ежедневник и набор канцелярских принадлежностей.

2) Комплект новичка — он включает все необходимые материалы для успешного введения в организацию:

- бейджик;
- должностная инструкция;
- локальные нормативные документы, положение о персонале;
- адаптационный лист;
- брошюра о компании;
- «Книга сотрудника»;
- корпоративные памятки, положения;
- корпоративный выпуск;
- маркетинговые материалы;
- телефонный справочник;
- корпоративный сувенир (ручка, кружка, блокнот).

3) Знаки приветствия от коллег это может быть:

- открытка с поздравлением;
- шоколадка.

Основной целью первого дня сотрудника — сформировать положительное мнение о компании и вызвать воодушевление к работе в ней.

Информация о новом сотруднике может включать:

- образование;
- опыт работы;
- успехи и достижения в предыдущих компаниях;
- информация личного характера (хобби, семейное положение).

Необходимо так же представить будущим коллегам нового сотрудника, для этого можно использовать такие информационные каналы как:

- электронная рассылка;
- размещение на корпоративных стендах в самой организации;
- размещение на интернет-странице «наше новички»;
- корпоративная газета;
- личное представление.

Многие руководители неверно подходят к вопросу приветствия нового работника в организации. Нельзя допускать, чтобы сотрудник ждал руководителя длительное время, пока он освободится. Необходимо убедиться, что наставник и другие люди уведомлены о приходе нового сотрудника.

Необходимо назначать наставником человека, который хорошо справится с этой задачей. Желательно, чтобы он был не сильно загружен работой и вообще не скоро собирался покинуть компанию. Лучше всего подойдет человек ответственный, позитивно настроенный и осведомленный в данном вопросе.

Необходимо сократить рабочий день новичку, в случае если у него еще не оформлены необходимые документы в отделе кадров. Для этого нужно заранее осведомить его.

С первого дня новый специалист должен начать выполнять задания, соответствующие той должности, на которой он теперь работает.

Новым коллегам по работе рекомендуется вступать во взаимосвязь с новичком. К примеру, рассказать, где и как принято обедать и пригласить его с собой.

От того, насколько успешно и позитивно пройдет для нового сотрудника первый день на новом рабочем месте, будет зависеть дальнейшая эффективность работы компании. Поэтому необходимо стараться сделать так, чтобы в конце первого рабочего дня новый сотрудник возвращался домой счастливым.

РОЛЬ МОТИВАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИКИ

Ульман А. А., студент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

В современном мире важную роль играет фактор мотивации как один основополагающих методов решения обеспечения оптимального использования ресурсов и мобилизации имеющегося кадрового потенциала.

Успешное функционирование любой организации зависит от эффективной работы ее персонала. А мотивация, являющаяся одной из главных причин эффективной работы сотрудников, может значительно повысить конкурентоспособность предприятия в современных условиях, что, безусловно, отразится на конкурентоспособности экономики.

Значение мотивации особенно возрастает в период развития рыночных отношений. Современные рыночные реалии требуют новых подходов к мотивации труда, соответствующим новым условиям развития экономики.

Под мотивацией в научном и практическом менеджменте понимается процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения своих личных и общих целей организации [1, с. 6].

Мотивация — это динамическая система взаимодействующих между собой внутренних и внешних факторов, ориентирующих на достижение цели поведение человека. Мотивация труда — это внутреннее стремление работника удовлетворить свои экономические интересы через преобразование их в потребности посредством трудовой деятельности [2,с.28].

Особое значение в процессе мотивации играют стимулы. Различают четыре основные формы стимулов: принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение. Стимулы являются своеобразными рычагами воздействия, вызывающие действие определенных мотивов. Мотив — это причина действий человека, внутреннее побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением определенных потребностей [1, с.7].

В зависимости от того, какие цели преследует мотивация, можно назвать два вида мотивирования: внешнее и внутреннее. Внешнее мотивирование представляет собой своего рода процесс административного воздействия или управления. Внутреннее мотивирование является более сложным процессом и предполагает формирование определенной мотивационной структуры человека [1, с. 9].

Мотивация — это и основания, и средства, и источники, и стимулы развития людей. Результаты, достигнутые людьми в процессе работы, зависят не только от их знаний, навыков, способностей. Эффективная деятельность возможна лишь при наличии у работников соответствующей мотивации. Позитивная мотивация активизирует способности человека, освобождает его потенциал, негативная мотивация тормозит проявление способностей, препятствует достижению целей деятельности [1, с. 16].

Мотивы, потребности и ценности индивидуальны, они не могут быть абсолютно идентичными для какой-то социальной группы или для всех сотрудников организации, поэтому важно определять индивидуальные мотивы работника [3, с. 12].

Управление персоналом включает многие составляющие. Среди них: кадровая политика, взаимоотношения в коллективе, социально-психологические аспекты управления. Ключевое же место занимает определение способов повышения производительности труда, путей роста творческой инициативы, а также стимулирование и мотивация работников. При постоянно увеличивающемся рынке спроса на труд и повышении требований со стороны работников к организации их труда, добьется успеха та организация, больше других уделившая внимание проблеме мотивации [1,с. 17].

Одним из самых давних и самых известных методов мотивации является метод «кнута и пряника». Суть этого подхода очень тонко отражает социальную философию, которая господствовала в обществе на протяжении многих столетий. Всех, кого можно заставить работать с помощью кнута, т.е. под угрозой наказания, следует мотивировать именно

так. Там же, где наказывать опасно или невозможно, следует использовать поощрение [4, с. 152].

В настоящее время в современном мире существует достаточно много методов мотивации. На американских фирмах преобладает мотивация по результатам, основанная на развитой системе разделения труда, поточно-массовом производстве и традициях индивидуализма. Основной идеей управления по результатам является достижение хороших результатов, от которых зависит поощрение работника [1, с. 18].

В Японии распространена система мотивации, при которой работники причастны к распределению прибыли предприятия. Эта система оказалась достаточно эффективной, и показала, что работники получают большой стимул для повышения своей производительности.

Современные теории мотивации связаны с новыми подходами к управлению компаниями. Модель мотивирующей работы со взглядов Хекмана и Олдхэма, при которой у руководителя есть шанс получить согласие максимального количества своих подчиненных, выглядит следующим образом:

- иметь целостность, т. е. приводить к определенному результату;
- оцениваться служащими как важная и заслуживающая быть выполненной;
- давать возможность служащему принимать решения, необходимые для ее выполнения, т.е. должна быть автономия (в установленных пределах). Либо, как вариант, групповая автономия;
- обеспечивать обратную связь с работником, оцениваться в зависимости от эффективности его труда;
- приносить справедливое с точки зрения работника вознаграждение [1, с. 24].

Таким образом, можно утверждать, что в современных условиях экономики новые успешные подходы к мотивации являются одним из основных принципов повышения производительности работников. Выявление основных мотивов деятельности работников и стимулов, при которых они станут работать с большей отдачей, является главной задачей управляющего персонала. В зависимости от того, как будет решена эта задача, зависит успех организации в экономической деятельности. Для решения этой задачи может быть использована модель мотивирующей работы Хекмана и Олдхэма.

Литература:

1. Камалтдинова, Р. М. Система мотивации как фактор конкурентоспособности предприятия в современных условиях / Р. М. Камалтдинова, С. Г. Гунбина. — Ульяновск: УлГТУ, 2014. — 96 с.
2. Камалтдинова Р. М., Рыночная мотивация формирования и развития человеческого капитала / Р. М. Камалтдинова, Э. Н. Разнодежина. — Ульяновск: УлГТУ, 2010. — 149 с.

3. Иванова С. В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка / С. В. Иванова.— 3-е изд. — М. : Альпина БизнесБукс, 2007. — 288 с.
4. Овсянко, Д. В. Основы менеджмента: учеб. пособие / Д. В. Овсянко. — СПб.: СПбГУ, 1999. — 152 с.

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ ГЛАЗАМИ МОЛОДЕЖИ: ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

Хрусталева П. А., студент

Митрофанова Т. А., студент

Харькова Н.В., к. э. н., доцент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Возникновение бухгалтерского учета начинается с древнейших времен. Нужда в учете, контроле и руководстве над хозяйственным производством возникала еще на ранних этапах человеческого развития.

Истории хозяйственного учета насчитывается больше 6 тысяч лет, неотъемлемой частью которой была эволюция практики и теории бухгалтерского учета.

В настоящее время, преподаватели вузов пытаются донести значимость этой профессии до молодежи, ведь проблемы балансоведения в России, оценки будущего предприятия; ведение и значимость бухгалтерского баланса для финансовой отчетности; формирование учетной политики и оценки ее эффективности являются немаловажной составляющей развития и процветания экономической сферы в целом.

Изучение зарождения, развития, а в последующем усовершенствования теории и практики бухгалтерского учета помогает специалистам объективно оценить происходящие хозяйственные процессы и освоить технику научного прогнозирования.

Начало современному учету было положено в древней стране, расположенной в Малой Азии-Лидии. Оживленная торговля между полюсами, вызывала у торговцев большую необходимость в обмене валюты. Проверка монет требовала высокой квалификации, а именно следовало знать содержание металла в монете, курс в отдельных полисах, определять износ денег и их подлинность.

Древний Египет был полностью централизованным хозяйством. Уже во II тыс. до н. э. там возник приходно-расходный учет. Бухгалтерские данные с этого момента становились реальным инструментом деятельности хозяйственника. Цель текущего учета заключалась в проверке достоверности фактов получений и выдач. Существенным моментом материального учета было ежедневное выведение остатков, также он предполагал выведение сметных назначений.

Греция является родиной первого счетного прибора — абака — счетный инструмент в виде дощечки, напоминающего современные счеты, представленные на рисунке 1.

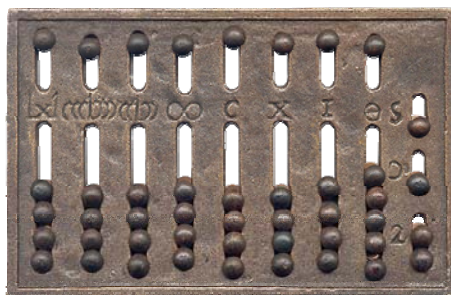


Рис. 1. Абак, греческий счетный прибор

Именно в Древней Греции впервые появляются деньги в виде монет. Это явление и привело к скачку в развитии учета: деньги выступали сначала как самостоятельный объект, а позже — как средство в расчетах, функции в мере стоимости начали измерять все учетные объекты. Возникавшие хозяйственные факты фиксировались в своей хронологической последовательности без какой-либо специальной систематизации. Для составления отчетности делалась рекапитуляция, которая привела к появлению нового приема — счета. Другим источником возникновения счета была опись. Так из двух источников: материального учета и учета расчетов и возник бухгалтерский учет.

Формирование бухгалтерского учета в эпоху Средневековья начинается с процесса фактического контроля за сохранностью имущественных ценностей и средств — инвентаризацией. Отношения между плательщиками и покупателями в средние века оформлялись с помощью бирки-дощечки, на которой делались зарубки, соответствовавшие определенной величине платежа. В Средневековье формируются два основных образца учета: камеральная и простая бухгалтерия. В первом случае основным объектом учета выступала касса, то есть доходы и расходы были заданы. Во втором случае, предполагал учет имущества, в том числе и кассу, а доходы и расходы становились для бухгалтера установленными. Однако везде рост товарного хозяйства ставил на первое место учет денежной наличности и денежных обязательств.

После открытия Америки в 1492 г. В 1494 г. в Венеции была издана книга францисканского монаха Луки Пачоли по математике под названием «Совокупность всей арифметики, геометрии, учения о пропорциях и отношениях». В одной из глав «Трактат о счетах и записях» он изложил все правила двойной бухгалтерии торговых и кредитных операций средневековых купцов.

Двойная бухгалтерия, несмотря на любые обстоятельства, формирует три неизменных элемента метода: баланс, счета и двойная запись.

История двойной бухгалтерии — это история ее проявления в постоянно меняющейся хозяйственной среде. Основная идея этой бухгалтерии — это средство познания, которое обладает творческой силой, которая как продолжала, так и продолжает создавать условия для выполнения хозяйственным управлением.

В эпоху Нового времени, Пачоли и его коллеги и продолжатели дела, дали бухгалтерии ее два крыла — дебит и кредит. С помощью них были созданы четкие процедуры и правила, при помощи которых появилась возможность выявлять финансовые результаты прямо из учета данных. Однако в эпоху становление современного учета, профессия бухгалтера была не востребовавшей, и мало кто проявлял себя в этой роли.

В XIX в. начали развиваться предпосылки становления бухгалтерского учета как самостоятельной, экономической науки.

Бухгалтерская мысль зародилась еще в середине XIX в. в Европе, что коренным образом изменило характер представлений об учитываемых объектах. Объектом учета начали выступать не сами факты хозяйственной жизни, а информация о них. Во второй половине XIX в. возникли различные теории учета, позволившие по-новому отобразить значение того или иного информационного показателя. Наука о бухгалтерском учете совершенствовала ее практику. Поэтому в XX в. успешно развивается доктрина счетоводства и новой науки — счетоведение и конечно же рождение новой науки — бухгалтерии.

Подводя итог, хочется сделать вывод о том, что счета дали бухгалтерам возможность перейти от простого денежного учета к учету всех объектов и операций в денежном выражении. Очевидно, что без учета хозяйство не может развиваться, так как учет — это язык хозяйственной деятельности. История двойной бухгалтерии — это история ее живого проявления в изменяющейся хозяйственной среде. Став неотъемлемой частью бухгалтерского учета, она превратила учет в стройную систему, облегчающую контроль, как за сохранностью ценностей, так и за осуществлением процессов управления. Поэтому в современном финансовом мире под бухгалтерским учетом понимается идеальная система, которая упорядочивает материальные ценности, денежные средства, обязательства и источники их образования. Также особо ценится значение учета и при осуществлении руководства любым предприятием.

Бухгалтерский учет — это одна из составляющих экономики, ведь несомненно учету необходимо дальнейшее формирование, как следствие, приводящее к реализации новых учетных операций, способствующих облегчить роль ведения бухгалтерского учета. История учета — это не путь от победы к победе, а летопись его взлетов и падений. Следовательно, нужно помогать молодежи сделать выбор в пользу профессии, чтобы не происходил процесс «утечки» талантливых и активных работников. Таким образом, молодежь, а особенно студенты, получающие образование бухгалтера, должны понимать всю важность и значимость своей

профессии, а абитуриенты могут уверенно выбирать это перспективное направление.

Литература:

1. Гринавцева, Е. В. Формы бухгалтерского учета: прошлое и настоящее / Е. В. Гринавцева // Социально-экономические явления и процессы. 2013. — № 12 (58). — С. 29—32.

2. Мансурова, Г. И. Формы бухгалтерского учета: исторический аспект / Г. И. Мансурова, П. И. Мансуров // Международный бухгалтерский учет. 2014. — №24 (август). — С.54—64

3. Офтаева, В. В., Лопастейская Л.Г. Бухгалтерский учет финансовых результатов деятельности организации / В. В. Офтаева, Д. Г. Лопастейская // Международная заочная научно-практическая конференция «Современные направления развития маркетинга и менеджмента» (6 ноября 2015 Россия, г.Ульяновск) : сборник научных трудов / под общ. ред Е. А. Качагина — Ульяновск : УлГТУ, 2015. — 225с.(С.146—151).

4. Харькова, Н.В. Электронное обучение в образовании. Электронное обучение в непрерывном образовании 2016. III Международная научно-практическая конференция (Россия, Ульяновск, 13 — 15 апреля 2016 г): сборник научных трудов. — Ульяновск : УлГТУ, 2016. — С. 951—956.

ИСТОРИЯ СОЗДАНИЯ И РАЗВИТИЯ КОМИТЕТА ПО МЕЖДУНАРОДНЫМ СТАНДАРТАМ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЕТНОСТИ

Шаманова Д. Д., студент

Харькова Н. В., к. э. н., доцент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Интерес к проблеме унификации международного стандарта учета был проявлен только в последние годы. Развитие бизнеса, сопровождающееся ростом роли международной интеграции в сфере экономики, предъявляет определенные требования к понятности применяемых в разных странах особенностей формирования алгоритмов начисления прибыли, налогооблагаемой базы, условий инвестирования, капитализации заработанных средств и т. п. В разных странах мира организация финансовой отчетности либо регламентируется подробными и конкретными юридическими правилами, либо закон предоставляет юридические рамки регулирования, а конкретные вопросы определяются стандартами, либо в основном действуют стандарты, а роль законодательства невелика. Стандартизация бухгалтерского учета на международном уровне была связана с исторической необходимостью и с глобализацией экономик мировых держав.

Комитет по МСФО — международная бухгалтерская организация, в которую входят бухгалтерские и аудиторские компании из разных стран

мира. Комитет по МСФО независим, но имеет тесные связи с МФБ. Комитет по МСФО состоит из профессиональных организаций, являющихся членами МФБ, которая в свою очередь спонсирует бюджет КМСФО. Также деятельность Комитета финансируют профессиональные организации бухгалтеров, ТНК, аудиторские организации, финансовые компании и другие организации.

В соответствии с Уставом целями КМСФО являются:

- разработка и публикация в интересах общества стандартов бухгалтерского учета, подлежащих соблюдению при представлении финансовой отчетности, а также содействие в их повсеместном принятии и соблюдении;

- работа по совершенствованию и гармонизации нормативных актов, стандартов бухгалтерского учета и процедур, связанных с представлением финансовой отчетности.

Над созданием КМСФО начали работу еще в 1973 г., когда в результате соглашения между профессиональными ассоциациями и объединениями бухгалтеров и аудиторов Австралии, Великобритании, Германии, Голландии, Ирландии, Канады, Мексики, США, Франции и Японии был образован Комитет международных стандартов финансовой отчетности (КМСФО). Мысль о создании КМСФО появилась на 10 Международном конгрессе бухгалтеров в 1972 г. и 29 июня 1973 г. эта идея осуществилась. КМСФО стал полностью независимым во внедрении международных стандартов финансовой отчетности и в вопросах обсуждения документов, касающихся международного учета, еще в 1981 г. В 1984 г. Лондонская фондовая биржа рекомендовала всем иностранным корпорациям, котирующим свои ценные бумаги в Лондоне, придерживаться МСФО. К созданию совместных стратегических проектов привело сотрудничество с 1887 г. КМСФО с Международной организацией комиссий по ценным бумагам. В результате в 1993 г. между КМСФО и МОКЦБ было подписано соглашение, в соответствии с которым, компании, которые хотели получить котировку на фондовой бирже, вынуждены составлять отчетность в рамках международных стандартов учета. КМСФО завершил последний показ своей стратегии и структуры в 1994 году. Но, опыт, приобретенный во время работы над программой проекта «основных» стандартов Международной Организации Комиссий по Ценным Бумагам и Биржам (МОКЦББ) сподвигнул правление КМСФО начать пересмотр структуры, операционных структур и соглашений о финансировании. В 1997 году правление КМСФО сформировало Рабочую группу, которой была поставлена цель пересмотреть структуру КМСФО. Рабочая группа решила, что КМСФО нужна в новая эффективная инфраструктура, которая сможет свести вместе его опыт и данную работу с опытом и работой создателей национальных стандартов. Изначальные показатели Рабочей группы по поправкам были в дальнейшем пересмотрены и итоговые рекомендации

были исполнены в Заключительном Отчете группы, именуемом «Рекомендации по приданию формы будущему КМСФО». Отчет был показан Правлению КМСФО в ноябре 1999 года. Правление КМСФО утвердило назначения Рабочей группы в декабре 1999 года и немедленно приступило к их исполнению. В соответствии с рекомендациями, КМСФО был преобразован в отдельный орган, как фонд, и перешел в управление Попечителями. Вначале 1998 г. в составе Комитета находилось 119 организаций-членов и 6 ассоциированных членов из 88 стран, включая восточноевропейские страны — Болгарию, Польшу, Румынию, Венгрию и др. Многие страны, не находящиеся в комитете используют международные стандарты бухгалтерского учета. КМСФО завершил последнее рассмотрение своей стратегии и структуры в 1994 году. Однако, навыки, приобретенные во время работы над программой проекта «основных» стандартов Международной Организации Комиссий по Ценным Бумагам и Биржам (МОКЦББ) побудили правление КМСФО начать переоценку структуры, операционных структур и соглашений о финансировании.

В 1997 году правлением КМСФО была создана Рабочая группа, которой была предоставлена цель переоценить структуру КМСФО. Рабочая группа пришла к выводу, что КМСФО нужна новая эффективная инфраструктура, которая смогла бы объединить его опыт и текущую работу с опытом и работой создателей национальных стандартов. Первичные данные Рабочей группы по поправкам были впоследствии переоценены и итоговые рекомендации были предоставлены в Заключительном Отчете группы, именуемом «Рекомендации по приданию формы будущему КМСФО». Отчет был предоставлен Правлению КМСФО в ноябре 1999 года. Правление КМСФО приняло к сведению поправки Рабочей группы в декабре 1999 года и незамедлительно начало исполнять их.

К 2000 г. в Комитете состояли 153 представителя от 112 стран и свыше 2 млн. бухгалтеров. По данным на конец 2000 года в составе КМСФО находились все профессиональные бухгалтерские организации (более 140), которые являются членами Международной федерации бухгалтеров (МФБ). Так с 1983 по 2000 г. членами КМСФО являлись все члены Международной Федерации бухгалтеров.

В 2000 г. проведено серьезное изменение его структуры и направленность работы. Комитет изменен с отменой членства, и с 2001 г. состоит из Фонда, Правления (Совета), Комитета по интерпретациям, Консультативного совета.

В апреле 2001 года структура Комитета была изменена и разработан Совет по Международным стандартам финансовой отчетности (IASB). IASB признал существовавшие IAS и возобновил работу, снова создавая стандарты именуемые IFRS.

«Комитет по международным стандартам финансового учета и

отчетности в государственной сфере неуклонно подчиняется назначенной процедуре создания своих официальных документов. Уставом КМСФО определены две главные цели:

1. Создание и опубликование международных стандартов финансовой отчетности, которые должны действовать при представлении финансовых отчетов.

2. Работа по изменению и гармонизации правил, стандартов учета и процедур, соотносимых с предоставлением финансовой отчетности» [1].

Целью стандартов МСФО в первую очередь выступает создание максимально простой, строгой и высококачественной отчетности. Главным примечанием международных стандартов, является их соотносимость, то есть возможность наиболее точно сравнить отчетность и итоги деятельности, коммерческих компаний из различных стран мира, а также тоги деятельности различных временных периодов одной компании. В итоге, находит решение в первую очередь проблема соотношения эффективности и рентабельности предприятий.

С точки зрения коммерческих предприятий, использование стандартов МСФО обусловлено значимостью наиболее точно и доверительно опубликовать финансовую информацию, которая можно завлечь будущего инвестора. Кроме того, использование Международных стандартов финансовой отчетности разрешает небезрезультатно дать оценку системе внутреннего менеджмента, и соответственно наиболее оперативно отреагировать на возникновение потенциальных конфликтных для предприятия ситуаций. Истекая из целей применения стандартов МСФО — привлечения возможных инвесторов путем наиболее полного раскрытия информации — стоит отметить, что интеграция международных стандартов является в первую очередь в потребностях компаний, стремящихся к выходу на интернациональную границу и числившихся на международных биржах. Разговор идет о крупных компаниях и финансовых структурах, чья потребность в регулярных инвестициях напрямую оказывает влияние на будущее развитие и существование данных бизнес-единиц.

Литература:

1. Ищенко, О. В. «История развития международных стандартов аудита и международных стандартов финансовой отчетности» / О. В. Ищенко, С. И. Петров // Вестник Академии знаний, 2014. — Выпуск № 4 (11).

2. Петелина, А. И. «Актуальные проблемы бухгалтерского учета в России в период переходы к МСФО» / А. И. Петелина // Наука и современность, 2015. — Выпуск №37.

3. Харьков, Н.В. Этапы формирования международных стандартов финансовой отчетности / Н. В. Хлоькова // Международная заочная научно-практическая конференция «Современные направления развития маркетинга и менеджмента» (6 ноября 2015 Россия, г.Ульяновск) : сборник научных трудов / под общ. ред Е. А. Качагина — Ульяновск : УлГТУ, 2015. — С.204—207.

4. Лопастейская, Л. Г. Системный подход к формированию инновационной структуры региональной системы / Л. Г. Лопастейская // «Национальная безопасность / nota bene». 2010. № 3. С. 37—43.

СПОСОБЫ МИНИМИЗАЦИИ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Шibaева М., студент

Кочеткова Р. М., к. э. н., доцент

Ульяновский государственный технический университет

г. Ульяновск, Россия

Текучесть кадров — в управлении персоналом норма, показывающая, как часто работник приобретает и теряет работу. Проще говоря, она показывает, как долго работник находится на своей работе, ее еще называют «индексом крутящихся дверей». Текучесть кадров измеряется индивидуальными компаниями для целой индустрии. Если работник имеет более высокий показатель текучести по сравнению с коллегами, это означает, что работник данной компании имеет меньший средний срок пребывания в должности, чем те же работники из другой компании или его коллеги. Высокий коэффициент текучести кадров может быть вреден для деятельности компании, если высококвалифицированные рабочие часто увольняются, и появляется много новых кадров.

Существуют определенные тенденции, когда сотрудники уходят из компании, изучив которые можно понять, почему они уходят и прилагать усилия, чтобы предотвратить этот процесс в будущем. Сезонная текучесть — когда сотрудники увольняются со своего рабочего места в определенный период года, например, после напряженного периода продаж. Это часто связано с работниками, которые имеют заработную плату, большая часть которой состоит из комиссионных, процентов от продаж, выполненного объема работ, имея при этом небольшой оклад. В определенное время года, не имея возможности, заработать желаемую сумму, сотрудники увольняются. Внутриорганизационная текучесть — связанная с трудовыми перемещениями внутри организации, и внешняя — между организациями, отраслями и сферами экономики. Когда руководитель понимает, что новобранец хорошо себя зарекомендовал и показал высокие результаты, он принимает решение о повышении данного сотрудника, тем самым освобождая рабочие места для новичков. [1, с.50].

Массовая текучесть — является худшим исходом для любой организации, когда большое количество сотрудников решили сложить свои полномочия в одно и то же время. Это может быть связано с появлением нового менеджера, с которым не поладил коллектив, спорами о размере заработной платы и сроках ее выплат, новостями в средствах массовой информации о потенциальной финансовой проблеме в той или иной отрасли. Основные и главные причины ухода персонала следующие:

1. неконкурентоспособные ставки оплаты;
2. несправедливая структура оплаты;
3. нестабильные заработки;
4. продолжительные или неудобные часы работы;
5. плохие условия труда;
6. деспотичное или неприятное руководство;
7. проблемы с проездом до места работы;
8. отсутствие возможности для продвижения, обучения или повышения квалификации, развития опыта, карьерного роста;
9. работа, в которой нет особой нужды;
10. неэффективная процедура отбора и оценки кандидатов;
11. неадекватные меры по введению в должность (отсутствие контроля за адаптацией);
12. изменяющийся имидж организации;
13. работа с персоналом по принципу «соковыжималки» (жесткая структура);
14. прецеденты резких увольнений и резких наборов персонала в организацию (отсюда нестабильность компании).

Различают естественную и излишнюю текучесть кадров. Излишняя текучесть персонала, по данным западных психологических исследований, отрицательно сказывается на моральном состоянии оставшихся работников, на их трудовой мотивации и преданности организации. С уходом сотрудников разваливаются сложившиеся связи в трудовом коллективе, и текучесть может приобрести лавинообразный характер. В последние годы на российских предприятиях часто наблюдаются случаи «ухода отделами», когда сложившиеся рабочие коллективы, в силу одинаковой мотивации и сложившихся контактов, предпочитают переходить в другую организацию целиком. Таким образом, текучесть кадров сказывается на производительности труда не только тех работников, которые намерены уходить, но и тех, которые продолжают работать, то есть на жизни всей организации; текучесть мешает создавать эффективно работающую команду, отрицательно влияет на корпоративную культуру организации [2, с.128].

Многие из этих факторов находятся вне контроля руководства, но есть определенные методы, с помощью которых возможно свести к минимуму текучесть кадров и укрепить коллектив. Улучшение отбора сотрудников - нанимать людей, которые являются гибкими, способными и обучаемыми и смогут удовлетворить изменяющиеся потребности бизнеса с течением времени. Менеджерам необходимо открыто говорить о бизнесе, поделиться своим видением будущего, дать понять сотрудникам, что они являются неотъемлемой частью бизнес целей организации как в настоящее время, так и в будущем. Учитывать предложения коллектива — сформировать комитет, который сможет обсуждать вопросы, которые важны для коллектива и назначить представителей, которые могут прийти

к управлению командой. Конечно руководитель не сможет взять на себя все их предложения, но важно оказать внимание.

Обучение и развитие персонала — регулярные планы развития показывают сотрудникам, что руководство думает о своем будущем [3, с.45]. Торжественные мероприятия — самыми успешными предприятиями часто являются те, где есть хороший уровень товарищества между коллегами. Существует тонкая грань между предоставлением возможности для сотрудников, чтобы встретиться вне рабочего места и «вынужденного удовольствия», поэтому необходимо организовывать такие мероприятия, которые будут интересны каждому сотруднику. Соблюдая все вышеперечисленные инструменты в организации коллектива компании, руководство все равно может столкнуться с неожиданными отставками, которые могут серьезно раскочевать и нанести урон бизнесу.

Исходя из выше сказанного, можно сделать вывод, что в крупных организациях данные о текучести целесообразно анализировать по профессиям, подразделениям, должностям, причинам, возрастным группам уволившихся. Углубленный анализ можно доводить раз в год, а количественную оценку по подразделениям — ежемесячно. Это позволяет уточнить причины и своевременно предусмотреть мероприятия по закреплению кадров. При анализе текучести кадров особое внимание необходимо обращать на «потенциальную текучесть», обусловленную скрытой неудовлетворенностью работников. Ее необходимо сравнивать с реальной и исследовать по группам уволившихся и причинам ухода если, например, скрытая текучесть высокая, а реальная — низкая в коллективе действуют внутренние стабилизирующие факторы. Поскольку люди часто сами не всегда точно знают причины ухода, путают их с поводом или не хотят называть, для обстоятельного анализа текучести лучше использовать специальные анкеты и анкеты для анализа мотивации к труду, из которых также можно многое узнать. Информация, полученная из них, дополняется изучением ситуации на месте, там, где выявилось больше всего недовольных. В частности, речь идет о заработной плате, ее формах и системах, морально-психологическом климате, условиях труда, состоянии рабочей среды, обеспеченности людей жильем.

Литература

1. Базарова, Т. Ю. Управление персоналом / Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — М : Банки и биржи, 2012. — С 45.
2. Бизюкова, И .В. Кадры. Подбор и оценка / И. В. Бизюкова. — М. : Наука, 2013. — С 89—90.
3. Волков, О. И. Организация производства на предприятии (фирме) / О. И. Волков, О. В. Девяткин. — М. : Инфра-М, 2014. — С 123.
4. Новицкий Н.И. Организация производства на предприятиях: Учеб.-метод. пособ. / И. Н. Новицкий — М. : Финансы и статистика, 2011.
5. Голубков, Е. П. Анализ текучести кадров на предприятии [текст] / Е. П. Голубков // Маркетинг. — 2013. — №2. — С. 39—43.

6.Полушина, И. С. Управление мотивацией сотрудников коммерческого предприятия / И. С. Полушина // Nauka-rastudent.ru. — 2015. — №4 (16) / [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: <http://nauka-rastudent.ru/16/2557/>.

7. Дебро, Ж. Система нематериальной мотивации персонала. Справочник по управлению персоналом / Ж. Дебро. — 2012. — №12. — С. 45—47.

8. Карасева, Н. В. Выбор показателей результативности в стратегическом управлении предприятием / Н. В. Карасева // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: История. Политология. Экономика. Информатика. Т.4. — 2013. — № 8. — С. 214—219.

9. Авчиренко, Л. К. Управление персоналом организации / Л. К. Овчиренко. — М. : ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ, 2012. — 482 с.

10. Никифорова, Л. Анализируйте текучесть персонала, и вы компании / Л. Никифорова // Кадровое дело. 2014. — № 2. — С. 48—59.

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

ОПЛАТЫ ТРУДА ЖЕНЩИН

Аралина А., студент

Глухова Ю., студент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Право на труд — одно из основополагающих прав человека. Доступ к труду (рабочим местам) и оплата за труд являются центральными вопросами социально-экономической защиты во всем мире, а недопустимость дискриминации в сфере труда — базовым правовым принципом, закрепленным в Декларации о правах человека. Следуя этому принципу, правовые нормы большинства государств предоставляют равные трудовые права мужчинам и женщинам. Принцип равноправия мужчин и женщин закреплен в Конституции Российской Федерации (ст. 19), а также в Семейном, Трудовом, Гражданском, Уголовном кодексах и других законодательных актах. Однако практика показывает, что труд женщин оплачивается ниже, чем мужской, их менее охотно берут на работу, ограничивают продвижение по службе, они чаще попадают под сокращения, становятся жертвами неправомерных действий со стороны работодателей.

На вопрос «Сталкивались Вы с дискриминацией по гендерному признаку при найме на работу?» 56% опрошенных ответили положительно (среди них 80% — женщины), 28% — иногда сталкивались (68% женщин), 10% ответили отрицательно, остальные 14% затруднились ответить [5, с. 65]. То есть «де-юре» права мужчин и женщин как в обществе в целом, так и в сфере общественного труда равны, «де-факто» же возникает неравенство. Причина этого — гендерная дискриминация. Биологические различия между полами наделяются социальным значением и используются для обоснования различий и предпочтений, приводящих к нарушению или уничтожению равных возможностей. Официальная статистика проблемы дискриминации женщин в России не отражает реального состояния дел в этой сфере. Реальные цифры проявлений гендерной дискриминации в стране, значительно выше официальных данных.

В последние годы тема гендерной дифференциации заработков на российском рынке труда приобретает все большую значимость, привлекая к себе внимание как научного сообщества, так и власти. Актуальность ее обусловлена тем, что неравенство в сфере социально-трудовых отношений, и прежде всего в сфере оплаты труда, составляет основу экономического и социального неравенства, поскольку заработная плата — одна из главных составляющих доходов населения.

Женщины в последнее время освоили многие мужские профессии, но до сих пор значительно уступают противоположному полу по критерию размера заработков. По данным Росстата за октябрь 2013 года, отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин составляет 77,4% [2, с 124].

Одной из главных причин существования разницы в оплате труда мужчин и женщин является значительная гендерная сегрегация (отраслевая, профессиональная и вертикальная). Даже в рамках одной и той же профессии существует разница в оплате труда между женщинами и мужчинами. Самые большие различия в средних зарплатах мужчин и женщин в обрабатывающих производствах — 33%, самые маленькие — в образовании: здесь женщины получают только на 11 % меньше, чем мужчины. При этом величина различий в оплате труда фактически не зависит от степени феминизации отрасли. Например, в гостиницах и ресторанах среди работающих большинство женщины (78%), но средняя зарплата женщин меньше зарплаты мужчин на 27 %. А вот добычей полезных ископаемых заняты в основном мужчины (здесь доля женщин составляет лишь 20 % от всех работающих), но разрыв в зарплате мужчин и женщин почти такой же — 24% (2012 г.) [4, с.21-22].

Существует тесная взаимосвязь между темпами роста заработной платы в отрасли и вытеснение из нее женской рабочей силы. За последние годы возросла концентрация женщин в наименее оплачиваемых отраслях экономики, и увеличился разрыв в размере средней заработной платы мужчин и женщин. Если отрасль или профессия в силу разных причин теряют престиж или уровень оплаты, занятость женщин в них увеличивается, так произошло в 1990-е годы, когда российская армия из-за крайне низкой оплаты труда испытывала серьезные трудности в комплектовании своих рядов. И, наоборот, как только профессия или отрасль становятся высокодоходными, туда сразу устремляются мужчины. Примером могут служить отрасли, связанные с финансами, кредитованием, страхованием.

Среди россиян сложилось достаточно терпимое отношение к этому. И власть, и население склонны рассматривать эту разницу в заработной плате не как проблему, порожденную дискриминацией женщин в сфере труда, а как естественное последствие большей природной предрасположенности женщин к ведению домашнего хозяйства и воспитанию детей, на оплачиваемую работу у нее остается,

соответственно, меньше энергии, чем у мужчины. То есть, при одинаковых часах работы и одинаковом уровне человеческого капитала, женщины в среднем будут зарабатывать меньше, чем мужчины. То, что уже на уровне ожиданий женщины декларируют более низкие запросы говорит, что практика превышения мужских зарплат над женскими, стала обыденным, само собой разумеющимся явлением.

В отличие от частных предприятий, неравная оплата труда на государственных предприятиях фактически невозможна в силу того, что составление штатного расписания жестко формализуется, а оплата производится в соответствии с тарификационной сеткой. Если различия и имеются, то только в небольших масштабах за счет размера премий или других выплат, проводимых помимо заработной платы. В частных же предприятиях системы оплаты труда и размер заработной платы зависят во многом от самого работодателя, и если он считает, что «мужчина должен получать больше потому, что ему нужно кормить семью», то на одну и ту же вакансию мужчинам может предлагаться зарплата выше, чем женщинам. Поэтому на таких предприятиях прямая дискриминация женщин в оплате труда хотя и не повсеместна, но и не является таким уж редким явлением.

Между тем, в опросах, проведенных порталом SuperJob.ru, граждане заявляют, что женщины и мужчины должны при условии равной нагрузки получать одинаковую заработную плату, так думают 70% мужчин и 82% женщин. Но выравнять уровень заработных плат, на самом деле, похоже, никто не намерен. Более того, справедливость меньших женских заработков признают 24% мужчин и 11% женщин. В профессиях, где личностные качества не так значимы, а профессиональная подготовка у мужчин и женщин может быть одинаковой, работодатели обращают внимание на факторы риска, которые могут склонить к выбору кандидата-мужчины.

Гендерная дискриминация в трудовой сфере все еще остается актуальной проблемой.

Система мер, обеспечивающая защиту прав женщин, на практике оказывается трудновыполнимой и в значительной степени не соответствующей реальности, поскольку механизмы, которые бы приводили к ответственности за дискриминационные действия в отношении женщин, практически отсутствуют, зачастую они бессильны перед произволом нанимателя. Трудовая дискриминация ведет к снижению социального статуса женщины, и ее последствия уже сейчас дают о себе знать. Женщины, подвергающиеся дискриминации, имеют денежные доходы ниже уровня, на котором они должны бы находиться, как следствие — феминизация бедности и усиление экономической зависимости от мужа. Такая ситуация на рынке труда обуславливает пристальное внимание к правовому регулированию труда женщин и,

соответственно, к мерам по выравниванию статуса потенциального работника-мужчины и работника-женщины.

Наниматели, осуществляющие дискриминацию, так же несут потери: экономические издержки при увольнении и найме работников очевидны. Поскольку предрассудки и гендерные стереотипы приводят к найму не самых производительных рабочих, прибыль значительно снижается.

К сожалению, в законодательстве Российской Федерации нет специального акта, посвященного равенству полов в сфере труда и занятий. Принятие такого законодательства возможно и нужно как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов РФ. Однако, исследователи, пожалуй, единственные, кого это беспокоит. Управленцы, журналисты, политики, общественное мнение демонстрируют к этой проблеме либо полное отсутствие, либо очень незначительный интерес.

Россия, опираясь на свой исторический опыт и учитывая национальную самобытность, должна знать и использовать положительный зарубежный опыт решения различных проблем, связанных с дискриминацией женщин. В противном случае она рискует остаться на обочине глобализационных процессов.

Литература:

1. Абазиева, К. Г. Гендерные различия в заработной плате: эмпирический анализ / К. Г. Абазиева // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5 : Экономика — 2010. — №1. — [Электронный ресурс] — URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/gendernye-razlichiya-v-zarabotnoy-plate-empiricheskiy-analiz>.
2. «Женщины и мужчины России»: Статистический сборник, 2014. — [Электронный ресурс] — URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rossta.
3. Панов, А. М. Гендерный анализ российского рынка труда / А. М. Панов // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз — 2014. — №3 (33) — С. 235—247. — [Электронный ресурс] — URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/gendernyy-analiz-rossiyskogo-rynka-truda>
4. Чилипенко, Ю. Социально-трудовые права женщин в России / под ред. И. М. Козиной. — М., 2012. — 268 с. — [Электронный ресурс] — URL: <http://www.hse.ru/pubs/share/direct/document/68417211>.
5. Гендерные аспекты неформальных трудовых отношений в современных российских организациях // Женщина в российском обществе. — 2014. — №2 (71). — С. 61—68. — [Электронный ресурс] — URL: <http://publications.hse.ru/articles/119824706>.

ПРОБЛЕМЫ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТОВ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА В РОССИИ

Волкова Е. Ю., студент

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

В политической науке существует большое количество определений понятия «гражданское общество». Они уходят корнями в античную

философию и эпоху Просвещения. Однако гражданское общество рассматривается не только как общность граждан в соответствии с их интересами, но прежде всего — как система некоммерческих организаций, которая выполняет различные общественные функции. Институты гражданского общества являются связующим звеном между государством и личностью. Они выражают интересы членов общества, именно на их основе создаются и принимаются законы. Сигналы и импульсы, исходящие от общества в России, должны корректировать и контролировать существующую власть.

Большая часть исторического развития России показывает на отсутствие институтов гражданского общества. Российское государство на всех этапах своего существования стремилось подавить любые проявления автономии личности. Поэтому такое естественное явление для любого правового государства, как гражданское общество, сейчас в России находится на начальном этапе развития. Однако зачатки именно гражданского общества начали формироваться еще в 19 столетии. Но в прошествии многих исторических событий, которые потрясли Россию, а потом и СССР, не позволили стабильно развиваться гражданскому обществу.

Коммунистическое движение в 1917 году уравнило всех членов общества перед всемогущей государственной машиной. Именно термин «гражданское общество» был изгнан из советского государственно-правового и политического лексикона [2]. После распада СССР общество нуждалось в формировании гражданского общества. В современной России его формирование происходит одновременно с переходом к демократической системе правления и рыночной экономике. На законодательном уровне был сделан государством первый Федеральный закон РФ от 4 апреля 2005 года №32-ФЗ «об Общественной палате Российской Федерации». С этого момента принцип верховенства власти многонационального народа России принимает более устойчивую позицию, которая выражается в появлении институтов гражданского общества, объединении и консолидации [3].

На сегодняшний день в России институты гражданского общества классифицируем по сфере и специфике осуществляемой ими деятельности на три вида:

1) институты гражданского общества в сфере оказания квалифицированной юридической помощи — адвокатура, общественные объединения адвокатов, нотариат;

2) институты гражданского общества в политической сфере — это политические партии;

3) институты гражданского общества в социально-экономической и культурной сферах — некоммерческие общественные организации, общественные движения, общественные фонды, учреждения, профессиональные союзы, средства массовой информации, институты

собственности, образования, местного самоуправления, а также церковь (религиозные организации, конфессиональные объединения).

Основные проблемы гражданского общества в современной России и направления их развития.

1. Недофинансирование связано с расширением сферы деятельности институтов гражданского общества, а также с растущим притоком людей в них.

2. Недостаточная профессионализация — сами общественные организации ориентируются скорее на контроль над выполнением социальных полномочий, чем на самостоятельное предоставление услуг населению;

3. Низкий уровень доверия к некоммерческому сектору. Это связано с инерцией советского и позднего советского периода, когда общественная деятельность во многом носила имитационный характер, а людям, занятым в ней, предъявлялись пониженные профессиональные требования;

4. Отсутствие стабильного притока молодых специалистов, ведущее к снижению функциональных возможностей;

5. Недостаточное информирование населения о деятельности общественных институтов.

К сожалению, российские некоммерческие организации очень часто не способны четко формулировать задачи своей деятельности. В результате возникает абсурдная для развитых демократий ситуация, когда оказанием конкретных социальных услуг занимается всего 13,5% некоммерческих организаций, в то время как остальная часть занята осуществлением контрольных функций. Поэтому Россия уже активно использует зарубежный опыт. В рамках утвержденной Постановлением Правительства от 27 декабря 2012 г «программы социальной поддержки граждан до 2020 года» развитию сектора негосударственных некоммерческих организаций в сфере оказания социальных услуг уделено приоритетное значение.

Среди направлений развития социальной политики названы:

- Создание механизма привлечения некоммерческих организаций на конкурсной основе к выполнению государственного заказа по оказанию социальных услуг;

- Создание прозрачной и конкурентной системы государственной поддержки негосударственных некоммерческих организаций, оказывающих социальные услуги населению;

- Развитие взаимодействия государства, населения, бизнеса и структур гражданского общества.

6. Проблемы с кадрами и обучением.

Система обучения и подготовки гражданских активистов в России находится на начальном этапе. Эти направления в высших учебных заведениях пока не получили широкого распространения. Тренинговые

центры также остались без внимания. Таким образом, с точки зрения повышения кадрового потенциала российского гражданского общества сегодня перед нашей страной стоят следующие направления развития:

- Повысить уровень профессиональных знаний и навыков гражданских активистов в России.

- Создать отечественную систему подготовки кадров, которые способны эффективно удовлетворять спрос на образовательные услуги и обладать знаниями в юриспруденции, политологии, психологии, а также навыками в области организационной работы, взаимодействия со средствами массовой информации и работой в сети Интернет.

7. Дополнительные меры стратегического характера, которые необходимо принять для обеспечения дальнейшего развития структур гражданского общества:

I. Обеспечить снятие бюрократических преград для доступа некоммерческих организаций к государственному финансированию. Механизм господдержки за оказание социальных услуг должен быть простым и открытым. В 2010 году в Послании Президента РФ Федеральному собранию РФ была заявлена необходимость «активнее подключать некоммерческих организаций к оказанию социальных услуг населению».

II. Установить механизмы компенсационных мер (налоговые вычеты, льготы и т. п.) для коммерческих организаций, предоставляющих средства социально-ориентированным некоммерческим организациям.

III. Ввести налоговые льготы для организаций гражданского общества, которые оказывают социальные услуги населению.

IV. Предоставлять средства господдержки не только на реализацию проектов и программ некоммерческих организаций, но и на их операционную деятельность.

V. Во всем мире государственное финансирование получают религиозные организации — как правило, на образовательные программы и помощь социально незащищенным слоям населения. В России подобные организации также могли бы получать государственное финансирование на эти виды деятельности [2].

Для решения этих проблем можно считать, что государству необходимо наладить контроль над региональными органами исполнительной власти, местными органами самоуправления, уменьшить коррупционный уровень или вовсе искоренить его. Чтобы средства, выделенные из бюджета страны, доходили до нуждающихся общественных объединений в целом объеме, необходимо обеспечивать продуктивное развитие институтов гражданского общества. Проявление толерантности со стороны власти — это важное условие для подавления конфликтов между оппозицией и общественными объединениями, с одной стороны и государством, с другой. Политику правосознания и гражданской активности у молодого населения Российского государства необходимо

направить через создание различных молодежных общественных организаций. И самое важное — это «воспитание» патриотизма у населения, чтобы любовь к Родине была равносильной любви к государству [4].

Литература:

1. Федеральный закон РФ от 04.04.2005 N 32-ФЗ «Об Общественной палате Российской Федерации» [Электронный ресурс] : Федеральный закон РФ от 04.04.2005 N 32-ФЗ : принят Гос. Думой 15 марта 2005 г.: одобрен Советом Федерации 23 марта 2005 г. // СПС «Консультант Плюс».

2. Лекция Председателя Правления Фонда развития гражданского общества К.Н.Костина «Гражданское общество в России. Текущее состояние и пути развития».

3. Рыжков, В. А. Пять точек перелома [Электронный ресурс] : / В. А. Рыжков // Российская газета / Режим доступа : <http://www.rg.ru/2012/05/08/ryzhkov.html> - 1.03.2014.

4. Яхина, А.Р. Соотношение правового государства и гражданского общества / А. Р. Яхина, В. Ф. Сабиров // Государство будущего: политико-правовой аспект: материалы Международной научно-практической конференции. — Уфа : Издательство «Нефтегазовое дело», 2012. — 354 с.

ПРОБЛЕМЫ ДОСРОЧНОГО ОСВОБОЖДЕНИЯ ОСУЖДЕННЫХ ИЗ МЕСТ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ

Голованов А. П., студент

Яхцев Р.И., студент

Денисова Е. Г., ст. преподаватель

Ульяновский государственный технический университет
г. Ульяновск, Россия

Одним из основных направлений современной уголовной политики России является гуманизация исполнения наказаний, по которой предполагается смягчение режимных требований, приведение условий отбывания наказаний в соответствие с целями наказания, а также развитие системы стимулов правопослушного поведения осужденных. Поэтому реформа пенитенциарной системы выдвигает на первый план формирование мощной системы правовых стимулов, в том числе в виде поощрительных институтов, применяемых к осужденным. Так, по данным Научно-исследовательского института информационных технологий (НИИИТ) ФСИН России, в 2015 г. из ИУ было освобождено 253 316 осужденных, из них условно-досрочно — 88 050 человек, или 34,7% от общего количества освобожденных. Цель данной статьи заключается в том, чтобы рассмотреть и проанализировать особенности условно-досрочного освобождения от отбывания наказания.

В процессе проведенного нами исследования по теме условно-досрочного освобождения, мы пришли к выводу о том, что условно-

досрочное освобождение от наказания представляет собой досрочное освобождение от дальнейшего отбывания наказания осужденного при условии, что он в течение неотбытого срока не совершит нового преступления, не допустит нарушений общественного порядка, за которые будет подвергнут административному взысканию, и не будет злостно уклоняться от исполнения обязанностей, возложенных на него судом. Для применения данного института необходимо наличие материального и формального оснований. Материальное основание отражает степень исправления осужденного. Освобождение осужденного возможно в том случае, если он признает, что для своего исправления осужденный не нуждается в полном отбывании назначенного судом наказания. Такой вывод делается на основе изучения поведения лица, его отношения к труду. Также учитывается осознал ли осужденный свою вину, его отношение к администрации, другим отбывающим наказание. Исходя из этого ясно, что условно-досрочное освобождение может быть применено только к осужденным, которых положительно охарактеризовали.

Следует отметить, что поощрительные институты, применяемые к осужденным, отбывающим наказание в исправительном учреждении, как составная часть процесса исправительного воздействия представляют собой достаточно гибкий механизм, в рамках которого получают реализацию принципы уголовно-исполнительного законодательства, основные средства исправления, а также методы воздействия на осужденных. Целесообразно в дальнейшем совершенствовать их правовое регулирование и практику применения как важных средств позитивного стимулирования правопослушного поведения осужденных.

Таким образом можно отметить, что изменения уголовно-исполнительного законодательства в области применения к осужденным УДО от отбывания наказания будут способствовать повышению эффективности и расширению объема реализации этого межотраслевого поощрительного института. По своей юридической природе условно-досрочное освобождение представляет собой освобождение осужденного от отбывания дальнейшего реального наказания в виде лишения свободы или содержания в дисциплинарной воинской части под условием выполнения обязанностей, возложенных судом, и несовершения нового преступления в течение неотбытой части наказания. В законе отсутствуют четкие критерии признания осужденных не нуждающимися в полном отбывании наказания, что порождает споры при применении указанного вида освобождения от отбывания наказания, а это в свою очередь порождает неединообразную практику применения права при рассмотрении вопросов о применении к осужденным условно-досрочного освобождения от отбывания наказания. В силу этого, законодателем должны быть определены вышеуказанные критерии. Мы считаем, что этими критериями должны быть: положительное отношение к такой обязанности, как труд; соблюдение требований режима и различных

условий, устанавливаемых в исправительных учреждениях; участие в воспитательных мероприятиях; количество и характер поощрений и взысканий; положительное отношение к получению образования, чтобы в дальнейшем трудоустроиться.

В определенных случаях уголовный закон предусматривает освобождение от наказания и его отбывания. УК РФ допускает разнообразные виды и формы освобождения от наказания либо от его отбывания, одним из которых является условно-досрочное освобождение.

Применение условно-досрочного освобождения от наказания является актом поощрения осужденных. Оно имеет важное воспитательное значение, является одним из эффективных средств, стимулирования правомерного поведения, после выполнения которого, осужденный может быть досрочно освобожден.

Президентом Российской Федерации и правительством страны в последние годы ведется целенаправленная работа по гуманизации уголовно-исполнительной политики и практики исполнения уголовных наказаний, сокращения законодательными методами численности граждан в местах лишения свободы, улучшению условий их содержания. В настоящее время применение УДО к осужденным является важнейшим элементом исправительного процесса, а также эффективным стимулом к правопослушному поведению как в процессе отбывания наказания, так и после освобождения.

Известно, что институт УДО от отбывания наказания является одним из самых динамично развивающихся на всем протяжении его становления. Нормы, касающиеся УДО от отбывания наказания, в том числе и в отношении несовершеннолетних осужденных, в течение последнего десятилетия неоднократно подвергались изменению. Для применения данного института необходимо наличие материального и формального оснований. Материальное основание отражает степень исправления осужденного. Освобождение возможно в том случае, если он признает, что для своего исправления осужденный не нуждается в полном отбывании назначенного судом наказания. Такой вывод делается на основе изучения поведения лица, его отношения к труду, а осужденного, обязанного учиться — и к обучению за все время отбывания наказания. Учитывается осознание осужденным своей вины, его отношение к администрации, другим отбывающим наказание. Исходя из этого ясно, что условно-досрочное освобождение может применяться только к положительно характеризующимся осужденным. Поощрительные институты, применяемые к осужденным, отбывающим наказание в исправительном учреждении, как составная часть процесса исправительного воздействия представляют собой достаточно гибкий механизм, в рамках которого получают реализацию принципы уголовно-исполнительного законодательства, основные средства исправления, а также методы воздействия на осужденных.

Целесообразно в дальнейшем совершенствовать их правовое регулирование и практику применения как важных средств позитивного стимулирования правопослушного поведения осужденных.

При принятии судебного решения об условно-досрочном освобождении судом должны быть полностью и всесторонне изучены данные о личности осужденного: наличие судимостей, в том числе и погашенных, тяжесть совершенного преступления, роль осужденного в нем, характеристика по месту отбывания наказания и другие.

В целях устранения существующих недостатков в деятельности судебных органов по осуществлению условно-досрочного освобождения необходимо наличие четко разработанных критериев, по которым суд может сделать вывод о законности и целесообразности применения данного института.

Следует обратить внимание, что ст. 74 УК РФ в действующей редакции от термина «злостное уклонение» отказались и теперь указано систематическое уклонение. Считаю, что правильным будет заменить «злостное уклонение» на «систематическое уклонение» в п. «а» ч. 7 ст. 79 УК РФ. Это изменение необходимо внести в силу того, что словосочетание «систематическое уклонение» более понятно.

Так же необходимо внести изменения в УК РФ. Так как необходимо четко определить учреждение, которое бы осуществляло контроль за условно-досрочно освобожденными. Считаю, что закрепить полномочия по осуществлению контроля за лицами, освобожденными условно-досрочно, необходимо за Федеральной службой исполнения наказания и порядок.

В законодательстве нужно прописать цели, задачи, полномочия Федеральной службы исполнения наказания в области вышеуказанного контроля.

По нашему мнению, более правильно было бы не только рекомендовать судам рассматривать возможность возложения обязанностей, способствующих исправлению осужденного, но и законодательно закрепить такую обязанность. Таким образом, считаю, что ч. 2 ст. 79 УК РФ следует изложить так: «Применяя условно-досрочное освобождение, суд должен возложить на осужденного обязанности, предусмотренные частью пятой статьи 73 настоящего Кодекса, которые должны им исполняться в течение оставшейся не отбытой части наказания».

Внесенные изменения в УК РФ позволят более правильно осуществлять условно-досрочное освобождение, контроль за условно-досрочно освобожденными лицами, будут способствовать системности данных нормативно-правовых актов.

Литература:

1. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации: принят Гос. Думой 08 янв. 1997 г. № 1-ФЗ, по сост. 1 декабря 2016 г.
2. Уголовный кодекс Российской Федерации: принят Гос. Думой 24 мая 1996 г. № 63-ФЗ, по сост. на 06 июля 2016 г.

3. Ревин, В. П. Уголовное право. Особенная часть. Учебник, 2-е изд., испр. и доп. / В. П. Ревин. — М. : Юстицинформ, 2010. — 392 с.

4. Соколова, О. А. Основания применения условно – досрочного освобождения: анализ правоприменительной практики / О. А. Соколова // Уголовное право. — 2013. — №1. — С. 66—70.

ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ ПРИ ВСТУПЛЕНИИ В ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Дулов Д., студент

Денисова Е. Г., ст. преподаватель

Ульяновский государственный технический университет

г. Ульяновск, Россия

Предоставление информации о себе — дело каждого, исключением являются ситуации при трудоустройстве, когда гражданину необходимо сообщать личную информацию, т. е. персональные данные [5].

Отношения, связанные с обработкой и использованием персональных данных, регулируются главой 14 Трудового кодекса РФ и Федеральным законом от 27.07.2006 N 152-ФЗ «О персональных данных».

Согласно ст. 2 ФЗ «О персональных данных», целью настоящего Федерального закона является обеспечение защиты прав и свобод человека и гражданина при обработке его персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну [2].

В ст. 3 Федерального закона 152-ФЗ дается следующее определение — персональными данными является любая информация, имеющая отношение к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных) [2].

Под обработкой персональных данных любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных [2].

Ни Трудовой кодекс, ни Федеральный закон №152-ФЗ не уточняет, какие данные относятся к персональным.

Пункты 4 и 5 ст. 86 ТК РФ ограничивают круг данных, которые работодатель может получить от работника. Таким образом, работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в

области персональных данных к специальным категориям персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами [2]. Согласно с п.1 ст. 10 №152-ФЗ, к специальным категориям персональных данных относятся сведения о расовой, национальной принадлежности, политических взглядах, религиозных или философских убеждениях, состоянии здоровья, интимной жизни [2].

Также работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами [2].

Каждая организация разрабатывает локальный акт, в котором определяется порядок работы с персональными данными работников. Этим локальным актом является Положение о защите персональных данных работников. Данный акт создается на основе российского законодательства, при этом в расчет принимаются особенности кадрового делопроизводства данной организации. Этот документ включает требования к получению и обработке персональных данных работника, их последующему хранению, обработке, а также защите.

Специфика, цели и методы обработки персональных данных у предприятий сильно отличается. Так, одни организации действуют самостоятельно, регламентируя работу с персональными данными своими внутренними документами. Другим организациям приходится взаимодействовать друг с другом по вопросу передачи информации, в том числе и по передаче информации, содержащей персональные данные граждан. Поэтому нельзя сформировать единые меры, предприняв которые предприятие будет соответствовать требованиям закона «О персональных данных» [6].

Вследствие вступления в силу Федерального закона от 25 июня 2011 г. №261-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон №152-ФЗ «О персональных данных» ужесточились требования к защите персональных данных.

В настоящий момент обеспечение защиты персональных данных является важной задачей для любой организации. За нарушение законодательства в области защиты персональных данных предусмотрены меры наказания вплоть до уголовной ответственности.

В последнее время особенно популярными становятся криптографические средства защиты информации. Цель криптографии состоит не в защите пути к информации, а ее преобразовании благодаря сложным математическим методам. Злоумышленник может похитить информацию, но без ключа не сможет расшифровать. Таким образом, похищение зашифрованных данных несанкционированными пользователями не имеет смысла.

В соответствии со ст. 86 ТК РФ все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие [3].

Согласно ст. 88 ТК РФ, работодатель не должен сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами [3].

Статья 89 ТК РФ устанавливает права работников:

- на полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

- на свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника;

- на определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

- на доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;

- на требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника последний имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии, обосновав таковое. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

- на требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

- на обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите персональных данных [3].

За разглашение персональных данных законодательством предусмотрены различные меры наказания.

Согласно ст. 81 ТК РФ, трудовой договор может быть расторгнут за разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника. По ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых

обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Наказание производится в соответствии со ст. 193 ТК РФ, регламентирующей порядок применения дисциплинарных взысканий [3].

За разглашение персональных данных может последовать материальная ответственность. Согласно п. 7 ст. 243 ТК РФ, материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случае сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами [3].

Если в результате разглашения персональных данных гражданину был причинен моральный вред, суд может возложить на нарушителя обязанность денежной компенсации указанного вреда согласно ст. 151 ГК РФ [4].

Если работник, ответственный за хранение данных, злоупотребив своим служебным положением, распространял сведения о частной жизни сотрудников, в соответствии с п. 2 ст. 137 УК РФ следует наказание в виде штрафа в размере от ста тысяч до трехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до двух лет, либо в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок от двух до пяти лет. Также предусматривается наказание принудительными работами на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет или без такового, либо арестом на срок до шести месяцев, либо лишением свободы на срок до четырех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет [1].

Литература:

1. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 N 63-ФЗ (ред. от 22.11.2016).
2. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (действующая редакция, 2016).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016).
4. Гражданский кодекс Российской Федерации.
5. Гильмуллина, Д. А. О защите персональных данных в системе трудовых правоотношений / Д. А. Гильмуллина, И. В. Чикинева // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. — 2014. — №3. — С. 232.
6. Стукалина Е.Ф. Анализ законодательства по персональным данным / Е. Ф. Стукалина, Л. М. Опоева // Приволжский научный вестник. — 2015. — №5-2. — С. 64, 65.

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Контемирова А. А., студент

Митрофанова К. В., студент

Кочеткова Р. М., к. э. н., доцент

Ульяновский государственный технический университет

г. Ульяновск, Россия

Разногласия между работниками и работодателями по поводу условий труда, заработной платы, а также заключение, изменения и расторжения коллективных соглашений и договоров, по поводу отношений, связанных с отказом работодателя учитывать мнение профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством, называются коллективными спорами. Разногласия и столкновения интересов работников и работодателей, по которым могут выдвинуты требования в комиссию по трудовым спорам или в суд, указаны в ст. 398 ТК РФ [1]. Таким образом, причиной возникновения коллективных трудовых споров являются конфликты.

Согласно действующего законодательства Российской Федерации коллективные переговоры ведутся самостоятельно работодателем и работниками, в результате чего заключается коллективный договор, нормы которого должны улучшать положения работников по сравнению с действующим законодательством. Следовательно, работодатель по законодательству как сторона трудовых правоотношений наделяется достаточно большими возможностями. [4, с. 22].

Споры по поводу выполнения коллективных договоров и соглашений, согласно ст. 381 и 398 ТК РФ, могут рассматриваться и как индивидуальные и как коллективные [1]. Эти споры могут возникать по поводу норм трудового права и являются спорами материального характера, а также могут носить нематериальный характер, например, быть процессуальными или организационными.

Правом выдвижения требований обладают работники и их представители, определенные в соответствии со ст.29-31 и ч.5 ст. 40 ТК РФ [1]. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю представительным органом работников, уполномоченным на разрешение коллективного трудового спора.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Решение об утверждении

выдвинутых требований принимается большинством голосов работников (делегатов), присутствующих на собрании (конференции). Требования работников могут быть оформлены: протоколом собрания; протоколом конференции; посредством сбора подписей работников. Работодатель обязан предоставить работникам или их представителям необходимое помещение для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований и не вправе препятствовать его (ее) проведению [2, с. 26].

Требования профессиональных союзов и их объединений выдвигаются их выборными коллегиальными органами, уполномоченными на это уставами профессиональных союзов и уставами их объединений, и направляются соответствующим сторонам социального партнерства. Требования могут быть направлены в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров, в том числе в форме электронного документа.

Литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Комментарий к последним изменениям / Под редакцией Г. Ю. Касьяновой. — М. : АБАК, 2017. — 320 с.
2. Лютов, Н. Л. Коллективные трудовые отношения // Защита трудовых прав работников в России и Финляндии / отв. ред. Е. Мачульская, М. Миккола. — М. : б/и, — 2013. — 226 с.
3. Петров, А. Я. Коллективные трудовые споры: фундаментальные аспекты трудового права / А. Я. Петров // Право. Журнал Высшей школы экономики. — 2014. — № 3. — 101 с.
4. Стрыгина, М. А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве Российской Федерации: автореф. дис. канд. юрид. Наук / М. А. Стрыгина. — Воронеж. — 2012. — 122 с.

Научное электронное издание

**Интеграция науки и практики
как условие экономического роста**

XI Международная научно-практическая конференция
(Россия, г. Ульяновск 20 декабря 2016 г. — 15 января 2017 г.)

Сборник научных трудов

Отв. за выпуск Р. М. Кочеткова, Е. Г. Денисова

ЭИ № 1117. Объем 1,45 Мб.

ЛРН№020640 от 22.10.97

Подписано в печать 16.01.2017. Формат 60×84/16.

Усл. печ. л. 9,30. Заказ 430

Ульяновский государственный технический университет
432027, г. Ульяновск, ул. Сев. Венец, д. 32.

ИПК «Венец» УлГТУ, 432027, г. Ульяновск, ул. Сев. Венец, д.32.

Тел.: (8422) 778-113
E-mail: venec@ulstu.ru
venec.ulstu.ru