МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

НАЧАЛО В НАУКЕ

Сборник материалов
VI Международной научно-практической конференции
школьников, студентов, магистрантов и аспирантов
(г. Уфа, 25 апреля 2019 года)

Часть I

Уфа
РИЦ БашГУ
2019

УДК 330
ББК 65
Н36

Ответственные редакторы:

д-р экон. наук, доцент **К.Е. Гришин;**
канд. экон. наук, доцент **Н.А. Кузьминых**

Редакционная коллегия:

канд. экон. наук, доцент **Л.З. Байгузина;**
председатель Совета молодых ученых ИНЭФБ БашГУ **А.М. Газитдинов;**
канд. экон. наук, доцент **А.Ш. Галимова;**
канд. физ.-мат. наук, доцент **Р.В. Гиндуллин;**
канд. экон. наук, доцент **Н.С. Ишмухаметов;**
ассистент **Д.И. Машкина;**
канд. экон. наук, доцент **У.Р. Мусин;**
канд. экон. наук, доцент **Н.В. Трофимова;**
канд. филол. наук, доцент **Н.Р. Шакирова**

Начало в науке: сборник материалов VI Международной науч-
Н36 но-практической конференции школьников, студентов, магист рантов и аспирантов, (25 апреля 2019 г., г. Уфа) / отв. ред. К.Е. Гришин, Н.А. Кузьминых / В 2 частях. Ч. I. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2019. – 268 с.

ISBN 978-5-7477-5050-0

В сборнике статей опубликованы материалы конференции, посвященной 100-летию Республики Башкортостан и 110-летию БашГУ. Конференция проходила 25 апреля 2019 г. на базе Института экономики, финансов и бизнеса БашГУ. В сборник вошли работы, посвященные человеку и труду в современном мире, использованию информационных методов, математического и компьютерного моделирования в экономике, менеджменту и маркетингу, проблемам макроэкономического развития и государственного управления.

УДК 330
ББК 65

ISBN 978-5-7477-5050-0

© БашГУ, 2019

ПРЕДИСЛОВИЕ

25 апреля 2019 года в стенах Института экономики, финансов и бизнеса Башкирского государственного университета прошла VI Международная научно-практическая конференция школьников, студентов, магистрантов и аспирантов «Начало в науке», посвященная 100-летию Республики Башкортостан и 110-летию Башкирского государственного университета.

В рамках конференции обсуждался широкий круг вопросов, в том числе: человек и труд в современном мире, информационные технологии, компьютерное и математическое моделирование, менеджмент и маркетинг, макроэкономическое развитие и государственное управление, экономика фирмы: проблемы и перспективы развития, финансовые аспекты развития экономики России, проблемы и перспективы инновационного развития экономики, проблемы профессиональной и межкультурной коммуникации.

Сборник содержит доклады участников конференции, в которых содержатся основные результаты их исследований. Оргкомитет конференции выражает признательность участникам за активное участие в работе конференции, желает успехов в дальнейших научных изысканиях.

Оргкомитет конференции

СЕКЦИЯ 1. ЧЕЛОВЕК И ТРУД В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

УДК 37.048.45

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОЦИАЛЬНЫХ СЛУЖБ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

Абдрахимова Камилла Эдуардовна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Терелецкова Е.В., канд. социол. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

В представленной статье рассматривается основная деятельность социальных служб и образовательных организаций по профессиональной ориентации школьников на территории Республики Башкортостан. Рассматриваются основные мероприятия, механизмы осуществления государственной политики в сфере профессиональной ориентации подрастающего поколения, а также основные направления деятельности образовательных организаций.

Ключевые слова: социальные службы, школьники, образовательная организация, профессиональная ориентация.

В настоящее время, в связи с происходящими преобразованиями в государственной системе управления и кризисным состоянием экономического положения страны, особо актуальной проблемой является осуществление профессиональной ориентации подрастающего поколения. Именно от эффективности государственной политики по организации профессиональной ориентации школьников и во многом зависит будущее всего государства и его процветание, экономический рост, повышение спроса на трудовые ресурсы. Для целей осуществления таких мероприятий в Российской Федерации и в каждом отдельном субъекте государства разрабатываются и принимаются соответствующие программы, предусматривающие направления профессионального обучения и ориентации молодежи.

По поручению Президента Российской Федерации Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации совместно с Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям, заинтересованными органами власти, объединениями работодателей и объединениями профсоюзов, образовательными организациями разработало национальный справочник профессий, востребованных на рынке труда [2, с. 4]. Справочник профессий утверждён приказом № 832 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования».

На территории Республики Башкортостан в настоящее время действует «План мероприятий по профессиональной ориентации учащихся, социально-профессиональной адаптации подрастающего поколения на рынке труда Республики Башкортостан», который был разработан на 2016-2020 годы [7, с. 4].

На Министерство семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан возложены обязательства по осуществлению координации и контроля за реализацией намеченной программы в данной области, а также предоставлять в Правительство Республики Башкортостан соответствующий отчет ходе реализации плана.

Таким образом, основными субъектами в сфере организации профессиональной ориентации школьников в республике являются Министерство семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан, Администрации муниципальных образований и городских округов республики, ГКУ Центр занятости населения каждого муниципального образования, образовательные учреждения [4, с. 4].

На Министерство семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан и центры занятости населения возлагаются обязательства по проведению ежегодного мониторинга профессиональной образовательной ориентации подрастающего поколения, а также организации круглых столов и конференций психолого-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся и социально-профессиональной адаптации будущих выпускников на рынке труда. Помимо этого, данные субъекты обязаны непрерывно осуществлять организацию практических семинаров, различных тренингов и деловых игр, предоставлять консультации для специалистов, которые непосредственно отвечают за организацию профессиональной ориентации и профессионального самоопределения школьников. Главным образом, осуществление перечисленных мероприятий способствует формированию профессионально-образовательных планов обучающихся, выявлению ключевых проблем в сфере выбора профессиональных предпочтений учащихся и способы их решения, совершенствованию профессиональной работы в образовательных организациях [3, с. 4].

Непосредственно на образовательные учреждения возлагаются задачи по формированию у учащихся адекватных представлений об их будущей профессиональной деятельности, избираемой профессии и личностных возможностях, а также формированию потребности и навыков вливаться в экономическую деятельность и социально-трудовые правоотношения общества.

Именно на образовательные учреждения возлагаются полномочия по формированию следующих основных установок школьников [5, с. 4]:

– формирование достаточно четких ориентиров касательно дальнейших профессиональных планов;

– определиться с будущей профессиональной деятельностью;

– формирование представления о профессионально значимых качествах в избранном виде деятельности, оценке и коррекции профессиональных навыков и умений;

– разрабатывать и внедрять соответствующие способы достижения результатов в профессиональной деятельности будущих выпускников образовательного учреждения, самоподготовке к избранной профессии.

На педагогический состав современных общеобразовательных учреждений возлагаются обязательства по проведению профессиональной диагностики обучающихся на определение профессиональных намерений и предпочтений будущей профессиональной сферы деятельности. Большое значение в данной области предается механизму организации и проведению олимпиад, викторин по основам выбора профессии для обучающихся общеобразовательных учреждений, а также конкурсов по профессиям, которые наиболее востребованы на современном рынке труда, проводимые среди выпускников профессиональных общеобразовательных организаций. Основными целями таких мероприятий являются пропаганда рабочих профессий, ориентация обучающихся и молодёжи на их получение.

Для наиболее эффективного самоопределения, самоактуализации, самореализации школьников в профессиональной деятельности, целесообразно сотрудничество всех органов государственной власти и социальных учреждений, оказывающих профориентационные услуги. Одним из таких социальных организаций, взаимодействующим с образовательными организациями, является Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования Межшкольный учебный комбинат «Стиль», который был создан на базе филиала Центра образования № 81 в 2004г. В настоящее время данный орган осуществляет следующие направления деятельности: обучение школьников 9-11 классов школ г. Уфы по программам начального профессионального образования, профессионально-ориентационной работой для подрастающего поколения, дополнительным образованием по разным направлениям школьников, старшеклассников и взрослых, а также повышением квалификации работников образовательных учреждений по компьютерным технологиям. Большое значение в системе профессиональной ориентации школьников в республике

уделяется информационному обеспечению профессионально-ориентационной работы и профессионального самоопределения обучающихся общеобразовательных организаций. Так, на Агентство печати и средствам массовой информации Республики Башкортостан возлагаются основные обязательства по оказанию информационной поддержки профориентационных мероприятий, размещение общей информации о ходе их реализации в Интернет-ресурсах и средствах массовой информации.

Таким образом, мы видим, что сейчас в организации профориентации учащихся активизируется встречная инициатива от образовательных учреждений, центров занятости населения и органов власти. Проведение профориентационных мероприятий, совершенствование и развитие системы социального партнерства, особенно в новых социально-экономических условиях, способствуют формированию у подрастающего поколения и их родителей правильного оптимального профессионального выбора с учетом потребностей развивающегося регионального рынка труда, что дает возможность задуматься о построении профессиональной карьеры, позволяет сформировать реальное представление о рынке труда.

Список использованной литературы

1. Бендюков М.А. Азбука профориентации. – М.: Литера Плюс, 2017. – 336 с.
2. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: https://spravochnik.rosmintrud.ru/professions (дата обращения: 30.03.2019).
3. Министерство семьи, труда и социальной защиты населения Республики Башкортостан [Электронный ресурс]. – URL: https://mintrudrb.ru/ (дата обращения: 30.03.2019).
4. Назарова У.А., Терелецкова Е.В. Системная поддержка выпускника: индивидуальный профориентационный маршрут // Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные вопросы развития системы профессиональной ориентации и общественно полезной деятельности учащихся». – Петразоводск: Издательство ПетрГУ, 2017. – С. 191-196.
5. Прищеп Ю.В. Проблемы профориентации молодежи // Молодой ученый. – 2018. – № 1.1. – С. 26-27.
6. Пряжникова Е.Ю. Профориентация. – М.: Academia, 2016. – 496 с.
7. Распоряжение Правительства Республики Башкортостан от 31 декабря 2015 г. № 1506-р «Об утверждении комплексного плана мероприятий по профессиональной ориентации учащихся, социально-профессиональной адаптации молодых граждан на рынке труда Республики Башкортостан на 2016-2020 годы» // Республика Башкортостан. – 2015. – № 112.

© Абдрахимова К.Э., 2019

УДК 331.55

ПРОБЛЕМЫ МИГРАЦИИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ИЗ РОССИИ

Андреева Ксения Валерьевна,
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Вишневская Н.Г., канд. экон. наук, доцент кафедры общей экономической теории БашГУ

В статье представлены результаты исследования проблемы «утечки умов», выявлены причины интеллектуальной эмиграции, представлена структура стран, принимающих российских трудовых мигрантов, а также перечислены последствия оттока высококвалифицированных кадров.

Ключевые слова: миграция, трудовая миграция, трудовые ресурсы, «утечка умов».

Вопросы трудовой миграции являются актуальными для изучения в настоящее время. В трудах ученых рассматриваются причины и последствия трудовой миграции, особенности государственного регулирования [4, 5]. «Утечка умов» – особый вид эмиграции населения, охватывающий, прежде всего, исследователей, ученых и квалифицированных рабочих, переселяющихся из развивающихся стран в государства со стабильной экономикой и высоким уровнем жизни.

Причинами интеллектуальной эмиграции из России можно назвать нестабильное финансирование научной сферы, а также неблагоприятную атмосферу для интеллектуальной деятельности. Специалисты, работающие на родине, сталкиваются с проблемой плагиата из-за несовершенств в законодательной системе – в России не отлажен процесс получения патентов на разработки, а также невозможностью применить собственные научные открытия на практике из-за слабой связи с отечественным бизнесом. С переменным успехом происходит процесс коммерциализации научной сферы, но основными инвесторами являются зарубежные компании, что приводит к своеобразной утечке умов, при которой кадры не покидают пределов своей страны [3, с. 71].

Среди причин оттока научных кадров из России можно выделить кризисное положение отечественной науки. Хотя государство и повышает объем финансирования науки, тратя средства федерального бюджета, этого пока недостаточно.

Следующей причиной является то, что ученые не удовлетворены возможностями реализации своего научного и творческого потенциала. Это связано, прежде всего, с устаревшим и недостаточным материально-техническим и научно-информационным обеспечением исследовательского процесса, и как следствие из-за этого медленно внедряются результаты научных исследований в производство.

Помимо того, что за рубежом труд научных работников оценивается в более высоком материальном вознаграждении, там соблюдается гражданские права и демократическая свобода. Многим ученым приходится находить дополнительные источники дохода, в частности и не относящиеся к науке, из-за этого физический и творческий потенциал работника науки распыляется. Все это ведет к тому, что падает престиж и статус ученых степеней, и как следствие снижается престижность науки в целом.

Незащищенность прав собственности на продукт интеллектуального труда – также считается одной из основных причин миграции.

Можно выделить и информационные, материальные и другие ограничения возможностей общения с зарубежными коллегами.

Также на отток высококвалифицированных кадров влияют политические причины, а именно кризис политической власти, политическая нестабильность, нарушение прав человека, обострение межнациональных отношений, социальная незащищенность, беспокойство не только за свое будущее, но и будущее своих детей.

Мигранты направляются в те страны, где интеллектуальная работа и ее результаты более востребованы, чем в странах донорах, и где созданы наилучшие технические и институциональные условия для творческой самореализации его представителей.

В структуре стран, принимающих российских трудовых мигрантов, наибольший удельный вес на протяжении многих лет занимают страны Европы и Америки (30,9% и 26,1% соответственно).

Среди трудовых мигрантов, выезжающих с целью работы заграницу по половому признаку, также преобладают мужчины. Структура стран, принимающих российских трудовых мигрантов представлена на рисунке 1 [1].

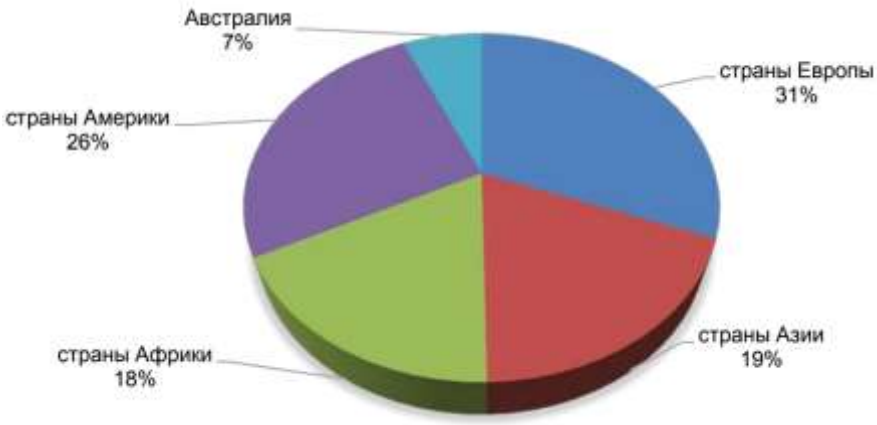


Рисунок 1 – Структура стран, принимающих российских трудовых мигрантов*
*Выполнено по [1].

Отток высококвалифицированных кадров ведет к следующим последствиям:

- падает конкурентоспособность России на международном рынке,
- «попадают под угрозу существования и развития целые направления российской науки,
- увеличивается разрыв между опытными и начинающими исследователями,
- пропадает заинтересованность молодого поколения к науке,
- происходит утечка идей, которая не сопровождается физическим перемещением умов, их вырабатывающих,
- ухудшается качественные и количественные характеристики научного потенциала России,
- замедляется научно-технический прогресс, нарушается режим воспроизводства научно-исследовательских кадров высокой и высшей квалификации,
- эмиграция высококвалифицированных специалистов негативно сказывается на демографических и социальных сторонах развития общества» – это одни из негативных последствий, отражающиеся на экономике России [2, с. 14].

Подводя итоги относительно эмиграции российских высококвалифицированных специалистов, отметим, что проблема «утечки умов» из России с каждым годом возрастает. Научная миграция напрямую затрагивает вопросы обеспечения национальной безопасности в рамках ее новой составляющей – интеллектуальной. Данная проблема становится все более актуальной на фоне глобализации, при увеличении важности научного потенциала, передовых технологий для развития страны. Для решения этой проблемы необходима целенаправленная и четкая политика власти, которая будет оказывать влияние на повышение конкурентоспособности нашей страны на мировой арене. Вместе с тем, лишь комплексный подход к решению проблемы позволит получить видимые результаты.

Список использованной литературы

1. Труд и занятость в России 2017 год [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. – URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/trud_2017.pdf (дата обращения: 05.04.2019).

2. Абсалямова С.Г. Миграция высококвалифицированных специалистов из России, ее масштабы и последствия [Электронный ресурс] / С.Г. Абсалямова, Р.Л. Сахапов // Техника и технология транспорта. – 2018. – № 1 (6). – С. 14. – URL: http://transportkgasu.ru/files/N6-14PPK118.pdf (дата обращения: 05.04.2019).

3. Калинина Г.В. Интеллектуальный капитал как фактор инновационной деятельности [Электронный ресурс] // Роль интеллектуального капитала в экономической, социальной и правовой культуре общества 21 века. – 2015. – С. 71–72. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=24670466 (дата обращения: 06.04.2019).

4. Вишневская Н.Г. Государственное регулирование миграции трудовых ресурсов // Экономика и предпринимательство. – 2014. – № 6. – С. 153-156.

5. Хамадеева З.А. Экономические аспекты миграции населения в крупнейших городах России / З.А. Хамадеева, Н.Г. Вишневская, А.Г. Ушмаев // Финансовая экономика. – 2018. – № 7. – С. 1875-1878.

© Андреева К.В., 2019

УДК 331.45

ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Асабина Анна Андреевна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Галимова А.Ш., канд. экон. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

В статье рассмотрены такие понятия как охрана труда и техника безопасности на предприятии. Цели проведения мероприятий по охране труда, а также виды инструктажей и их описание. Выделены причины производственного травматизма и организации, осуществляющие контроль качества специалистов служб охраны труда.

Ключевые слова: охрана труда, техника безопасности, инструктаж, производственный травматизм, контроль качества.

Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, которая включает в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия, которые образуют механизм реализации конституционного права граждан на труд [2].

За последние годы были приняты ряд федеральных законов и иных нормативных правовых актов по охране труда (или непосредственно связанных с охраной труда) что повлекло за собой формирование в стране правовой базы охраны труда работников организаций. В том числе определены содержание прав работников на труд, которые должны отвечать требованиям безопасности и гигиены, а также круг обязанностей работодателей.

Охрана труда и техника безопасности на предприятии включают в себя комплекс мер, цель которых обеспечить безопасность и сохранить здоровье работников, занятых исполнением своих трудовых обязанностей. Основные нормативные требования по этому направлению приведены в Трудовом кодексе. Также действует целый ряд специализированных нормативных актов отраслевого и межотраслевого характера. Мероприятия по охране труда и техники безопасности направлены на предотвращение травм работников и исключение ситуаций, которые могут повлечь за собой несчастные случаи или аварии. При этом на различных предприятиях требования техники безопасности и комплекс необходимых мер могут существенно различаться в связи с отраслевыми особенностями. Охрана труда и техника безопасности на предприятии – это, прежде всего, зона ответственности работодателя и соответствующих служб организации.

Работодатель обязан разработать внутреннюю нормативную документацию, проводить инструктажи и проверки знаний в соответствии с требованиями законодательства, информировать работников обо всех обстоятельствах, от которых зависит безопасность на производстве.

Виды инструктажей по охране труда [3]:

1) вводный инструктаж;
2) первичный инструктаж на рабочем месте;
3) повторный инструктаж;
4) целевой инструктаж;

5) внеплановый инструктаж;

Вводный инструктаж по охране труда проводится со всеми вновь принимаемыми на работу независимо от их образования, стажа работы по данной профессии или должности, с временными работниками, командированными, учащимися и студентами, прибывшими на производственное обучение или практику.

Первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится до начала работы руководителем подразделения или по его поручению мастером с вновь прибывшими работниками, переведенными из других структурных подразделений и с командированными сотрудниками.

Повторный инструктаж по охране труда проходят все рабочие, независимо от квалификации, образования, стажа, характера выполняемой работы не реже одного раза в 6 месяцев. С рабочими обслуживающими оборудование повышенной опасности повторный инструктаж проводят не реже одного раза в 3 месяца.

Целевой инструктаж по охране труда проводят при разовой работе, при проведении экскурсий или мероприятий с учащимися (экскурсии, походы, спортивные соревнования), а также при ликвидации аварий и катастроф.

Внеплановый инструктаж по охране труда проводят при нововведениях на предприятии, выявлении нарушений, по решению работодателя или других должностных лиц органов государственного надзора и контроля.

Охрана труда и техника безопасности на предприятии взаимосвязаны. Техника безопасности представляет собой комплекс организационно-технических мероприятий. Именно эти мероприятия обеспечивают создание условий для снижения риска получения травм на предприятии. Производственный травматизм неизбежен при несоблюдении гигиенических норм условий труда, а также требований охраны труда и техники безопасности на рабочем месте. Мероприятия по технике безопасности направлены на обеспечение, например, хорошей освещённости и вентиляции производственных помещений и на контроль за температурой в помещениях.

Таблица 1 – Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве, тыс. человек в 2013-2017 гг. [4]

Числ-ть постр-х при несчас-х случаях на произв-ве, тыс. чел.	2013	2014	2015	2016	2017
Всего	35,6	31,3	28,2	26,7	25,4
Муж	24,9	21,9	19,7	18,6	17,6
Жен	10,7	9,4	8,5	8,1	7,8
со смертельным исходом					
Всего	1,7	1,4	1,3	1,3	1,3
Муж	2,1	1,8	1,7	1,6	1,6
Жен	1,1	1,0	0,9	0,9	0,9

*Источник Росстат.

Можно заметить тенденцию к снижению численности пострадавших на производстве, что говорит о положительном влиянии проводимых мероприятий по улучшению охраны труда на предприятиях. Конечно же, так как мужчины заняты тяжелым трудом, производственный травматизм у мужчин больше чем у женщин.

Основные причины травматизма на производстве:

1) падение с высоты – 30,5%;

2) транспортные происшествия – 27,9%;

3) воздействие механизмов, разлетающиеся предметы и детали – 18,5%;

4) другие причины – 13,9%;

5) падение, обрушение предметов, материалов – 9,2%.

За охрану труда и технику безопасности на производстве в целом отвечают руководители: предприятия, подразделений, отделений. Заботиться о собственной

безопасности обязаны и сами трудящиеся. Это – требование ст. 214 ТК РФ. Чтобы остаться здоровыми и сохранить работоспособность, трудящимся необходимо:

– соблюдать требования охраны труда;

– правильно и своевременно использовать средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить обучение по безопасному выполнению работ, и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производственном участке. Проходить инструктажи и проверять знания по охране труда;

– незамедлительно оповещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, о каждом несчастном случае, случившимся на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о возникновении признаков острого профзаболевания;

– проходить обязательные периодические, предварительные, внеочередные и прочие медицинские осмотры по направлению руководства организации в соответствии с законодательством РФ.

Специалисты служб охраны труда подчинены руководителю организации либо его заместителю, поэтому для профессионального контроля качества выполнения ими своих обязанностей нужны сторонние организации.

Их можно разделить на следующие виды:

1. Государственные.

Это специально уполномоченные государственные организации: Минтруда, Минздрав, Госгортехнадзор, Госавтоинспекция, Госатомнадзор, Госэнергонадзор, Госстандарт, Государственная противопожарная служба, исполнительные власти федерального и местного уровней. Организации, которые его осуществляют, могут проверять любые предприятия и объединения, в которых есть объекты из области их интересов;

2. Ведомственные.

В качестве контролирующих органов могут выступать министерства, ведомства, головные предприятия, предприятия-заказчики по отношению к подрядным организациям;

3. Вневедомственные.

Это контроль со стороны ФСС, пенсионного фонда, других фондов и страхователей;

4. Общественные.

Общественные движения, фонды, СМИ и даже отдельные граждане. Отношение администрации предприятий к требованиям техники безопасности активно обсуждают пользователи Facebook, «ВКонтакте», Twitter и других социальных сетей.

Если брать во внимание опыт зарубежных стран, то в Китае можно выделить причиной снижения производственного травматизма – строгий государственный надзор за системой охраны труда. Ведется постоянная работа по усовершенствованию профессиональных стандартов безопасности.

Отличительной чертой охраны труда в Германии является предупреждение случаев производственного травматизма, а не причины их появления. Также в Германии создаются профессиональные сообщества, которые занимаются страхованием ответственности работодателя по случаю профессионального заболевания или производственного травматизма. Финансирование таких сообществ происходит за счет страховых взносов руководителей предприятий и за счет членских взносов.

В Соединенных Штатах Америки существуют жесткие санкции за нарушение охраны труда и действуют федеральные программы в сфере безопасности работников, охраны их труда и здоровья. Также в США существует круглосуточная горячая линия, где собираются все нарушения в сфере охраны труда и эти сведения являются основанием для проверки инспектором указанной организации.

Одной из наиболее важных ценностей в трудовой деятельности человека являются условия труда. Жизнь и здоровье работника стоят на первом месте, а значит работодатель и

сам работник, соответственно, должны соблюдать требования охраны труда и техники безопасности.

Список использованной литературы

1. Галимова А.Ш., Галумян Л.Э. Внеэкономические методы принуждения к труду с экономическими результатами // Экономика и предпринимательство. – 2013. – № 2 (31). – С. 190-193.

2. Конституция Российской Федерации.

3. Постановление Минтруда России, Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

4. Трудовой кодекс Российской Федерации.

5. Федеральная служба государственной статистики.

© Асабина А.А., 2019

УДК 331

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Ахметова Айгуль Фанисовна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Байкова Э.Р., канд. экон. наук, доцент
кафедры общей экономической теории БашГУ

Сущность организации труда заключается в установке, применении определенного порядка и процесса труда на предприятии. Благодаря правильно организованной системе разделения труда, приемах и процессах производства, организации рабочего места и др. зависит эффективность работы предприятия. На каждом предприятии установлена своя организация рабочего процесса, это связано с системой управления, разделения труда, производственным процессом в целом.

Ключевые слова: организация труда, предприятие, охрана труда, технологии, производительность, рабочее место, производственный процесс.

В современной экономике все чаще приобретает значение организация труда. Связано это тем, что высокая организованность труда на современном этапе развития экономики, является важным условием для эффективной деятельности предприятий и организаций. В условиях высокой конкуренции, большое значение имеет результативность труда и его качество, которая повышается за счет более квалифицированного персонала и использование новейших технологий.

Таким образом, организация труда – это такие системы мер, которые обеспечивают наиболее эффективное использование материальных и трудовых ресурсов для повышения мотивации работников и производительности труда.

Организация труда включает:

- управление уровнем нормирования труда и его материального стимулирования с учетом качества труда;
- разработка наиболее рациональных форм разделения труда, а также комбинирование работников в производственный персонал;
- постановка эффективной мотивации работников и оплаты труда, которые соответствуют потребностей работников и стимулов;
- внедрение оптимальных методов и приемов труда;
- организация рабочего процесса, для устранения потери рабочего времени, для создания благоприятных условий труда и отдыха.

Планирование, обслуживание и организация рабочего места и создания необходимых

условий труда является одним из важных составляющих для организации.

Рабочее место – это зона, где реализуется труд, организованное для одного или нескольких работников. Оно должно быть оснащено всеми необходимыми средствами. Так – как организация труда работника во многом зависит от правильной организации рабочего места, снабжению необходимыми средствами и их правильному размещению.

В промышленности выделяют следующие направления организации труда: разделение и кооперация труда, проектирование трудовых процессов, рабочих мест, систем обслуживания, режимов труда и отдыха; создание благоприятных санитарно-гигиенических, психологических и социальных условий труда; формирование работоспособных трудовых коллективов.

В производстве любого продукта участвуют два вида труда: живой труд, то есть труд, затрачиваемый рабочими непосредственно в производстве этого продукта, и прошлый труд, который был затрачен на прежних стадиях общественного производства и используется для производства данной продукции (частично – здания и машины, полностью – сырье, топливо, энергия и материалы).

К организации труда относится лишь та часть производственного процесса, которая связана с применением живого труда. В то же время нельзя изучать труд в отдельности от средства производства, технологии и других факторов. Но сами по себе новейшие технология и техника создают лишь потенциальные возможности для интенсификации производства и повышения его эффективности. Только труд, организованный по всем правилам науки, с учетом выработанных ею рекомендаций, обеспечивает использование этих возможностей. А поскольку труд немыслим без организации, выступающей как упорядоченная система взаимодействия работников со средствами производства и друг с другом в едином производственном процессе, то в современных условиях организация труда на высокоорганизованных предприятиях ставится на научную основу.

Для выявления сущности организации труда необходимо знать ее основы. Основы организации труда подразделяются на: социально-экономические, технико-технологические и психофизиологические. Социально-экономические основы составляют выводы и достижения политической экономии, социологии, педагогики и других наук, а также экономики труда, экономики и организации производства, они предопределяют цели, характер, содержание труда в обществе и как следствие этого, социально-экономические направления мероприятий по организации труда. Технико-технологические основы организации труда опираются на выводы и достижения технических наук, совокупность знаний и передового опыта в области применения и совершенствования орудий и предметов труда [1, с. 36]. К психофизиологическим основам относятся выводы и рекомендации наук, изучающих изменение физиологических и психических процессов, которые происходят в организме человека.

Организация труда представляет собой ряд мероприятий, направленных на рациональное сочетание процесса труда с элементами производства, главной целью которого является повышения эффективности использования трудовых ресурсов. Объектом организации труда является живой труд коллектива. Решение экономической задачи предполагает, что целью организации труда является ускорение темпов роста производительности труда в целом.

Решение психофизиологической задачи состоит в создании наиболее благоприятных условий, обеспечивающих сохранение здоровья и работоспособности человека.

Решение социальной задачи направлено на обеспечение условий для всестороннего и гармонического развития личности, повышении содержательности труда.

В настоящее время для более эффективной работы предприятия необходимо усовершенствованная организация труда. Этого можно добиться при разработке и применении рациональных форм разделения и кооперации труда, совершенствовании организации и обслуживании рабочих мест, внедрении передовых приемов и методов труда, совершенствовании нормативов труда, внедрении рациональных форм и методов

материального стимулирования, улучшение условий труда. Также стоит уделить внимание подбору кадров, в первую очередь, принимать на производство квалифицированные и молодые кадры. А также в процессе их работы повышать квалификацию персонала и стимулировать их на самостоятельное развитие и повышение своих знаний в определенной области.

Список использованной литературы

1. Бабичева Н.Э., Любушкин Н.П. Экономика организации // Экономический анализ: теория и практика. – 2017. – № 3. – С. 38-40.
2. Егоршин А.К., Зайцев В.А.Организация труда персонала // Экономический анализ: теория и практика. – 2018. – № 5. – С. 58-59.
3. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала: учебник. – 3-е изд., перераб. – М.: КНОРУС, 2016. – 300 с.
4. Шеремент А.Д. Теория экономического анализа: учебник. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 333 с.

© Ахметова А.Ф., 2019

УДК 658.310.7

ПЕРСПЕКТИВЫ И РИСКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ

Ахряпова Дарья Александровна,
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Терелецкова Е.В., канд. социол. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

В статье представлены результаты исследования проблемы профессиональной карьеры. Описаны возможные перспективы, а также риски, с которыми может столкнуться сотрудник при построении профессиональной карьеры.

Ключевые слова: карьера, профессиональная карьера, перспектива, риски, развитие.

Профессиональное рост или, другими словами, карьерное развитие – это процесс, который требует постоянного совершенствования профессиональных знаний, компетенции работника. Этот процесс должен являться частью карьеры, стать приоритетом улучшения навыков. Повышая уровень профессионализма, сотрудник увеличивает ценность в той организации, где работает и повышает для себя перспективы развития профессиональной карьеры.

При развитии профессиональной карьеры можно столкнуться с разного рода рисками. Основные риски разделяются на три большие группы.

1. Социальные риски - это объективные и субъективные моменты, которые связаны с происхождением человека, его статусом в обществе, уровень имущественного багажа, личные и физиологические особенности.

2. Стихийные риски. Подразумевает разорение компании, где человек начали карьеру, резкое изменение рыночной ситуации, экономический кризис и сокращение кадров, изменение законодательных основ бизнеса в той или иной среде, стихийные бедствия в регионе, война, общественные катаклизмы в виде революций и мятежей, и так далее.

Данные риски также невозможно прогнозировать или как-то регулировать.

3. Материальные риски. Сюда относятся все риски карьеры так или иначе связанные с деньгами или личным капиталом [2, с. 282].

Для повышения перспектив развития профессиональной карьеры специалисту в первую очередь необходимо самообразование.

Самообразование – это наиболее эффективный способ получения знаний, в том числе и в профессиональной сфере. Это обусловлено тем, что индивид получает их

самостоятельно, основываясь на собственном опыте, исследованиях, ошибках, открытиях. А главным аргументом в этом случае является собственное желание учиться, в том числе и для продвижения по карьерной лестнице. Именно те знания, которые были приобретены подобным путем, становятся неотъемлемой частью личности на пути к ее самосовершенствованию на профессиональном поприще. Все, что человек познает самостоятельно, осознавая необходимость этого, не только оказывает влияние на его личность, но и намного легче переносится на практику.

Профессиональное самообразование включает в себя следующие функции:

– дополнение, углубление, расширение уже имеющихся знаний;

– компенсация недостатков базового образования;

– ориентация на формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности.

Самым главным отличием самообразования является независимость и свобода в выборе как предмета, так и методов его познания. Идя путем самообразования, человек самостоятельно выбирает ту область, в которой хочет расти и совершенствоваться. Именно получаемые в ходе самообразования знания человек в первую очередь и реализует в повседневной жизни. Данный процесс следует рассматривать и как средство самовоспитания. Именно оно способствует, в большей степени, развитию у индивида таких качеств, как целеустремленность, настойчивость, внутренняя организованность, трудолюбие. Кроме того, для развития профессиональной карьеры необходимо повышение компетенции путем стажировок, тренингов, семинаров. Это деятельность человека, которая направленная на повышение профессиональной квалификации. В наше время во многих компаниях занимаются разработкой стажёрских программ. Это позволяет работодателю временно «омолодить» свой коллектив. Стажёрские программы позволяют компаниям избегать застоя в профессиональной деятельности у сотрудников.

Профессиональное развитие обусловлено повышением уровня квалификации, погружением в саму профессию. Оно осуществляется в горизонтальной плоскости. В свою очередь, развитие профессиональных навыков может осуществляться в двух направлениях: узконаправленной сфере и расширенной профессиональной компетентности. Для развития профессиональной карьеры, во-первых, необходимо освоение профессии «вглубь», что позволяет стать единственным в своем роде специалистом в данном направлении, востребованном у ограниченного числа постоянных и уверенных в мастере клиентов. Во-вторых, освоение профессией в полном объеме, во всем разнообразии ее тонкостей и нюансов. Такие знания позволяют делать качественный анализ процессов и решать наисложнейшие задачи. Специалисты подобного уровня за счет расширенной сферы компетенции имеют более широкий круг клиентов.

Горизонтальное движение в профессиональной карьере - это повышение разрядов, получение званий, научных степеней и прочего. У сотрудника остается прежним положение в структуре, но расширяются функции, меняются обязанности и величина заработной платы. Как правило, движение по горизонтальной плоскости карьерного развития является прерогативой творческих личностей. Специалистам таких профессий, как, скажем, художники, журналисты, дизайнеры, программисты не всем и не всегда интересна административно-управленческая деятельность. Большинство предпочитают совершенствоваться профессионально, без амбиций занять руководящий пост [1, с. 143-145].

Развитие карьерного роста по вертикали происходит совсем иначе. В связи с этим у сотрудника расширяется сфера полномочий и повышается уровень ответственности. Здесь тоже имеет место быть развитие профессионализма. Оно необходимо для более результативного управления, повышения качества обратной связи с сотрудником, оценки результатов деятельности, как в частных случаях, так и в целом.

Помогают развитию профессиональной карьеры такие качества:

–упорное самоутверждение. Человек не подстраивается под окружающих, не пасуя, идёт к цели;

−способность общаться и «жить в мире» с окружающими, понимая их характеры;

−физическое здоровье, выносливость, а также психическая гармония; способность анализа, предвидения развития событий;

−гибкость. Человек понимает, где нужно признать поражение, пойти на компромисс. Может быть упорным при необходимости, но знает, когда пора временно отступить;

−способность убеждения; творческий подход к любому занятию.

Также для успеха необходимо знать свои преимущества, присущий стиль работы, ценности (если убеждения сотрудника несовместимы с ценностями компании, то работа будет невыносимой и неудачной).

Список использованной литературы

1. Амельченко Д.М. Почему следует перестраиваться на горизонтальную структуру управления карьерой? // Молодой ученый. – 2017. – № 1. – С. 143-145.

2. Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учебное пособие / В.И. Герчиков. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 282 с.

© Ахряпова Д. А., 2019

УДК 331.23

ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Байматова Эльвира Радиковна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Байкова Э.Р., канд. экон. наук, доцент кафедры общей экономической теории БашГУ

В настоящее время, в зависимости от того, в каких экономических показателях измеряются затраты труда, применяются различные формы оплаты труда. В практике фирм общей тенденцией совершенствования систем оплаты и стимулирования труда персонала является применение повременных систем в сочетании с доплатами, премиями за личный вклад работника в увеличение дохода фирмы.

Ключевые слова: работник, предприятие, фонд заработной платы, сдельная, повременная, форма оплаты труда

Для эффективной деятельности предприятия руководство должно осуществлять соответствующие действия, побуждающие работников к заинтересованности в своем труде. К этим побудительным силам относятся не только материальные выгоды, но и моральные, выражающиеся в удовлетворенности трудом, в престижности труда, в выполнении внутренних человеческих установок, моральных потребностей.

Заработная плата является основным источником стимулирования и дохода работающих на предприятии. Поэтому ее размеры регулируются государством и руководителями предприятий.

Оплаты труда представляет собой способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработной платы работника (форма заработной платы), так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов). В систему оплаты труда помимо этого включаются условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок компенсационного характера, условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, премий [2].

Все системы заработной платы в зависимости от того, какой основной показатель применяется для определения результатов труда, принято подразделять на две большие группы, называемыми формами заработной платы. Существуют повременная и сдельная формы заработной платы.

1. Повременная – форма оплаты труда, при которой заработная плата работнику начисляется по установленной ставке или окладу за фактически отработанное время.

Повременная оплата труда применяется, если невозможно или трудно нормировать труд, при строго регламентированных, высокомеханизированных и автоматизированных производственных процессах, в производствах, требующих высокого качества и точности выполнения работ, и там, где нет надобности стимулировать интенсивность труда. Различают:

- простую повременную систему - начисляется по тарифной ставке работника данного разряда за фактически отработанное время. Может устанавливаться часовая, дневная, месячная тарифная ставка.

- повременно-премиальную систему - представляет собой сочетание простой повременной оплаты труда с премированием за выполнение количественных и качественных показателей по специальным положениям о премировании работников.

2. Сдельная – форма оплаты труда за фактически выполненный объём работы (изготовленную продукцию) на основании действующих расценок за единицу работы. Различают: простую сдельную систему; сдельно-премиальную систему; косвенно-сдельную систему; аккордную систему; сдельно-прогрессивную систему.

Сдельная форма оплаты труда применяется там, где можно установить однозначную зависимость между объемом произведенной продукции и количеством затраченного труда каждого рабочего или группы рабочих.

При простой сдельной системе оплаты труда заработок рабочего находится в прямой зависимости от его индивидуальной выработки. Такая система применяется там, где легко можно организовать индивидуальный учет труда. Заработок определяется как сумма произведений соответствующей сдельной расценки на фактическую выработку.

При сдельно-премиальной системе сверх заработка по прямым сдельным расценкам выплачивается премия за выполнение и перевыполнение плана по заранее установленным качественным или количественным показателям.

Косвенно-сдельная система применяется для оплаты труда вспомогательных рабочих, обслуживающих основных рабочих-сдельщиков, от темпа и выработки которых зависит производительность основных рабочих.

При аккордной системе размер оплаты работ устанавливается не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, взятый в целом с указанием срока их выполнения.

При сдельно-прогрессивной системе оплаты труд рабочего в пределах установленной нормы оплачивается по основным расценкам, а сверх нормы – по повышенным. В настоящее время в России на малых предприятиях популярно используют повременную форму оплаты труда. А на более крупных предприятиях – сдельную.

Главное преимущество для рабочего при повременной оплате труда состоит в том, что он имеет гарантированный ежемесячный заработок, не зависящий от возможного снижения уровня производства в данный период времени. С точки зрения предприятия главный недостаток повременной оплаты в том, что она не стимулирует повышения выработки рабочих. При этом предприятие имеет относительную экономию на заработной плате при увеличении производства продукции. Для рабочего сдельная форма оплаты труда имеет преимущество в том, что дает возможность повышения заработка при увеличении интенсивности труда. Для предприятия применение сдельной системы оплаты труда дает возможность стимулировать при необходимости выработку рабочих, а основным недостатком является возможное снижение качества при росте выработки.

Список использованной литературы

1. Альбеков А.У. Экономика коммерческого предприятия / А.У. Альбеков, А.И. Согомонян // Экономический анализ: теория и практика. – 2017. – № 3. – С. 15-43.

2. Байнев В.Ф. Экономика предприятия и организация производства / В.Ф. Байнев, Т.К. Джалаев // Экономический анализ: теория и практика. – 2018. – № 5. – С. 35-39.

3. Гиляровская Д. А. Экономика предприятия: учебник / Д.А. Гиляровская, Д.А. Ендовицкий, Н.П. Любушин, Н.Э. Бабичева. – 3-е изд., перераб. – М.: КНОРУС, 2016. – 260 с.

4. Шеремент А. Д. Теория экономического анализа: учебник. – М.: ИНФРА-М., 2016. – 358 с.

© Байматова Э.Р., 2019

УДК 331.107

РАЗНОВИДНОСТИ СТИЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Берчатов Александр Александрович,
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Галимова А.Ш., канд. экон. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

В статье автором рассматриваются разновидности стилей руководителей. В результате исследования стилей, выделили основные характеристики и критерии рассматриваемых разновидностей, обнаружили их плюсы и минусы. Сопоставили стиль руководства с внешними и внутренними факторами и условиями, в которых приемлемы определенные разновидности руководителей.

Ключевые слова: демократический, либеральный, авторитарный, стиль, руководство.

Современное общество сегодня это многофункциональная, сложная, динамическая, целостная и развивающаяся система. Главной особенностью этой системы, какой бы она не была, есть её управление. Оно предполагает рост, сохранение и контроль за структурой, коммуникативные свойства этой системы. Также с развитием общества, ученые разрабатывали разнообразные подходы к управлению этой системой. Эти подходы называются стили управления человеческими ресурсами или стилями руководства персоналом. Если уйти глубже в психологию, то там различают две категории – лидерства и руководства [4].

Целью данной статьи является рассмотрение стиля руководства и лидерства как разновидности самого эффективного вида управления, основанного на принятии и понимании природы управления. Только такой симбиоз способен дать эффективные результаты в деятельности коллектива, будем оперировать терминами «лидер» и «руководитель» – как тождествами.

Стили руководства бывают следующие:

– авторитарный стиль;

– демократический стиль;

– либеральный стиль.

Авторитарный (директивный) стиль. Данный стиль основан исключительно на формальных отношениях внутри организации. Лидер, хорошо зная свои права, знает насколько он важен и пользуется этим. Он ограничивает, причем очень часто жестко, неформальные отношения в организации и делегирует подчиненным свои должностные обязанности. При данном стиле очень много внимания уделяется контролю за персоналом. Такой стиль в организациях используют при кризисных, тяжелых ситуациях или, когда в компании сложная, разветвлённая организационная структура. Если же этого ничего нет, значит у руководителя не сложились отношения с коллективом, а возможно произошел конфликт. Приоритеты дела ставятся значительно выше интересов людей, так же в общении преобладают резкость и грубость [1].

Руководитель, пользующийся данным стилем, отдает предпочтение официальному, формальному характеру отношений, поддерживает между собой и подчиненными дистанцию, которую подчиненные не имеют право нарушать.

Такой стиль руководства отрицательно сказывается на морально-психологическом климате в коллективе и ведет к значительному увеличению текучести, также снижению инициативности, снижению ответственности и самоконтроля работников.

Полагается, что использование директивного стиля управления может применяться только в исключительных случаях:

– когда наступают экстремальные условия, такие как: чрезвычайные обстоятельства и кризис;

– когда требуется быстро и верно отреагировать на сложившуюся ситуацию;

– когда время ограничено и не позволяет проводить собрания и дискуссии;

– когда в силу сложившихся обстоятельств и причин в данной организации персонал не имеет рабочего настроения, отсутствует должный уровень исполнительской и трудовой дисциплины.

Чрезмерное использование авторитарного стиля руководства приводит к увеличению злоупотребления властью.

Демократический стиль (коллегиальный) управления характеризуется делегированием полномочий, ответственности между руководителем и заместителями, инициативы между подчиненными и руководителем. Руководитель коллегиального стиля всегда прислушивается ко мнению коллектива по важным рабочим вопросам, принимает совместное решение. Своевременно и постоянно доводит информацию до сотрудников коллектива по важным для них вопросам. Такое общение с коллективом проходит в форме советов, рекомендаций, просьб, пожеланий, поощрений за оперативно и качественно выполненную работу, вежливо и доброжелательно; изредка по необходимости применяются приказы. Руководитель создает и стимулирует благоприятный психологический климат в коллективе, защищает интересы подчиненных. Чаще всего в организации встречается именно этот стиль руководства [2].

Либеральный стиль (бюрократический) управления характеризуется мягким характером руководителя, а также отсутствием активного управления коллективом. Данный тип руководителя, как правило, «плывет по течению», ждет распоряжений сверху или идёт на поводу у коллектива. Предпочитает не «не высовываться», примечателен отсутствием тяги к рискам, старается избежать решения назревших конфликтов, пытается уменьшить свою персональную ответственность, стремясь перенести ее на вышестоящее руководство или на свой коллектив. Пускает работу на самотек, редко контролирует ее исполнение. Данный стиль руководства чаще встречается в творческих коллективах, в которых сотрудники сильно отличаются самостоятельностью и имеют творческой индивидуальностью [3].

Бюрократический стиль управления -это стиль руководства, при котором руководитель вырабатывает директивы, команды и распоряжения, подлежащие неукоснительному исполнению со стороны подчиненных руководителю лиц на основе собственного мнения с учетом мнения подчиненных.

Современный специалист, даже не являясь руководителем, может разносторонне проявлять себя на работе, активно взаимодействуя с руководством и коллективом, так же он может обладать перспективой развития.

В зависимости от стиля руководства меняется не только эффективность работы, но и авторитет руководителя, а также атмосфера в коллективе и взаимоотношения между подчиненными и руководителем. Когда вся организация работает достаточно слаженно и эффективно, то руководитель наблюдает не только выполнение поставленных производственных задач, но и удовлетворение определенных личностных потребностей своего персонала, связанных с благоприятными условиями труда и здоровой атмосферой в коллективе. Личные награды не отменяют коллективные и приводят к более теплым отношениям, к сплоченности и повышению работоспособности в команде.

Список использованной литературы

1. Аширов Д.А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. – М.: ТК Велби, Проспект, 2017. – 432 с.

2. Резник С.Д. Карьерный менеджмент. Учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 240 с.

3. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления. Руководство для высшего управленческого персонала. – М., 1993.

4. Веснин В.Р. Основы менеджмента. – М., 1996

© Берчатов А.А., 2019

УДК 331.

РОЛЬ ТРУДА В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ЛИЧНОСТИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА

Борисова Анастасия Николаевна,
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Богатырева М.Р., канд. социол. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

В статье представлены результаты исследования роли труда в процессе формирования личности человека, описано влияние основных процессов, на которые оказывает влияние трудовая деятельность и их роль в современном обществе. Представлены результаты социологического исследования данных процессов на примере предприятия малого бизнеса.

Ключевые слова: роль труда, трудовая деятельность, формирование личности

Человеческий труд – основа формирования всех материальных и духовных ценностей на протяжении всей истории человечества. В современном обществе это особенно актуально, поскольку создаются новые теории управления человеческими ресурсами, такие как «теория Z», где ключевая роль отводится человеку, как личности, а в процессе труда совершенствуется не только сам человек, но и происходит становление его личности.

Одновременно с этим текущий этап развития общества в целом и экономики в частности предъявляет высокие требования к личности человека, требует отношения к труду как общественному долгу [1]. Это подразумевает под собой понимание необходимости добросовестного и качественного исполнения своих трудовых обязанностей, стремление к саморазвитию, проявление активности и инициативы. Общество требует от человека творческого подхода к труду и отношения к нему как к осознанной необходимости и основой жизненной потребности

На формирование личности человека оказывают влияние следующие факторы:

1. Внутренние факторы – самовоспитание, общение и деятельность человека, как собирательный образ активности личности, порождаемой ее противоречиями и интересами.

2. Внешние факторы - природная и социальная среда, а также воспитание в широком и узком, социальном и педагогическом смысле [2].

В таблице 1 представлены социально-значимые процессы, на которые оказывает влияние трудовая деятельность и описана их роль. В рамках изучения трудовой деятельности в период прохождения производственной практики был проведен социальный опрос среди сотрудников консалтинговой фирмы со штатной численностью 120 человек. Респондентам были заданы 5 вопросов, связанных с некоторыми процессами, подвергающимися влиянию трудовой деятельности. Результаты проведенного исследования представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Роль процессов, подверженных влиянию трудовой деятельности человека

№ п/п	Процесс	Роль	Доля значимости, %
1	Развитие моторных навыков	Повышение уровня развития моторных навыков, раскрытие интеллектуальных способностей, сохранение и улучшение психического и физического здоровья.	6
2	Повышение социальной адаптивности	Способность самостоятельно достигать относительного равновесия в отношениях с собой и окружающими людьми в различных жизненных ситуациях, принятие жизни (и себя как ее части) во всех проявлениях, независимость, готовность и способность изменяться самому и изменять условия своей жизни	31
3	Развитие познавательных процессов	Изменения: от сопротивления – к взаимодействию, от пассивности – к продуктивности, от одиночества – к сотрудничеству, от узкой направленности – к свободе творчества [3]	21
4	Улучшение материального состояния	Повышение статуса человека в обществе, приобретение необходимых материальных благ, возможность повысить свой уровень жизни, обретение возможности формирования новой ячейки общества – семьи, как важной составляющей личной жизни каждого человека, уверенность в будущем своих детей [4]	28
5	Эмоциональная стабильность	Улучшение эмоционального состояния, появление ощущения радости и веры в себя. Появление «смысла в завтрашнем дне» и ощущение своей «нужности»	14

По результатам проведенного исследования можно сделать вывод, что в современном коллективе (на примере предприятия малого бизнеса) ключевую роль в формировании личности человека в рамках трудовой деятельности играет его возможность найти и удержать свое место в обществе. На второе место можно поставить материальное благосостояние человека, его статус в обществе и уверенность в завтрашнем дне. Трудовая деятельность как развивающая функция, объединяющая в себе возможности усвоения и использования определенной системы знаний, норм и правил, позволяющих человеку эффективно действовать в современном обществе, формирует его активную самостоятельную и творческую позицию, а также способствует самореализации и самоактуализации личности.

Список использованной литературы

1. Алексеев Ю.Г. Анализ и оценка эффективности труда // Новая наука: Стратегии и векторы развития. – 2017. – Т. 1. – № 3. – С. 175-177.

2. Алтунина И.Р. Социальная психология. Учебник. – М.: Юрайт-М., 2015. – 428 с.

3. Носс И.Н. Руководство по психодиагностике / И.Н. Носс. – М.: Мир, 2017. – 688 с.

4. Финогенко Е.И. Психология профессиональной деятельности: учеб. пособие / Е.И. Финогенко. – Иркутск, 2012. – 143с.

© Борисова А.Н., 2019

УДК 331

ОЦЕНКА ИНДЕКСА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Ванеева Нина Алексеевна
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Галина Альбина Эдуартовна, канд. социол. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

В данной статье рассматриваются основные тенденции, связанные с повышением производительности труда в Российской Федерации, рассматриваются индексы производительности труда, обозначаются основные препятствия по повышению производительности, а также проводится анализ приоритетной программы «Производительности труда и поддержка занятости».

Ключевые слова: производительность труда, индекс производительности труда, приоритетная программа «производительность труда и поддержка занятости».

Производительность труда достаточно важный показатель в современном мире, по причине того, что относится к ряду элементов, отражающих эффективность общественного производства. Постоянное повышение производительности труда стимулирует рост экономики в целом, а также повышает народное благосостояние. По мнению американских ученых-экономистов Грейсона Д. мл. и О'Делла К. «именно производительность труда в большей степени, чем в какой-либо другой фактор, определяет уровень жизни всей нации и является в долгосрочной перспективе наилучшим показателем экономической эффективности хозяйственного комплекса. История показывает, что лидер в области производительности в конце концов становится экономическим… и политическим лидером в мире».

Производительность труда в широком смысле слова понимается как отношение между выпуском готовой продукции и затратами на этот выпуск, или, другими словами, данное определение учитывает не только трудовые затраты, но и затраты капитала и материальные затраты. Также производительность труда можно охарактеризовать как результативность конкретного труда, который определяет эффективность целесообразной производительной деятельности в определенный промежуток времени [1, с. 147], показатель эффективности трудового процесса, который выражается отношением результатов производственной деятельности к затратам, к соответствующим затратам, живого труда.

Для оценки изменения такого показателя, как производительность труда в экономике Российской Федерации, используют индексы производительности труда, которые рассчитываются Федеральной службой государственной статистики в целом по экономике и отраслям.

В 2017 году на территории Российской Федерации индекс производительности труда в экономике был равен 101,9% по отношению к 2016 г., что означает повышение показателя производительности труда на 1,9%. Наиболее высокие показатели по производительности труда оказались в профессиональной, научной и технической деятельности (индекс равен 108,4%) [3], которая требует длительного обучения и предоставления специализированных знаний и навыков (например, деятельность в области архитектуры и инженерно-технического проектирования), данный показатель в 2016 году имел тенденцию спада на 5,3% по отношению к 2015 г. Также стоит отметить такие отрасли как сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство, где индекс производительности труда по отношению к 2016 г. был равен 105,3% и деятельность гостиниц и предприятий общественного питания – 103,5%. Последние позиции в рейтинге индекса производительности труда занимают следующие виды деятельности: деятельность административных и сопутствующих дополнительных услуг (поддержка деятельности предприятий) с индексом равным в 2017 г. 98,6% по отношению к 2016 г.; строительство с

достаточно низким индексом производительности труда – 97,6% и Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений с индексом производительности труда 96,7% по отношению к 2016 г.

30 августа 2017 г. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и приоритетным проектам был одобрен и утвержден паспорт приоритетной программы «Производительности труда и поддержка занятости» [2].

Сроки реализации данной программы были установлены до 2025 г. Правительством РФ были установлены следующие цели программы: провести запуск и реализацию программы повышения производительности труда и поддержки занятости в 15 субъектах Российской Федерации (в том числе в Республике Башкортостан) и на 150 предприятиях к 2018 году с расширением до 85 субъектов Российской Федерации и 850 предприятий к 2025 году с достижением по каждому субъекту РФ целевых значений по приросту производительности труда на предприятиях-участниках региональной программы не менее чем на 5% и 10% по результатам первого и второго годов и с перспективой повышения не менее чем до 30% по результатам реализации приоритетной программы, по сравнению с базовым значением [4, с. 3]. Достижение цели планируется за счет проведения определенных мероприятий. Вначале реализации программы планируется провести комплексный аудит финансово-хозяйственной деятельности предприятий на предмет определения резервов роста производительности труда и сформировать набор мероприятий, которые будут направлены на обеспечение роста; повысить эффективности производственных систем; увеличить производственную и инновационную активность; развить цифровизацию, механизмы трансфера технологий.

В 2018 году результатом реализации данной программы стали следующие мероприятия по созданию, внедрению и развитию ИТ-платформы управленческой и технологической компетенции, которая обеспечивает возможность доступа к регулярно обновляемым базам знаний, информационным материалам по тематике повышения производительности труда, интернет-площадке «Маркетплейс», на которой предприятия смогут подобрать необходимые для их сотрудников образовательные услуги, «единому окну», в котором перечислены возможные меры поддержки со стороны государства, а также возможность быть участником рейтинга по производительности труда. К 2020 году планируется сформировать национальную политику по повышению конкурентоспособности предприятий. К 2025 году обещается сформировать портфель типовых решений, для организаций и предприятий, которые посредством этого портфеля смогут самостоятельно принять меры по повышению производительности труда. На реализацию данной приоритетной программы по повышению производительности труда и поддержке занятости планируется выделить более 90 000 млн. руб. [4, с. 27].

Правительство РФ, формируя данную программу также выделило возможные риски и мероприятия по их предупреждению, которые могут встречаться на пути ее реализации. К ним относятся: разнонаправленные действия органов исполнительной власти РФ, субъектов РФ и муниципальных образований, которые могут не отвечать в полной мере целям программы; снижение объемов финансирования на реализацию программы, возможный риск отбора некачественных образовательных учреждений; недостаточный уровень социально-экономического развития регионов; отсутствие роста производительности труда и роста количества новых и модернизированных рабочих мест; риск, связанный с возможным увеличением количества жалоб на надзорные органы в связи с ущемлением прав работником, по причине сокращения персонала.

Список использованной литературы

1. Вишневская, Н. Г. Экономика социально-трудовых отношений [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Н. Г. Вишневская, А. Э. Галина, Л. В. Беззубко; БашГУ. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2014. – URL: https://elib.bashedu.ru/dl/read/VishnevskayGalinaBezzubkoEkonomikaSocialno-trudov.OtnocheniiUchPos.2014.pdf.

2. Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс] – URL: http://economy.gov.ru/minec/main (дата обращения: 28.03.2019).

3. Официальный сайт службы государственной статистки Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: https://gks.ru (дата обращения: 30.03.2019).

4. Паспорт приоритетной программы «Повышение производительности труда и поддержка занятости» [Электронный ресурс] // протокол от 30 августа 2017 г. № 9 – URL: http://economy.gov.ru/wps/wcm/connect/ff0c0ae2-46f5-4753-926b-f56d5f70291b/program_passport.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ff0c0ae2-46f5-4753-926b-f56d5f70291b (дата обращения: 30.03.2019).

© Ванеева Н. А., 2019

УДК 331

ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА БАНКОВСКИХ РАБОТНИКОВ

Габдуллина Гульназ Рамзилевна
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Галимова А.Ш., канд. экон. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

В представленной статье рассматривается значение и роль системы стимулирования сотрудников. Исследуется система стимулирования сотрудников организации. Кроме этого, изучается механизм мотивации и поощрения сотрудников предприятия. Особенно подчеркиваются целесообразность модернизации система стимулирования сотрудников для целей совершенствования деятельности организации.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, поощрение, вознаграждения, сотрудники, персонал, организация, производственная деятельность трудовая деятельность.

В быстро меняющемся мире важно не отстать от мировых достижений в стимулировании труда. Отсутствие разработанной системы стимулирования качественного и эффективного труда создает предпосылки снижения конкурентоспособности фирмы, что негативно скажется на заработной плате и социальной атмосфере в коллективе.

Детально разработанная система стимулирования эффективности и качества труда позволит мобилизовать трудовые потенциалы, создание необходимой заинтересованности работников в росте индивидуальных результатов, проявлению творческого потенциала, повышению уровня их компетентности, выразится в снижении удельного веса живого труда на единицу продукции и повышения качества выполняемых работ.

Стимулирование сотрудников представляет собой целенаправленный и координированный механизм, который главным образом направлен на удовлетворение потребностей сотрудников предприятия посредством рационализации производства. В данном случае под потребностями подразумеваются материальные нужды сотрудников, моральные блага, реализация которых оказывает непосредственное влияние на самого сотрудника [2, с. 93].

Большое значение для персонала организации и большую роль играет мотив, то есть осознанное побуждение к трудовой деятельности, которое приближает к достижению поставленной цели.

Развитие предприятия, его расширение и эффективность деятельности напрямую зависит от личностного вклада сотрудников организации. Стимулирование труда представляет собой определённое внешнее побуждение, которое оказывает большое влияние на поведение сотрудников в трудовой деятельности.

Стимулирование сотрудников в различных сферах деятельности, в том числе и банковской сфере выступает в качестве своеобразной материальной базой в системе

мотивации персонала организации. Вместе с этим стимулирование несёт и нематериальные нагрузку, позволяющую сотрудникам организации реализовывать себя в процессе трудовой деятельности.

В настоящее время в сфере банковской деятельности наибольшую актуальность приобретает механизм совершенствования стимулирования сотрудников, поскольку от эффективной деятельности всего коллектива во многом зависит и эффективность деятельности филиала банка. Так, в целом, можно обозначить, что механизмам стимулирования сотрудников в таком банке как Россельхоз выполняет три основополагающие функции:

- экономическую (повышение эффективности производства);
- социальную (удовлетворение потребностей человека);
- социально-психологическую;
- воспитательную.

Экономическая функция отражается в содействии росту уровня эффективности производственного процесса, выражающегося в росте производительности труда и качестве предоставляемых услуг или производимой продукции.

Нравственная функция позволяет осуществлять формирование активной жизненной позиции персонала, высоконравственное поведение, ответственность и благотворный общественный климат внутри коллектива. При осуществлении данной функции крайне важно обеспечить корректную, обоснованную систему стимулов, принимая во внимание традиции исторический опыт.

Социальная функция стимулирования сотрудников Россельхозбанка способствует формированию социальной структуры общества при помощи различного уровня доходов, зависящего от воздействия стимулов на различных людей. Формирование потребностей, а, следовательно, и развитие личности предопределяются также стимулированием труда.

Стимулы бывают индивидуальные и коллективные, а также материальные и нематериальные.

Материальные делятся на денежные (заработная плата, премии, компенсации и надбавки, доплаты) и не денежные (бытовое обслуживание, путевки, жилье, условия труда).

Нематериальные делятся на социальные (участие в управлении производством, в разработке и принятии решений, карьерный рост, занятие престижными видами груда), моральные (похвала, вынесение благодарности, награждение грамотами, орденами, медалями, присвоение званий), творческие (повышение сложности производственных задач, свободный выбор способов решения задач), психологические (причастность к делам трудового коллектива, социально-психологический климат).

Стимулирование персонала Россельхозбанка носит сугубо индивидуальный характер и базируется оно на следующих категориях:

– потребность;
– блага, необходимые для закрытия потребности;
– цена за получаемое благо.

Стимулирование отличается от мотивирования. Разница заключается в том, что стимулирование выступает средством, с помощью которого можно осуществлять мотивирование.

Стимулирование как способ управления предполагает необходимость учета интересов личности, трудового коллектива, степени их удовлетворения, так как именно потребности являются важнейшим фактором поведения социальных систем. Необходимо отметить, что набор потребностей различных индивидуумов, входящих в состав любой социальной системы, не одинаков.

Сама по себе потребность не может побудить работника к каким-то определенным действиям. Только тогда, когда потребность встречается с предметом, способным ее удовлетворить, она может направлять и регулировать деятельность социальной системы,

управлять ее поведением. Осознание потребностей вызывает интересы, желания, стремления, влечения.

В любой организации должна быть своя система вознаграждений, которая коренным образом влияет на эффективность работы. Говоря о ней, надо понимать большие категории чем «деньги» или «получаемые блага» [1, с. 37]. Многие люди ассоциируют термин «вознаграждение» именно с этими выгодами, допуская серьезную ошибку.

В роли вознаграждения может выступать все, что работник может считать ценным для себя. Руководитель должен понять, что проблемы и ценности носят специфический характер, а потому система поощрения должна разрабатываться индивидуально. Говоря о вознаграждения в организации, ее можно разделить на внутреннюю и внешнюю.

Стимулирование помогает решать различные проблемы, которые связаны с фиксацией и ориентацией на ценности и устремления персонала. Если все будет сделано правильно, то возможность более полной реализации потенциала крайне высока [3, с. 401].

Управленец должен понять, что проблемы на производстве могут быть связаны не только с отсутствием профессионализма и квалификации, но и с неумением правильного использования управленческих инструментов. Надо понять, что поиск универсального стимула может закончиться ничем, поскольку каждый сотрудник уникален.

Руководитель, который придерживается тактики поощрения, должен понимать, что такой путь приведет только к частичному удовлетворению, а не существенному повышению эффективности. Рассматривая методы трудового управления, между мотивацией и стимулированием появляется большая разница. Первое основано на влиянии и изменении текущих процессов, а второе позволяет закреплять и дополнять [4, с. 29].

Таким образом, на любом предприятии могут существовать различные системы поощрения, предполагающие повышение эффективности. Проблема заключается в том, что снижение общей трудоспособности коллектива может быть связано с несогласованностью в работе двух отделов. В любом случае, они должны координировать свою деятельность, дополняя друг друга. Для оценки и решения проблемной задачи, надо использовать только комплексный подход. Как показывает практика, мотивация и стимулирование может идти во вред друг другу, а потому нельзя забывать про адекватность принимаемых решений.

Список использованной литературы

1. Биктяков К.С. Система стимулирования персонала // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. – 2017. – № 28. – С. 37-42.

2. Галимова А.Ш., Кагарманов Р.Ф. Система стимулирования и мотивации государственных граждан служащих как инструмент кадровой политики государства в современных условиях // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2018. – № 1. – С. 38-41.

3. Зулкарнеева В. В. Стимулирование персонала как метод повышения трудового потенциала организации // Актуальные вопросы экономики и управления: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Москва, июнь 2017 г.). – М.: Буки-Веди, 2017. – С. 93-96.

4. Минасян С. С. Мотивация персонала // Молодой ученый. – 2016. – № 1. – С. 401-403.

5. Спицкий В.Е. Мотивация и стимулирование труда в системе кадровой политики // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2018. – № 17. – С. 29-34.

©Габдуллина Г.Р., 2019

УДК 330.1

СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Давлетова Альфия Альфитовна,
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Алексеев О.А., канд. филос. наук, доцент
кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

Важным критерием продуктивного функционирования национальной экономики является оптимальное и экономное пользование ресурсами бюджетных средств. Огромную роль при реализации поставленных страной целей в промышленной и социальной областях играют госучреждения. Учреждения удовлетворяют полный цикл общественно актуальных потребностей граждан государства, например образование, здравоохранение, социальная защита, культура, государственное управление и другие. Необходимы совершенствования формы выделения финансовых средств бюджетным учреждениям связана, в основном, с тем, что эффективные на сегодняшний день способы к управлению финансовыми ресурсами не в полной мере создают продуктивность затрат данных учреждений.

Ключевые слова: госучреждения, бюджет, финансирование, бюджетная смета, субсидии.

Снижение бюджетных доходов модернизирует как значимость качества планирования финансов в бюджетной области, так и ответственность органов исполнительной власти и бюджетных учреждений за результативность бюджетных расходов. Потому проблемы создания гибкой системы выделения финансовых средств бюджетным учреждениям обрели характер главных вопросов. Структура механизма финансов непростая и содержит в себе различные составляющие, соответствующие обилию современных финансовых отношений. А именно, огромное количество имеющихся связей предназначает применение большого числа составляющих механизм финансов. К основным составляющим финансового механизма относят: финансовое планирование и прогнозирование; денежные коэффициенты, показатели и лимиты; управление деньгами; денежные инструменты и стимулы; контроль. Из данного определения следует, что «…механизм финансового обеспечения госучреждений необходимо рассматривать как набор форм, методов, рычагов, способов организации денежных отношений, создания достаточных размеров денежных средств и их плодотворного распределения в целях обеспечения реализации муниципального задания и реализации количественных и высококачественных характеристик, отвечающих аспектам изучения продуктивности госучреждений» [4, с. 64].

На этапе реализации механизма денежного обеспечения у автономных учреждений складываются различные денежные отношения в области мобилизации, перераспределения и использования денежных ресурсов, расчетов с государством, компаниями либо жителями. Как видим, к составляющим механизма денежного обеспечения госучреждений относятся финансовые методы и инструменты создания и распределения денег, система норм и порядков, информационных каналов и показателей, используемых при расчете количества доходов и затрат госучреждения. На основании механизма финансов бюджетных учреждений социальной сферы (образования, науки, культуры, здравоохранения и т.д.) лежат те же правила, которые основаны на продуктивном расходовании денег. Состав механизма денежного обеспечения госучреждений есть способ организации публично-правовым образованием денежных отношений в системе регулирования стадий образования, перераспределения и использования госучреждениями денежных ресурсов в границах институционально определенных правил, денежных методов и инструментов, нормативного и информационного обеспечения.

Различия бюджетных учреждений порождают различный перечень финансирования средств и их использования. В полном виде алгоритм финансирования бюджетных учреждений представлен на рисунке 1.

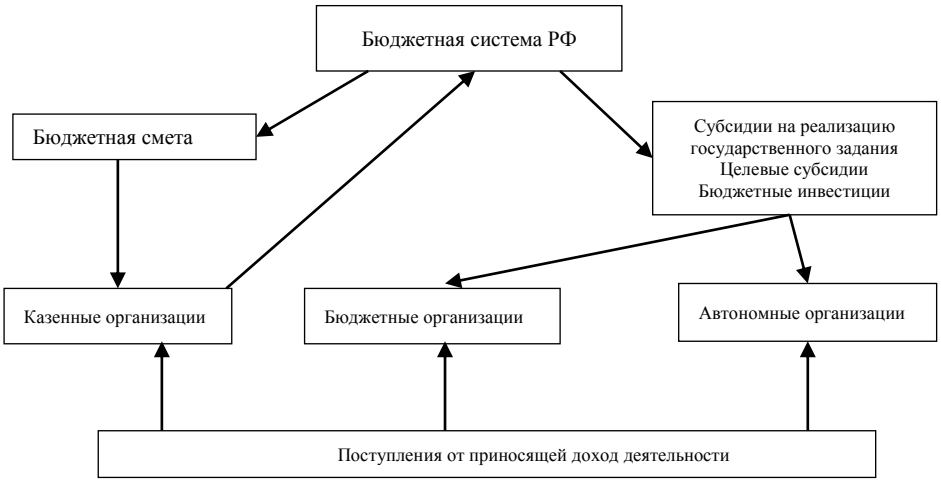


Рисунок 1 – Алгоритм выделения финансовых средств бюджетным учреждениям

По мнению Е.А. Федченко «…главное различие казенных организаций от бюджетных и автономных состоит в том, что только первые финансируются из бюджета по «расходному правилу», а именно в соответствии с бюджетной сметой. Автономные и бюджетные организации получают финансовые средства для оказания государственных услуг согласно государственному заданию. Государственное задание для автономной либо бюджетной организации создается и утверждается учредителем согласно видам деятельности, которые отнесены его уставом к основной деятельности. Финансирование основной деятельности реализуется в форме субсидий из соответственного бюджета и других не запрещенных федеральными законами источников» [2, с.498]. Сверх установленного государственного задания, также в случаях, которые определены федеральными законами, в границах установленного государственного задания эти виды организаций имеют право реализовать работы, оказывать услуги, которые относятся к их главным формам деятельности, предусмотренным учредительной документацией, для населения и компаний за оплату и на идентичных при оказании услуг критериях. С целью достижения уставных задач у автономных и бюджетных организаций имеют право реализовать другие формы деятельности, которые приносят доход. В то же время полученный доход поступает в самостоятельное распоряжение организации и используется ими для выполнения задач, ради которых они сформированы.

Как считают Л.В. Мазур и В.И. Ильминская «…выделение финансовых ресурсов для деятельности бюджетных и автономных организаций есть возможность реализоваться за счет разных источников: субсидий на возмещение оптимальных расходов, которые связаны с выполнением организацией согласно государственному заданию государственных услуг; субсидий, которые предоставляются согласно проекту закона о бюджете на реализацию соответственных целей; бюджетных инвестиций; поступлений от осуществления госучреждением услуг, которые относятся согласно уставу организации к ее главным формам деятельности, предоставление которых для населения и компаний реализуется платно, также поступлений от другой приносящей доход деятельности; поступлений от продажи ценных бумаг» [3, с. 116].

Н.В. Чигрова рассматривает, что «…финансовое обеспечение реализации государственных заданий выполняется за счет ресурсов государственного бюджета и бюджетов государственных внебюджетных фондов России, региональных бюджетов России и бюджетов территориальных государственных внебюджетных фондов, бюджетов муниципалитетов в порядке, который установлен согласно Правительству России, высшему исполнительному органу государственной власти субъекта России, местной администрацией.

Размер финансового обеспечения реализации государственного задания определяется на основе оптимальных расходов на оказание государственных услуг населению и компаниям, нормативных расходов на содержание государственного имущества» [5, с.58].

Согласно пунктам 2, 3 статьи 298 ГК РФ «…прибыль, полученная бюджетными и автономными организациями от приносящей прибыли деятельности, поступают в самостоятельное распоряжение данных организаций. Эти доходы используются согласно плану финансово-хозяйственной деятельности организаций» [1, ст. 298].

Таким образом, финансовая деятельность государства в отношении учреждений бюджетной сферы направляется к утверждению необходимого объема финансовых ресурсов для использования социально значимых услуг и исполнения установленных закрепленных программ. На этом перераспределительная функция государственных финансов в бюджетной сфере заканчивается. Дальше каждое государственное учреждение, которое получает от главного распорядителя бюджетных средств надлежащую ему сумму, начинает самостоятельную деятельность.

Список использованной литературы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ принят Гос. Думой Фед. Собрания 21.10.1994 (ред. от 29.12.2015) // справ.-правовая система «КонсультантПлюс». ВерсияПроф. – [М., 2019]. – Электрон. текст. дан. – Послед. обновление 12.03.2019.

2. Коокуева, В.В. Финансовые аспекты развития образовательных учреждений в России / В.В. Коокуева // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 11. – С. 498-502.

3. Мазур Л.В., Ильминская В.И. Механизм финансового обеспечения деятельности государственных учреждений / Л.В. Мазур, В.И. Ильминская // Территория науки. – 2016. – № 2. – С. 116-120.

4. Федченко Е.А. Формирование источника финансового обеспечения государственных (муниципальных) учреждений [Электронный ресурс] // CYBERLENINKA.RU – Научная электронная библиотека «Киберлиника» – Электр. дан. – URL: http://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-istochnika-finansovogo-obespecheniya-gosudarstvennyh-munitsipalnyh-uchrezhdeniy (дата обращения 19.03.2019). – Загл. с экрана.

5. Чигрова, Н.В. Формирование финансовых ресурсов бюджетных и автономных учреждений / Н.В. Чигрова [Электронный ресурс] // CYBERLENINKA.RU – Научная электронная библиотека «Киберлиника» – Электр. дан. – URL: http://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-finansovyh-resursov-byudzhetnyh-i-avtonomnyh-uchrezhdeniy (дата обращения 29.03.2019). – Загл. с экрана.

© Давлетова А.А., 2019

УДК 005.952-057.75

ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ РАЗЛИЧНЫХ ВОЗРАСТНЫХ КАТЕГОРИЙ

Евглевская Дарья Сергеевна,
студентка ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского», г. Донецк, ДНР
Научный руководитель: Косенко У. В., ассистент кафедры маркетингового менеджмента

В статье раскрыты особенности управления с точки зрения возрастных различий персонала. Описываются преимущества и недостатки молодых и возрастных сотрудников. А также специфика их поведения в коллективе.

Ключевые слова: предприятие, возрастные и молодые сотрудники, обучение персонала, мотивация, переквалификация.

На сегодняшний день предприятия стараются сформировать разновозрастной коллектив. Эффективно управлять персоналом и добиваться поставленных перед предприятием целей возможно только в том случае, когда грамотно выстроена система управления всего персонала.

Актуальность рассмотрения управления коллектива по возрасту обусловлена тем, что подобные группы позволяют повысить производительность труда, побуждают к обмену опытом и развитию инновационного потенциала. Но многие современные предприятия считают, что различия в возрасте побуждают к конфликтам. Основой таких конфликтов, как правило, являются:

– неуважительное отношение сотрудников друг к другу, панибратство или, напротив, высокомерие;

– нежелание или неспособность старших сотрудников воспринимать новое, менять привычный образ мыслей и жизни, догматизм. Максимализм младших сотрудников;

– страх старших сотрудников перед «инновационной» молодежью или беспочвенное приписывание старшим сотрудникам стремление «ущемлять молодые таланты». [1]

Поэтому следует рассмотреть особенности двух категорий разновозрастного коллектива:

1. Молодые специалисты.

Молодой человек, пришедший в компанию сразу после обучения, в большинстве случаев не сможет тут же дать результат, равный работе опытного специалиста. Однако, как показывает практика, молодые кадры со временем оказываются эффективнее других сотрудников и проявляют большую приверженность к предприятию. Они имеют ряд недостатков, из-за которых многие руководители предпочитают сотрудников постарше:

– Завышенные ожидания;

– Недостаточно знаний и умений для получения необходимого предприятию результата;

– Необходимость в информационных и финансовых вложениях;

– Длительный срок адаптации;

– Недостаточно трудовой дисциплины;

– Нестабильность (многие покидают предприятие в поисках новых возможностей).

Следует отметить, что молодые кадры хорошо ориентируются в современных технологиях, более креативны и нестандартно мыслят, чаще готовы к работе, которая требует выносливости, легче адаптируются и входят в коллектив, гибкие в работе, а также обладают более низкими зарплатными ожиданиями. Таких сотрудников легче найти, в основном предприятия осуществляют работу с профильными вузами и молодежными организациями, а также размещают вакансии в сети Интернет.

2. Возрастные сотрудники.

Стареющая рабочая сила дает множество преимуществ для предприятий, но она требует приверженности для их полной поддержки. К 2020 году каждый третий работник будет старше 50 лет. Даже после увеличения пенсионного возраста, нет желающих уходить на заслуженный отдых. Поэтому сейчас необходимо понять особенности стареющей рабочей силы и способы их развития. [2]

Современные отечественные предприятия недооценивают старших сотрудников, они не готовы их развивать и поддерживать. Число молодых людей на предприятиях стремительно сокращается, данная проблема касается даже главных стран мира, таких как США, Великобритания и Китай. Иностранные предприятия уверены, что возрастные сотрудники полезны для их бизнеса. При этом в некоторых корпорациях («McDonald’s», «JD Wetherspoon и Lloyds Banking Group», «National Grid и Urban Health»), сознательно оставляют возрастных сотрудников на рабочих местах. [2]

Преимущества пожилых сотрудников:

– Многолетний опыт почти на всех уровнях организационной структуры;

– Учет большого количества неудач, успехов и извлеченных уроков;

– Является консультантом для стратегических и долгосрочных проектов;
– Ответственность;
– Широкий круг профессиональных связей и контактов, полезных предприятию;
– Они знают, что хотят, умеют добиваться своего в работе.

При работе с возрастными сотрудниками нужно учитывать их отличительные особенности:

1. Несовершенство физического здоровья. У возрастных сотрудников наблюдается повышенная вероятность артрита, сердечно-сосудистых заболеваний, диабета, остеопороза и некоторых видов рака. В свою очередь, предприятие должно учитывать данные особенности при составлении рабочего графика, лучше понимать потребности сотрудников и уделять внимание результатам медицинского осмотра.

Содействие к развитию здоровой рабочей культуры посредством инициатив по поддержанию здорового образа жизни может привести к улучшению работоспособности в настоящее время и в будущем. Это оказывает огромное влияние на снижение количества больничных, повышение производительности и в целом на более счастливую и здоровую рабочую силу.

2. Потеря жизненной установки. Руководству следует установить цель возрастным кадрам, таким образом, они будут чувствовать себя удовлетворенными. И это является одной из причин, ввиду которой пенсионеры стремятся вернуться на работу. Они приносят с собой новую оценку своих навыков и опыта и того, чем могут помочь организации.

3. Нежелание обучаться. В 2016 году известная компания Dropbox провела исследование, по результатам которого выявлено, что 26% возрастных сотрудников (свыше 55 лет) испытывают стресс при осваивании новых навыков. Многие отечественные предприятия и сами пожилые сотрудники имеют неправильное представление о том, что обучение и развитие прекращается после определенного возраста. [3]

Переподготовка пожилых работников может осуществляться двумя направлениям:

– Прямая переподготовка предполагает, что пожилой работник прилагает конкретные усилия по обучению и развитию, для того чтобы восполнить пробел в квалификации, освоить новый навык или развить существующие способности. Причины переквалификации обычно определяются потребностями отрасли или профессиональным развитием. В прямой переподготовке осуществляется активное информирование сотрудников об их постоянно меняющейся области знаний или даже полное изменение карьеры, что само по себе приносит бесценные навыки.

– Непрямая (косвенная) переподготовка помогает пожилому сотруднику менее формально адаптироваться к современным подходам. Сейчас считается нормальным, что руководитель предприятия моложе, чем остальной персонал. Но многие пожилые сотрудники могут чувствовать привязанность к старому авторитарному стилю управления, поэтому отказ от них впоследствии приводит к снижению работоспособности.

4. Отсутствие мотивации. Вовлеченность сотрудников является важным аспектом в HR-менеджменте. Каждый человек мотивирован рядом различных факторов. Пожилые работники когда-то были мотивированы повышениями в должности и денежными вознаграждениями. Со временем это превратилось в цель и гибкость (как в плане работы, так и в плане использования навыков), поэтому руководство должно оценивать мотивы своей рабочей силы на основе их предпочтений.

Исходя из преимуществ и недостатков молодых и возрастных сотрудников, можно сделать вывод, что именно разновозрастной коллектив проявляет взаимодополняемость. То есть старшая категория кадров может воспользоваться умениями молодых и перенять опыт работы с информационными технологиями. А молодые практический опыт и умения работы.

Таким образом, привлечение, удержание и поддержка разновозрастных кадров, а также принятие превентивных мер по их развитию не только имеет смысл, но и позволяет организациям повышать свою конкурентоспособность в долгосрочной перспективе.

Список использованной литературы
1. Gasilo E.A. Marketing as a basis for anticrisis mahagement of an enterprise / Research and Innovation: Collection of scientific articles. / E.A. Gasilo, L.A. Polonskaya, A.A. Pryadko - Yunona Publishing, New York, USA, 2019. – P. 51-54.
2. Джон Эванс. Чем грозит старение рабочей силы: [Электронный ресурс] / Джон Эванс // Orange Business Services – 2018. URL: https://www.orange-business.com/ru/blogs/chem-grozit-starenie-rabochei-sili.
3. Сидоренко Е. В. Возрастные сотрудники: что нужно знать работодателю: [Электронный ресурс] // Деловой мир – Практический онлайн журнал – 2019. URL: https://delovoymir.biz/vozrastnye-sotrudniki-chto-nuzhno-znat-rabotodatelyu.html.
© Евглевская Д. С., 2019

УДК 331

ВИДЫ КОМПЕТЕНЦИЙ И ИХ РОЛЬ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Загитова Линара Фуатовна,
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Назарова У.А., д-р экон. наук, доцент
кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

В данной статье автором выявлена роль компетенций в современных экономических условиях. Автором дано определение понятию «компетенции». Рассмотрена классификация компетенций. Кроме того, сделан акцент на формировании нового вида компетенции – цифровая компетенция.

Ключевые слова: компетенция, цифровая компетенция, персонал, управление

Правильный прогноз тенденций рынка позволяет разрабатывать стратегии, предвидеть возможные барьеры на пути к успеху и оперативно находить способы их преодоления. Очень важно уметь мобилизовать все ресурсы в случаях трудностей и неудач, четко расставлять приоритеты анализировать различные альтернативы и находить оптимальные варианты решений.

Эффективность бизнеса в первую очередь определяется компетенцией руководителя и персонала организации. Компетенция — интегральная характеристика, описывающая качество поведения человека в определенной деятельности. Как правило, эта некая идеальная модель поведенческих проявлений, позволяющих ему достигать результата, быть эффективным в этом виде деятельности.

Вне зависимости от того, занимает человек руководящую или исполнительную должность, выделяют две ключевые группы компетенций:

– базовые компетенции – совокупность личностных качеств, которые определяют эффективность конкретного специалиста в целом. В эту группу относятся волевые, интеллектуальные, эмоциональные и коммуникативные характеристики человека;

– специальные компетенции – это спектр знаний, умений и навыков, которые непосредственно связаны с профессиональной деятельностью конкретного специалиста. Для разных должностей эти компетенции отличаются. К примеру, специальной компетенцией эксперта-переводчика является навык синхронного перевода, а к специальным компетенциям секретаря относится грамотное составление и управление рабочим графиком руководителя [1].

Все компетенции работника, отражающие возможности его личностного роста, условно делятся на две группы:

– технические компетенции специалиста – профессиональные знания, умения и навыки, которые необходимы работнику, занимающему конкретную должность;

– поведенческие компетенции – универсальные компетенции сотрудника, в том числе личностные особенности, которые характеризуют эффективность человека в целом. Далее рассмотрим более расширенную классификацию видов компетенций на рисунке 1.

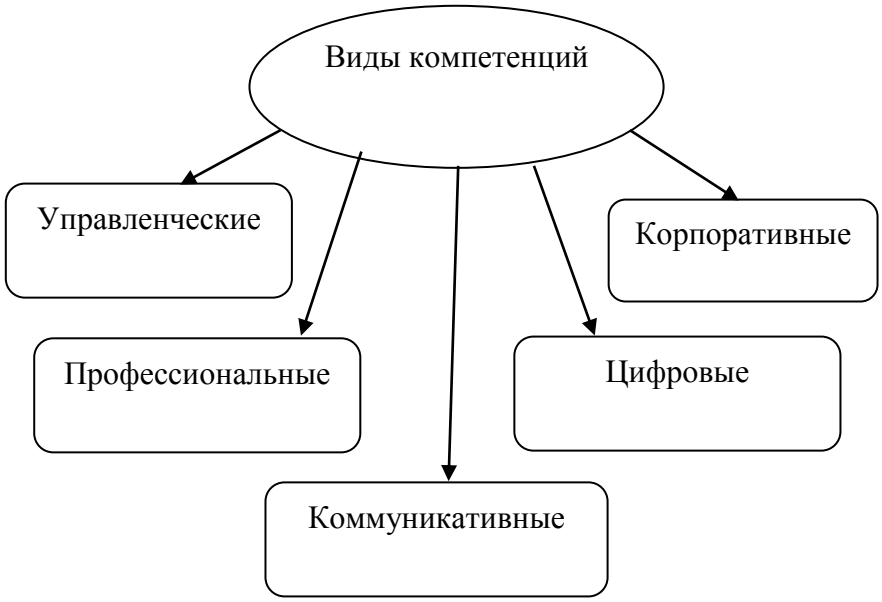


Рисунок 1 – Виды компетенций

1. Управленческие компетенции – это совокупность знаний, навыков и личностных характеристик, позволяющих менеджеру эффективно справляться с обязанностями руководителя. От того, насколько высокий уровень должностных компетенций демонстрирует конкретный управленец, зависит то, насколько грамотно им будут решаться оперативные и стратегические задачи для достижения намеченных целей.

2. Коммуникативные компетенции - это владение сложными коммуникативными навыками и умениями, формирование адекватных умений в новых социальных структурах, знание культурных норм и ограничений в общении, знание обычаев, традиций, этикета в сфере общения, соблюдение приличий, воспитанность, ориентация в коммуникативных средствах, присущих национальному, сословному менталитету и выражающихся в рамках данной профессии [3].

3. Корпоративные или ценностные компетенции - они отражают корпоративную философию — ценности и стандарты поведения, приветствующийся в компании. Особенностью корпоративных компетенций является то, что они универсальны для всех сотрудников компании – от рядового специалиста до топ-менеджера.

4. Профессиональные (технические) компетенции – они описывают знания, навыки и поведение какой-либо профессиональной группы должностей. Например, для направления IT или бухгалтеров. Следует понимать целесообразность разработки профессиональных компетенций — достаточно ли представлена в компании эта группа людей, насколько часто происходят изменения в их деятельности и технологиях, применяемых ими. Необходимые личностные и интеллектуальные компетенции профессионала в каждой сфере отличаются.

5. Цифровые компетенции - это совокупность знаний, способностей, особенностей характера и поведения, которые позволяют человеку понять, как работают информационные и коммуникационные технологии, для чего они нужны и как они могут быть применены для достижения конкретных целей. Цифровые компетенции в данном исследовании рассматриваются как совокупность знаний, способностей, особенностей характера и поведения, с помощью которых возможно определять, когда та или иная информация необходима, где ее найти, как оценить ее приемлемость, как правильно ее использовать в соответствии с поставленной задачей. Хотя большая часть личностных и

профессиональных компетенций рассматривается в большинстве случаев, от специалистов требуется совершенствовать свои навыки и быть в курсе новейших технологий, применяемых в их работе.

Примером цифровых компетенций могут служить такие качества, как:

- определение новых бизнес-возможностей компании;
- обеспечение выхода на новые сегменты рынка за счет трансформации бизнес-модели, вывода принципиально новых продуктов, сервисов и услуг на рынок;
- изменения конфигурации производственных систем, перестройки традиционной организационной структуры компании, определения технологической архитектуры [2].

По нашему мнению, в идеале сотрудник должен удовлетворять всем видам компетенций и соответствовать стандартам предприятия, в противном случае из-за некомпетентности персонала может пострадать не только качество выпускаемой продукции, а и репутация компании.

Список используемой литературы

1. Гагарин, Александр Информационно-коммуникационная компетентность личности / Александр Гагарин. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2014. – 148 с.

2. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 284 с.

3. Казначевская, Г. Б. Менеджмент: учебник / Г. Б. Казначевская. – Ростов-на- Дону: Феникс, 2016. – 452 с.

© Загитова Л.Ф., 2019

УДК 331.108

ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

Исламова Лилия Вильмеровна,
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Галина А.Э., канд. социол. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

В статье автором рассмотрены задачи и принципы формирования кадрового резерва. Также перечислены источники резерва кадров на руководящие должности. Рассмотрены основные этапы формирования резерва кадров.

Ключевые слова: кадровый резерв, задачи, принципы, кадры.

Для реализации успешной кадровой политики по подготовке перспективных кадров обязательно следовать целям, принципам и задачам формирования кадрового резерва.

Для принятия решения о внедрении на предприятии программы по созданию кадрового резерва необходимо понимать, что это потребует некоторых материальных и трудовых затрат, но положительный эффект достигается за счет:

- уменьшения ошибок при подборе новых кадров, снижение количества времени на адаптацию новых работников;
- правильной оценки персонала, которая позволит определить уровень его качества, сократить работников, которые не соответствуют требованиям занимаемой должности, выявить талантливых и перспективных работников;
- прогнозирования потребности в кадрах заранее, задолго до появления острой необходимости;
- грамотной мотивации работников и закреплению их в отрасли;
- понижения уровня рисков при возникновении непредвиденных обстоятельств, например, при заболевании ключевых сотрудников. [3, с.34]

Создание кадрового резерва решает следующие задачи:

- выявление потенциала персонала;
- своевременная замена работника при уходе предыдущего сотрудника;
- возможность занятия незакрытых вакансий;
- создание перспектив и мотивации для профессионального роста;
- подготовка и переподготовка работников;
- продвижение собственных специалистов;
- снижение уровня «текучки»;
- уменьшение рисков при поиске и отборе новых кандидатур;
- способствование непрерывности производственного процесса;
- повышение эффективности работы и конкурентоспособности компании.

Как и любое другое важное решение, касающееся штата сотрудников, формирование кадрового резерва осуществляется с соблюдением таких принципов:

1. Необходимости и плановости. Формирование запаса кадров должно быть актуальным и востребованным для данной организации, а также распланированным и выверенным.
2. Открытости и гласности. ФКР не должно проходить в тайне, а информация о потребности в кадрах должна находиться в свободном доступе.
3. Участия вышестоящего начальства.
4. Соответствия штатной единицы критериям, вдвигаемым должностью.
5. Конкурентной борьбы и инициативности. На место в резерве должны претендовать несколько инициативных и активных сотрудников, конкурирующих друг с другом. Это позволит каждому из них продемонстрировать свои сильные и слабые стороны, достойно заявить о себе, на основании чего можно выбрать лучшего претендента.
6. Ориентации на перспективу. В идеале подчиненный, отобранный в резерв, должен быть перспективным, то есть стремиться к профессиональному росту и самосовершенствованию, быть достаточно молодым, но опытным, а также здоровым и выносливым, иметь достойное образование.

Источниками резерва кадров на руководящие должности могут стать: руководящие работники аппарата, дочерних акционерных обществ и предприятий; главные и ведущие специалисты; специалисты, имеющие соответствующее образование и положительно зарекомендовавшие себя в производственной деятельности; молодые специалисты, успешно прошедшие стажировку. [1, с.163]

Таким образом, под кадровым резервом следует понимать список лиц, которые способны выполнять функции и задачи специалистов определенной должности более высокого ранга благодаря своим способностям, знаниям и умениям, навыкам. Для попадания в резерв сотрудник должен обладать высокими знаниями и амбициями с целью профессионального продвижения. Под таким продвижением следует понимать занятие руководящих должностей, что требует соответствия кандидата из резерва определенным требованиям и характеристикам.

Создание кадрового резерва в компании имеет цель обновления существующего состава руководства и специалистов за счет как собственных, так и привлеченных сотрудников. Вхождение в этот резерв требует наличия у кандидата специальных качеств, знаний, опыта, навыков, а также предполагает возможность его обучения и повышения квалификации до требуемого уровня. Перечень должностей и требования к ним в организации определяются индивидуально внутри нее.

Список использованной литературы

1. Архипова Т.А. Основные понятия, цели, задачи и принципы формирования кадрового резерва предприятия // Молодой ученый. – 2017. – № 49. – С. 161-163.

2. Вебер, М. Государственная кадровая политика предприятия: Избр. произв. / М. Вебер. – М.: Приор, 2016. – 188 с.

3. Громова О.Н. Организация управленческого труда. / О.Н. Громова, – М.: Перспектива, 2016. – С. 124.

4. Ишниязова А.Б. Проблемы нормативно-правового обеспечения формирования кадрового резерва на государственной гражданской службе // Бизнес и общество: электронный журн. – 2018. – № 2 (18).

5. Ондар А.М. Правовые основы и проблемы формирования кадрового резерва государственной службы Российской Федерации // Молодой ученый. – 2019. – № 8.

©Исламова Л.В., 2019

УДК 331.108.4

РАЗВИТИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ ПЕРСОНАЛА

Кудрявцева Анастасия Александровна,
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Галина А.Э., канд. социол. наук, доцент
кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

На сегодняшний день все более важное место в жизни человека занимает карьера, которая может использовать и раскрывать потенциал работников, а персоналу дает возможность удовлетворить свои потребности.

Ключевые слова: карьера, развитие деловой карьеры, персонал, этапы карьеры.

На данный момент исследование вопросов теории и практики карьеры в России находятся лишь на начальной стадии. Само определение данного понятия, равно как и базовые термины, предмет, сущность, основные задачи и направления еще только формируются и требуют соответствующей доработки. Тем не менее, вопросам деловой карьеры посвящены многочисленные научные труды зарубежных исследователей Р. Белбина, Дж. Холланда и др.

Для более подробного изучения поставленного вопроса необходимо выяснить, что же такое деловая карьера. Существует несколько подходов к данному определению. Так, объективный подход характеризует карьеру как профессиональное развитие [1, с. 80].

В рамках этого подхода работали Д. Холл и Д. Сьюпер. С точки зрения субъективного подхода, карьера выступает в качестве трудового опыта, который развивается с течением времени и по мере роста трудового стажа. Приверженцами субъективного подхода стали Б. Лоуренс, В.Г. Горчакова, Б.Дж. Чанг Херерра, М.Б. Дж. МакКолл, Р. Монк, М.Е. Пул и др. Еще одним подходом к определению является «карьера без границ». Такой концепции придерживается М.Б. Артур. Здесь человек является свободным «агентом», т.е. в своей карьере он не привязан к организации; определенная компания не играет ключевой роли в карьерном росте сотрудника. Данного подхода придерживаются также Д.М. Роузоу, С.Е. Салливан, П.Ч. Мирбис, Дж.Ч. Гринхаус.

Карьера в широком смысле – это успешное продвижение в деловой, общественной, политической, научной и других сферах деятельности. В узком понимании карьера –это последовательное движение по вертикали служебной иерархии или движение между подразделениями, и как в рамках одной организации, так и за ее пределами, а также осознание человеком этих изменений. Целью управления карьерой является страхование вложений в подготовку сотрудников, предотвращение утечки знаний, квалификации, опыта.

Продолжительность деловой карьеры представлена пятью этапами, которые представлены на рисунке 1.

Рисунок – 1 Этапы деловой карьеры сотрудника

Предварительный (подготовительный) этап подразумевает обучение в образовательных учреждениях, начиная со школы и заканчивая высшими учебными заведениями. Продолжительность этапа составляет около 25 лет, по истечении которого человек, как правило, успевает попробовать себя в нескольких видах деятельности, в результате чего определяет тот вид деятельности, который в максимальной степени удовлетворяет его личностные стремления.

Продолжительность этапа становления составляет примерно пять лет, то есть это промежуток между 25-30 годами. За это время осваивается выбранная специализация, приобретаются первоначальные необходимые навыки, определяется уровень квалификации, а также происходит самоутверждение человека и формирование потребности к независимости.

Этап продвижения, как правило, длится около 15 лет (от тридцати до сорока пяти лет). Это этап возрастания квалификационного уровня работника, этап активного продвижения по служебной лестнице, в процессе которого человек накапливает практический опыт и навыки. Возрастает потребность человека в независимости, достижении более высокого социального статуса, самоутверждении. Этот этап характеризуется самовыражением человека как личности.

На этапе сохранения сотрудник осуществляет действия, направленные на закрепление полученных результатов. Этот этап также длится 15 лет по достижении сотрудника 60 лет. Данный этап характеризуется пиком развития квалификации, которая сопровождается передачей знаний молодым специалистам, а, значит, ещё более совершенствуется как следствие активной деятельности и обучения.

Этап завершения продолжается в течение 5 лет до выхода сотрудника на пенсию. На данном этапе осуществляются поиски достойной замены уходящего сотрудника и его обучение на вскоре освободившуюся должность [2, с. 215].

Деловая карьера, как и любая осознанная деятельность, имеет цель, т.е. причину, по которой человек хотел бы занимать конкретную должность в профессиональной иерархии, при планировании деловой карьеры выделяют три типа целей: личные, предметные и инструментальные. А главной целью является обеспечение взаимодействия профессиональной и внутриорганизационной карьер [3, с. 285].

Управление карьерой - это двухсторонний процесс, так как в нем в качестве субъектов управления может выступать как сам работник, так и организация. В ситуации, когда субъектом управления является работник, речь идет об управлении личной карьерой. Если субъектом управления является организация, то имеет место управление деловой карьерой [1].

Процесс управления деловой карьерой сотрудников даёт предприятию возможность не зависеть от внешнего рынка трудовых ресурсов и его колебаний. Однако подобная ориентация на сохранение и развитие трудового и личностного потенциала каждого сотрудника, с соблюдением всех необходимых условий в настоящий момент является прерогативой лишь крупных компаний, которые себе могут это позволить.

Грамотно построенный процесс управления карьерой также служит и корпоративным целям, т.к. в этот момент повышается преданность работника интересам компании и производительность труда, уменьшается текучесть кадров, а также большое внимание

уделяется и интересам сотрудника. Поэтому в организациях, где управлению карьерой уделяется недостаточное внимание, мотивация сотрудников почти отсутствует, персонал выкладывается не на полную мощь, следовательно, развитие компании замедляется, а иногда и вовсе прекращается. Как правило, мероприятиями по планированию организации, мотивации и контролю карьерного роста занимаются кадровые службы организаций, которые называются подразделениями по управлению персоналом.

Главной особенностью планирования карьеры сотрудников и её реализации в системе организационного развития компании является соблюдение обязательного условия взаимодействия всех типов карьерного роста. Для соблюдения этого условия необходимо придерживаться следующих конкретных действий:

– объединение целей организации и ее работников;

– планирование и реализация карьеры каждого работника с учётом его индивидуальных стремлений;

– организация открытого процесса управления карьерой;

– нейтрализация ситуаций, в которых отсутствует возможность карьерного роста сотрудника;

– увеличение качества всего процесса планирования карьерного роста сотрудников;

– создание легко воспринимаемых критериев карьерного роста, которые должны использоваться во всех карьерных решениях;

– анализ карьерного потенциала работников, при этом важно использование объективно-обоснованных оценок;

– формирование таких путей карьерного роста, которые обеспечат удовлетворение как качественной, так и количественной потребности в персонале организации в самое нужное время и в самом нужном месте.

Эффективное управление карьерой сотрудников в комплексе организационного развития начинается с планирования их служебной карьеры. В данном вопросе необходимо брать в учёт пожелания работников, их ценности, цели и личностные качества гармонично сопоставив эти данные с потребностями организации. Тематика подобного сопоставления является малоисследованной в теории организационного управления и, поэтому, должна решать с помощью использования совокупности нескольких способов [4, с. 43].

Одним из таких способов является ориентация на прошлый опыт, когда изучаются листки по учёту сотрудников и производится обработка данных о периодах занятия аналогичных должностей. Этот способ должен брать в учёт изменения кадровой политики, которые имели место быть. Следующий способ – это социологический опрос руководителей организации и экспертов на тему наиболее подходящего возраста и продолжительности занятия определённых должностей. Далее производится анализ данных по этим двум способам, и выводятся рациональные значения возрастов и сроков занятия определённых должностей. С помощью нормативных и фактических рейтингов, полученных в результате анализа, делается вывод о способах движения по карьерной лестнице каждого работника и определяется целесообразность такого движения. Эффективному планированию карьеры персонала способствуют индивидуальные планы развития сотрудников, которые, как правило, учитывают различные аспекты деятельности (знания и умения, экономическое положение, финансовое состояние и другие личные конечные цели): сроки реализации целей; барьеры на пути достижения целей; факторы, способствующие достижению целей. В целом процесс управления карьерой в части организационного развития весьма многоплановый, охватывающий практически все элементы управления персоналом [2]. Подход к управлению карьерой в разных организациях индивидуальный, некоторые компании подходят к этому вопросу очень серьёзно, учитывая все взаимосвязи между развитием организации и развитием её сотрудников. Руководители, которые понимают, что люди – это самый ценный ресурс, стараются любыми способами сохранить в своих компаниях грамотных специалистов и управление их карьерой является одним из важных механизмов деятельности организации.

Список использованной литературы
1. Половинко В. Профессиональная карьера менеджеров по персоналу // Кадровик. – 2015. – № 3. – С. 76-85.
2. Управление деловой карьерой: монография / И.С. Мангутов, И.П.Скиданов. – СПб.: СПбГАСУ, 2015. – 215 с.
3. Управление личной карьерой: учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина, В.С. Резник; Под общей редакцией Э.М. Короткова, С.Д. Резника. – М.: Логос, 2015. – 285 с.
4. Александрова А.П. Управление деловой карьерой, как фактор развития персонала предприятия // Производственный менеджмент. – 2016. – № 5. – С. 41-44.
© Кудрявцева АА., 2019

УДК 331

ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

Курбанова Эльвина Фадисовна
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Богатырева М.Р., канд. социол. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

В данной статье рассматривается сущность трудовых ресурсов, а также количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, трудовой потенциал, количественные характеристики, качественные характеристики, экономически активное население, экономически неактивное население.

Переход к новому типу социальности, к новым нормативным и смысловым системам сопряжен с целым рядом интегративных состояний, носящих определяющий характер для общества. В ситуации преобразования основных сфер жизнедеятельности важно рассмотреть проблемы сохранения и воспроизводства трудового потенциала в общем контексте экономических, социальных, культурных и политических изменений [1]. Именно труд сопровождал человека на протяжении всех исторических эпох, становясь все более различным и многосторонним.

Труд в самом общем понимании представляет собой, во-первых, определенный способ отношения человека к миру (главным образом к так называемой «природе») и, во-вторых, — человека к другому человеку [4, с. 30]. Под трудовыми ресурсами принято понимать часть населения, которая обладает физическими и умственными способностями, продающими свою рабочую силу на рынке труда [2]. С экономической точки зрения, основными структурными составляющими трудовых ресурсов являются: экономически активное и экономически неактивное население. Экономически активное население – это совокупность трудоспособных занятых и безработных граждан, которая обеспечивает предложение рабочей силы для товарного производства и сферы услуг в определенном периоде.

По информации Федеральной службы государственной статистики о результатах последнего обследования рабочей силы (в среднем за 4 квартал 2018 года) численность безработных граждан по методологии Международной организации труда составила 89,5 тыс. человек, что на 20% ниже значения показателя за аналогичный период прошлого года (111,9 тыс.). Численность занятого населения составила 1 844,8 тыс. человек, что соответствует уровню занятости населения 56,1%. Уровень безработицы по методологии МОТ составил 4,6% от численности рабочей силы, в Российской Федерации – 4,8%, в Приволжском федеральном округе – 4,4%. В прошлом году соответственно по республике – 5,5%, в России – 5,1%, в ПФО – 4,5% [5].

Экономически неактивное население – это население, которое по каким-либо причинам не создает предложения рабочей силы. Для уяснения понятия «трудовые ресурсы» необходимо пояснить, что трудоспособный возраст составляет для мужчин 16-64 лет, для женщин 16-59 лет включительно. Эффективность использования трудовых ресурсов в значительной степени зависит от состава трудовых ресурсов по полу, возрасту, образованию, профессионализмом, состоянием здоровья и т. д. Трудовые ресурсы, которые рассматриваются с учетом этих параметров, представляют собой трудовой потенциал.

Трудовые ресурсы имеют количественные и качественные характеристики. Количественная характеристика определяется численностью трудоспособного населения; количеством рабочего времени, которое возможно отработать при сложившемся уровне производительности и интенсивности труда.

Качественная характеристика предусматривает оценивание физического и психологического потенциала работников (способность и склонность работника к труду, состояние здоровья, физического развития и т. п.); объема общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обусловливающих способность к труду определенного качества (образовательный, квалификационный уровень и т. п.); качество членов коллектива как субъектов хозяйственной деятельности (ответственность, сопричастность к экономической деятельности предприятия и т. д.).

В общей ситуации, сложившейся в Башкортостане с трудовыми ресурсами, есть следующие моменты. Начиная с 2010 г., в республике Башкортостан наблюдается сокращение численности трудоспособного населения, что привело к уменьшению численности трудовых ресурсов. Благодаря реализуемым в республике мероприятиям в области поддержки занятости, предусмотренных приоритетной региональной программой «Повышение производительности труда и поддержки занятости в Республике Башкортостан» с 2018 года, ожидается постепенное восстановление численности трудовых ресурсов. Кроме того, прогнозируется сокращение численности лиц в трудоспособном возрасте, не занятых трудовой деятельностью и учебой, связанное с уменьшением численности безработных. Численность трудовых ресурсов в 2019 году составит 2238,7 тыс. человек. Среднегодовая численность занятых в экономике республики по мере улучшения общеэкономической ситуации увеличится до 1733,5 тыс. человек в 2019 году. [3]

Исходя из всего вышеизложенного можно заключить, что трудовые ресурсы - часть населения, которая обладает необходимыми физическими данными, знаниями, навыками и продающими свою рабочую силу на рынке труда.

Список использованной литературы

1. Богатырева М.Р., Мясягутова А.Н. Мобильность трудовых ресурсов предприятия // Молодой ученый. – 2013. – № 5. – С. 263-265. – URL: https://moluch.ru/archive/52/6884/ (дата обращения: 30.03.2019).

2. Богатырёва М.Р., Масягутова А.Н. Структурное формирование трудовых ресурсов: сборник научных трудов Sworld. – 2013. – Т. 39. – № 1. – С. 51–53.

3. 265. — URL https://moluch.ru/archive/52/6884/ (дата обращения: 30.03.2019).

4. Информационный портал занятости населения Министерства семьи и труда РБ [Электронный ресурс]. – URL: http://www.bashzan.ru/ (дата обращения: 30.03.2019).

5. Мухаметлатыпов Ф.У., Ибрагимов У.Ф., Богатырева М.Р. Экономико-стоимостная модель труда: проблема методологии и категориального анализа: Учебное пособие. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2015. – 272 с.

6. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru (дата обращения: 30.03.2019).

© Курбанова Э.Ф.,2019

УДК 331.08

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Лужнева Алиса Михайловна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Ибрагимов У.Ф., канд. социол. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

В статье рассматриваются целевая модель компетенций в цифровой экономике. Выявление и анализ зарубежных моделей компетенций.

Ключевые слова: цифровая экономика, компетенции, квалификация, профиль компетенций, модель, навыки.

Большую роль в цифровой экономике играют люди, с определенными компетенциями. Чем больше людей интеллектуального труда, создающие прибавочную стоимость не физическому труду, а интеллектуальному, тем выше уровень жизни в стране. Для этого необходимо владеть не только определенными знаниями, но и компетенциями.

Таблица – 1 Анализ зарубежных моделей компетенций

Страна	Компетенции
Великобритания	Коммуникативные, личностные и межличностные, управление информацией
Норвегия	Умение выразить себя, умение выразить себя в письменной форме, умение использовать цифровые инструменты
Австралия	Умение мыслить, креативность, самоорганизация, командная работа, межкультурное взаимодействие, математические навыки, информационная и компьютерная грамотность
Новая Зеландия	Использование языка, символов и текста, самоорганизация, установление связей с другими, участие и вклад в общие проекты, мышление
Индонезия	Интеллект, знания, личные качества
Сингапур	Коммуникационные навыки, развитие характера, умение кооперироваться, мышление и творческие способности, грамотность и математические навыки, информационные навыки, умение применять знания

Рассматривая анализ зарубежных моделей компетенций в цифровой экономике, такие как креативность, социальный интеллект и опыт в области информационно-коммуникационные технологии, творчество. Такие навыки будут важны для большинства стран в цифровой экономике. Эти навыки дают людям явное преимущество перед машинами и программным обеспечением, они также обеспечивают защиту от разработок в области автоматизации, делая рабочие места «перспективными» [1]. В будущем возрастет также спрос на лиц, обладающих математическими навыками и опытом в области ИКТ. Перспективы трудоустройства и защита от автоматизации будут еще лучше для людей, которые могут сочетать математические и технологические навыки с творчеством или социальным интеллектом.

Основоположники в цифровой экономике – это математики, программисты, специалисты в когнитивных исследованиях, педагоги, предприниматель и инвестор [4].

Необходимыми элементами конкурентоспособной Цифровой экономики являются:

1. Модель цифровых компетенций, охватывающая все указанные выше роли и компетенции человека, с вариантами, относящимися к различным областям профессиональной деятельности.

2. Цифровая среда деятельности гражданина, работника это среда, при обучении в которой идут деятельность и фиксация, регистрация этой деятельности и ее результатов [3].

3. Система проверки выполнения требований модели в деятельности человека. Знания информационных технологий и даже основных моделей, применения которых недостаточно для эффективной деятельности гражданина и профессионала в 21-ом веке.

Необходимы компетенции 21-го века, в том числе: критическое и творческое мышления, инициативность и ответственность, адаптивность, инновационность, предприимчивость, эмоциональный интеллект [2].

Список использованной литературы

1. Какие ключевые компетенции необходимы в цифровую эпоху [Электронный ресурс]. – URL: https://www2.deloitte.com/ch/en/pages/innovation/articles/competencies-in-the-digital-age.html (дата обращения: 21.03.2019).

2. Кадры для цифровой экономики: взгляд в будущее [Электронный ресурс]. – URL: http://www.dpo-edu.ru/?p=15787 (дата обращения 21.03.2019).

3. Лидерство в цифровой экономике [Электронный ресурс]. – URL: https://www.researchgate.net/publication/308405209_Leadership_in_the_Digital_Economy_Industry_40 (дата обращения: 21.03.2019).

4. Центр компетенций цифровой экономики [Электронный ресурс]. – URL: http://www.makonews.ru/centr-kompetencij-cifrovoj-ekonomiki/ (дата обращения: 21.03.2019).

© Лужнева А.М., 2019

УДК 331.31

ВЛИЯНИЕ ВНУТРИСМЕННЫХ ПОТЕРЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

Мирхайдарова Маргарита Рифатовна,
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Томашевская Л.И., канд. экон. наук, доцент кафедры общей экономической теории БашГУ

В статье представлены результаты анализа внутрисменных потерь на предприятии, структура рабочего времени, а также количественные характеристики затрат. Сделан вывод по результатам данных коэффициентов потерь рабочего времени и максимально возможного повышения производительности.

Ключевые слова: рабочее время, производительность труда, управление временем, труд, эффективность труда, управление трудовыми ресурсам.

Рабочее время представляется двумя частями – продуктивной и непродуктивной. Продуктивный расход включает в себя интервал времени, когда работник занят деятельностью, регламентированной трудовым договором, правилами внутреннего распорядка и должностной инструкцией организации. Непродуктивная часть представлена потерями рабочего времени – промежутками времени, используемые нерационально, что негативным образом влияет на производительность труда организации [3, с. 111].

На практике различают целодневные потери и внутрисменные потери рабочего времени [7, с. 231]. Целодневные потери возникают из-за не поставки ресурсов, аварии на предприятии, отпусков, больничных, декретов. Внутрисменные – время, нерационально используемое в пределах одного трудодня: частые перекуры, разговоры не по производственным вопросам, занятость личными проблемами.

В данной статье рассмотрим именно внутрисменные потери рабочего времени на примере предприятия АО «Салаватский завод металлоконструкций». Для анализа потерь необходима более подробная информация. В связи был взят среднестатистический сотрудник (оператор станков с программным управлением) и проведена фотография рабочего дня.

При проведении фотографии рабочего дня в течении всей смены непрерывно отмечались все затраты рабочего времени в специальном бланке.

Для расчета нормативного баланса рабочего времени используются нормативы времени для подготовительно-заключительных работ, технического обслуживания рабочего места, времени на отдых и личные потребности [21, с. 320]. В АО «Салаватский завод металлоконструкций» нормативы времени для подготовительно-заключительной работы составляет 25 минут, на отдых и личные надобности – 14% от оперативного времени, на обслуживание рабочего места – 9% от оперативного времени [2].

Таблица 1 – Сводные данные затрат рабочего времени оператора станков с программным управлением*

Виды затрат времени	Продолжительность, минуты	Индекс	%
Подготовительно-заключительное время	10	ПЗ	1,96
Обслуживание рабочего места	45	ОБ	8,82
Оперативное время: оперативное время основное оперативное время вспомогательное	260 80 180	ОП ОС ОВ	50,98 15,69 35,29
Отдых и личные надобности	60	ОТЛ	11,77
Нерегламентированные перерывы, в том числе нарушения трудовой дисциплины	10	ПНД	1,96
Простои по организационно-техническим причинам	125	ПОРГ	24,51
Итого	510		100

*Рассчитано автором по данным фотографии рабочего дня

Нормативное оперативное время:

$$T_{ОП}^{\ н} = \frac{T_{СМ} - T_{ПЗ}}{1 + \frac{ОБ^{н} + ОТЛ^{н}}{100}}, \quad (1)$$

где $ОБ_н$ – норматив на обслуживания рабочего места, в %;

$ОТЛ_н$ – норматив на отдых и личные надобности, в %.

Время на обслуживание рабочего места и на отдых и личные потребности вычисляется в процентах от рабочего времени в соответствии с нормативами.

Время на отдых и личные надобности:

$$T_{ОТЛ}^{\ н} = T_{ОП}^{\ н} \times ОТЛ^{н}, \quad (2)$$

$$T_{ОТЛ}^{\ н} = 407 \times 0{,}14 = 56{,}98 \text{ минут}$$

Время на обслуживание рабочего места:

$$T_{ОБ}^{\ н} = T_{ОП}^{\ н} \times ОБ^{н}. \quad (3)$$

$$T_{ОБ}^{\ н} = 407 \times 0{,}09 = 36{,}63 \text{ минут}$$

Рассчитаем нормативное оперативное время по формуле (1):

$$T_{ОП}^{\ н} = \frac{510 - 10}{1 + \frac{9 + 14}{100}} = 407 \text{ минут}$$

По данным таблицы видно, что оперативное время составило 4 часа 20 минут (50,98%), время простоев по организационно-техническим причинам – 2 часа 5 минут (24,51%), время на отдых и личные надобности – 60 минут (11,77%), подготовительно заключительное время и нерегламентированные перерывы составили по 10 минут (1,96%).

Воспользовавшись данными таблицы 1, рассчитаем коэффициент полезного использования рабочего времени по формуле:

$$K_{исп.} = \frac{T_{ПЗ} + T_{ОП} + T_{ОБ} + T_{ОТЛ}}{T_{СМ}}, \quad (4)$$

где $T_{ПЗ}$ – подготовительно-заключительное время, мин;

$T_{ОП}$ – оперативное время – и основное, и вспомогательное, мин;

$T_{ОБ}$ – время обслуживания рабочего места, мин;

$T_{ОТЛ}$ – время на отдых и личные надобности, мин;

$T_{СМ}$ – продолжительность рабочего дня / смены, мин.

$$K_{исп.} = \frac{10 + 260 + 45 + 60}{510} = 0{,}7353 \text{ или } 73{,}53\%.$$

На основе баланса рабочего времени можно определить коэффициент загруженности работника (за исключением времени на отдых и личные надобности):

$$K_З = \frac{T_{ПЗ} + T_{ОП} + T_{ОБ}}{T_{СМ}}, \quad (5)$$

$$K_З = \frac{10 + 260 + 45}{510} = 0{,}6177 \text{ или } 61{,}77\%.$$

Полученные данные дают достаточно четкое представление о структуре рабочего времени, а также количественных характеристик затрат. По результатам фотографии рабочего дня выявлено, что 26,47% потерь рабочего времени были обусловлены нарушениями трудовой дисциплины и простоя по организационно-техническим причинам.

Потери рабочего времени, несомненно, влияют на производительность труда. По данным таблицы 1 выясним, насколько можно увеличить эффективность работы оператора станков с программным управлением. Для этого рассчитаем коэффициент возможного повышения производительности:

$$K_{ПТ} = \frac{T_{ПОРГ} + T_{ПНД}}{T_{ОП}}, \quad (6)$$

где $T_{ПОРГ}$– простои по организационно-техническим причинам, мин;

$T_{ПНД}$ – нерегламентированные перерывы, нарушения дисциплины, мин;

$T_{ОП}$ – оперативное время – и основное, и вспомогательное, мин.

$$K_{ПТ} = \frac{125 + 10}{260} = 0{,}5192 \text{ или } 51{,}92\%.$$

Таким образом, данный сотрудник может увеличить свою производительность на 51,92%.

Рассчитаем коэффициент возможного повышения производительности труда:

$$K_{ПТПР} = \frac{T_{ПНД}}{T_{ОП}}. \quad (7)$$

$$K_{ПТПР} = \frac{10}{260} = 0{,}0385 \text{ или } 3{,}85\%$$

Найдем максимально возможное повышение производительности труда:

$$П_{ПТ} = \frac{T_{ОП}^{\ н} - T_{ОП}}{T_{ОП}}. \quad (8)$$

$$П_{ПТ} = \frac{407 - 260}{260} = 0{,}5654 \text{ или } 56{,}54\%$$

То есть с устранением затрат и сверхнормативных потерь производительность увеличится на 56,54%.

Рассчитаем коэффициент возможного повышения производительности труда, если доведем до норматива времени на отдых и личные надобности:

$$K_{ПТ}^{отл} = \frac{T_{ОТЛ} - T_{ОТЛ}^{н}}{T_{ОП}}. \quad (9)$$

$$K_{ПТ}^{отл} = \frac{60 - 56{,}98}{60} = 0{,}0503 \text{ или } 5{,}03\%$$

Вычислим коэффициент возможного повышения производительности труда, если доведем до норматива время обслуживание рабочего места:

$$K_{ПТ}^{пз} = \frac{T_{ПЗ} - T_{ПЗ}^{н}}{T_{ОП}}. \quad (10)$$

$$K_{ПТ}^{пз} = \frac{45 - 36{,}63}{260} = 0{,}0322 \text{ или } 3{,}22\%$$

Таким образом, вычислив данные коэффициенты потерь рабочего времени и максимально возможного повышения производительности труда, делаем вывод, что самыми эффективными мероприятиями, направленными на устранение причин, приводящих к потерям рабочего времени, будет снижение затрат на обслуживание рабочего места.

Список использованной литературы

1. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: учебник для вузов / Б.М. Генкин. – М.: НОРМА, 2013. – 480 с.

2. Должностная инструкция оператора станков с программным управлением АО «Салаватский завод металлоконструкций».

3. Липко И.В., Мирхайдарова М.Р. Потери рабочего времени: основные проблемы // Юридическая наука в XXI веке: сборник научных статей по конференции (30 апреля 2018, г. Шахты). – Шахты: ИСОиП (филиал) ДГТУ, 2018. – С. 111-114.

4. Липко И.В., Мирхайдарова М.Р. Проблемы в системе контроля рабочего времени // Новые стратегии управления экономическими, политическими и социокультурными процессами в современном мире: сборник научных статей II статей Международной научно-практической конференции (25-26 апреля 2018, г. Уфа). – Уфа: БКИ филиал РУК, 2018. – С. 53-56.

5. Липко И.В., Мирхайдарова М.Р. Проблемы в системе нормирования труда // Аллея науки: электронное периодическое издание. – 2018. – № 4 (20). – С. 321-324.

6. Липко И.В., Мирхайдарова М.Р. Снижение потерь рабочего времени как фактор повышения производительности труда // Начало в науке: сборник трудов V Международной научно-практической конференции школьников, студентов, магистрантов и аспирантов (26 апреля 2018, г. Уфа). – Уфа: БашГУ, 2018. – С. 301-304.

7. Липко И.В., Мирхайдарова М.Р. Эффективное использование рабочего времени современного работника // People-management в условиях цифровой трансформации экономики: сборник трудов I Международной научно-практической конференции (7 ноября 2017, г. Уфа). – Уфа: БашГУ, 2018. – с. 231-233.

© Мирхайдарова М.Р., 2019

УДК 331.108

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ПРОГРАММ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ

Мозговая Ульяна Леонидовна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Назарова У.А., д-р экон. наук, заведующий кафедрой социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

В статье представлены результаты исследования современных программ развития кадрового резерва в российских компаниях. На сегодняшний день актуальной проблемой развития персонала внутри организации является развитие кадрового резерва. Для любой организации, если она заботится о качестве компетенций сотрудников, будет более эффективным развитие своих сотрудников, чем привлечение новых из «вне».

Ключевые слова: кадровый резерв, программа развития, методы развития, отбор кандидатов, подготовка руководителей, профессиональные классы.

Под влиянием современных тенденций экономики практически все российские и зарубежные компании ведут работу по формированию и развитию кадрового резерва. Кадровый резерв – это группа руководителей и специалистов, обладающих способностью к управленческой деятельности, отвечающих требованием, предъявляемым должностью того или иного ранга, подвергшихся отбору прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку [1, с. 256].

Необходимо учитывать, что все компании и организации имеют уникальные особенности. Они разрабатывают и утверждают программы по развитию кадрового резерва, с учетом специфики деятельности, целей стратегии развития организации, и финансового положения. Эти программы включают в себя различные методы и технологии развития резервистов.

К основным методам развития можно отнести:

– развитие на рабочем месте - получение нового опыта без отрыва от основной производственной деятельности;

– участие в развивающих проектах - формирование проектных групп из числа резервистов и других сотрудников для достижения производственных целей и развития управленческого потенциала резервистов;

– временные замещения - получение нового менеджерского опыта при временном исполнении резервистом обязанностей вышестоящего руководителя;

– дистанционное обучение - применение современных технологий, которые дают возможность обучать персонал на расстоянии [4, с. 94];

– наставничество - получение необходимого опыта от более опытного коллеги или руководителя в совместной работе и др.

Рассмотрим опыт российских компаний в сфере развития кадрового резерва. Система формирования кадрового потенциала ПАО «Газпром нефти» направлена на обеспечение потребности компании квалифицированными сотрудниками в настоящем и будущем [5]. Отбор кандидатов в кадровый резерв компании осуществляется Комитетом по талантам, на заседаниях которого, руководители рассматривают и принимают решения о продвижении сотрудников по результатам ежегодной оценки их деятельности и потенциала. В 2017 году было оценено более 19 тысяч сотрудников. По результатам оценки определяются цели развития сотрудников, и формируется кадровый резерв. В компании существуют следующие программы развития резервистов:

– «Первая ступень», «Менеджер роста» и «Профессионал управления» – для линейных руководителей;

– «Бакалавр управления» – для руководителей среднего уровня;

– «Магистр управления» со строгими критериями отбора для опытных руководителей, занимающих высокие должности.

Эти программы направлены на решение бизнес-задач, включают в себя разбор внутренних кейсов, охватывают современные экономические и технологические тенденции, такие как цифровизация, роботизация, экономика совместного потребления, непрерывное обучение и другие. Кураторами программ являются топ-менеджеры компании. С 2017 года для всех сотрудников доступен портал карьерного планирования «Рост». У каждого сотрудника появилась возможность участвовать в управлении своим профессиональным и карьерным развитием. Они могут пройти оценку своих компетенций и получить рекомендации по дальнейшему развитию.

Также важно отметить, что компания активно работает со студентами и школьниками. Для студентов разрабатываются специальные курсы на базовых кафедрах, организуется практика по расширенным программам. В компании развита профориентационная работа со школьниками и имеются профильные классы «Газпром нефти», в которых школьники помимо базовой программы изучают специализированные предметы. В рамках реализации инициативы «Системное развитие лидеров завтрашнего дня» Стратегии управления персоналом Группы ВТБ были разработаны и утверждены принципы и процедуры формирования кадрового резерва в объединенном банке [2]. Программа кадрового резерва группы ВТБ направлена на выявление наиболее перспективных сотрудников и их подготовку к дальнейшему продвижению. Для резервистов Группы в 2017 году были реализованы несколько программ развития:

«Новая энергия лидерства» – подготовка руководителей группы ВТБ для решения стратегических и операционных задач, стоящих перед организацией.

«Алгоритмы управления» – формирование единого понимания ключевых аспектов управления, изучение инструментов эффективного управления, формирование культуры наставничества.

Институт по проектированию магистральных трубопроводов (АО «Гипротрубопровод»), организация системы «Транснефть», предоставляет своим работникам равные возможности для постоянного совершенствования профессиональных знаний, навыков и умений, а также развития личностных качеств [3]. Кадровый резерв сформирован из числа лучших работников Института. Для них кадровый резерв является хорошей возможностью для карьерного роста и личностного развития, а для организации – гарантией кадровой защищенности и роста эффективности деятельности. Для резервистов разработана система активного и непрерывного обучения, повышения квалификации работников, которая позволяет приобретать дополнительные профессиональные навыки. Ежегодно в АО «Гипротрубопровод» реализуются модульные программы для руководителей, проводятся научно-технические конференции молодежи, в которых участвуют до 80% молодых специалистов.

Данные организации относятся к разным сферам деятельности. Мы видим, что для развития сотрудников каждая из организаций применяет свои методы и технологии. В каждой из них принимаются специальные программы по развитию кадрового резерва. Для тех, кто состоит в резерве, проводятся общеразвивающие тренинги и семинары, сотрудники привлекаются к участию в новых креативных проектах и конференциях. Также в последнее время многие крупные компании нефтегазовой отрасли, на примере ПАО «Газпром нефти», открывают профессиональные классы для школьников и сотрудничают с университетами, для того чтобы подготовить будущих специалистов на начальном этапе. Все организации ведут активную работу с молодежью, привлекая их к различным мероприятиям.

В связи с этим можно сделать вывод, что многие организации нефтегазовой, банковской и других отраслей, в которых сформирован кадровый резерв, ведут работу по его развитию, создают все необходимые условия для подготовки резервистов, разрабатывают и утверждают специальные программы и проводят различные мероприятия.

Список использованной литературы

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник для вузов / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др.; ред. Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 561 с.
2. Банк ВТБ – Социальный отчет 2017 [Электронный ресурс]. – URL: https://csr2017.vtb.ru/4.html.
3. Кадровая политика АО «Гипротрубопровод» [Электронный ресурс]. – URL: https://giprotruboprovod.transneft.ru/ystoichrazvitie/Staffpolicy/staff.
4. Назарова У.А., Мозговая У.Л. Современные методы обучения персонала в российских и зарубежных компаниях // People-management в условиях цифровой трансформации экономики: Материалы II Международной научнопрактической конференции (г. Уфа, 13 ноября 2018 г.). – Уфа: РИЦ БашГУ, 2018. – С. 94-98.
5. Социальный отчет ПАО «Газпром нефть» – 2017 [Электронный ресурс]. – URL: https://csr2017.gazprom-neft.ru/download/full-reports/csr_ru_annual-report_pages.pdf.

© Мозговая У.Л., 2019

УДК 331.108

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Панькова Ульяна Алексеевна
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Галимова А.Ш., канд. экон. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

Современные условия мирового развития характеризуются ростом трудовой мобильности населения. Трудовая мобильность является основным условием формирования и функционирования рынка труда. В данной статьи рассмотрены теоретические аспекты возникновения трудовой мобильности и ее виды.

Ключевые слова: рынок труда, миграция, трудовая мобильность, человеческий капитал

Трудовая мобильность – процесс, перемещение работника на другое место работы, в системе общественного распределения труда, процедуры смена зоны приложения труда сотрудниками. Главной причиной трудовых перемещений считается расхождение интересов, условий работника определенному участку приложения труда.

Трудовая мобильность - одна из самых главных социальных процессов в области труда. Она поддерживает и помогает в обеспечении народного хозяйства трудовой силой, поддерживая тем самым рост производительности. Помимо этого, когда выполняются трудовые перемещения, осуществляется и их социальная роль, т.к. улучшается социальная структура общества, удовлетворяются потребности сотрудника, связанные с областью работы, у организации формируются требования с целью развития личности сотрудника.

В сфере профессионально-квалификационных перемещений основной целью считается переход от легких профессий к наиболее трудным, от выполнения менее квалификационных работ – к более квалификационным, а это в свою очередь и воздействует на улучшение социальной структуры общества. [1, с. 58] Помимо перехода от одной профессии к другой, к перемещениям так же относится и освоение дополнительных специальностей. В основе территориальных перемещений – перемещения между экономическими областями, населенными пунктами и внутри них. Данные перемещения способствуют накоплению знаний, обмену необходимым опытом и навыками, формированию личности. Отраслевые перемещения, вызывается обособлением отдельных областей и сфер социального труда, их особенностью, выражающейся в специфики процессов труда: интенсивность, значимость продукта труда с целью удовлетворения разных

социальных нужд. Внутриорганизационные перемещения заключаются в том, что, любое предприятие - это сложная система рабочих мест, регулярно меняющаяся под воздействием научно-технического прогресса, по этой причине любое предприятие обладает способностями для установления значительного соответствия между требованиями рабочих мест и формирующейся рабочей мощи, и кроме того для удовлетворения различных нужд сотрудника. [2, с. 131]

Степень трудовой мобильности определена соответствующими условиями:

1) необходимостью смены деятельности, характеризуемой, к примеру, неудовлетворением заработной платой, критериями и порядком работы, климатом;

2) вкладом средств, сопряженными с работой (умственных, связанными с затратой времени) и условиями существования (наличие собственного хозяйства, особенностью, профессии);

3) желанием обрести новое место деятельности, которое обеспечивало бы улучшение условий жизни и работы;

4) легкостью адаптации в новых обстоятельствах, определяемой связанными с нею затратами, квалификацией, возрастом;

5) обладанием информации о вакансиях.

По своим последствиям процесс перемещения персонала неоднозначен. Для уволившихся работников положительными факторами считаются: прогнозируемый рост прибыли на новом месте, совершенствование возможностей продвижение по службе, расширение взаимосвязей, получение наиболее подходящей и по содержанию работы, улучшение общественно-эмоционального климата. В то же время они в период устройства на работу утрачивают заработную плату, постоянный трудовой стаж работы в компании и связанные с ним привилегии, несут расходы на поиск нового места работы, подвержены адаптации и риску утратить квалификацию и потом уже не найти работу. [3, с. 209] Для остающихся работников возникают новые способы продвижения, дополнительной работы и получения заработка, но возрастают нагрузки, пропадают привычные многофункциональные партнеры, меняется общественно-психологический климат. Для компании трудовая мобильность персонала означает освобождение от аутсайдеров, предоставляет вероятность заинтересовывать людей с передовыми взглядами, омолаживать состав персонала, стимулировать перемены, увеличивать внутреннюю активность и эластичность, но порождает вспомогательные расходы, связанные с набором и временной подменой сотрудников, с нарушением коммуникаций, с крупной потерей рабочего времени, снижением дисциплины, увеличением брака, недопроизводством продукта.

Трудовая мобильность может проходить в неорганизованной и организованной формах. При неорганизованной трудовой мобильности перемещение исполняется по инициативе самих сотрудников. Спонтанной формой перемещения считается и текучесть кадров. Организованная форма трудовой мобильности отображает социальную потребность перераспределения трудовых ресурсов между областями труда в зависимости от условий таких как: структурная динамика изготовления, освоения новых регионов, профессиональные перемены и так далее.

Организованные формы трудовой мобильности содержат в себе следующие виды практических операций:

1. Составление плана продвижения по службе - расписанный во времени процесс профессионального, квалификационного и должностного продвижения.

2. Ротация сотрудников – переход сотрудника на другие рабочие места внутри компании.

3. Административный переход сотрудника или группы сотрудников в другие организации как по месту жительства, так и в другие регионы.

4. Организованный набор и передвижения рабочей силы в рамках отраслевых (областных) или федеральных проектов.

5. Перемещение общественно-исторических общностей (народа, наций, семей) и их устройства на работу.

Таким образом, трудовая мобильность - это неотъемлемая часть современного мира, так как именно мобильность персонала обеспечивает стабильное развитие всего предприятия.

Список использованной литературы

1. Веснин В.Р. Основы менеджмента: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2017. – 320 с.
2. Дейнека А.В. Управление персоналом: учебник. – М.: Издательство: Дашков и К, 2015. – 291 с.
3. Ковалев В.В. Основы теории финансового менеджмента / В.В. Ковалев. – М.: Проспект, 2017. – 544 с.
4. Фокин К.Б. Управление кадровым резервом: теория и практика. – М.: Инфра-М., – 2014. – 278 с.
5. Форсиф П. Развитие и обучение персонала. – СПб.: ИД «Нева», 2016. – 182 с.

©Панькова У.А., 2019

УДК 330

МОБИЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ

Печенкин Артем Константинович,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Богатырева М.Р., канд. социол. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

В статье представлены результаты исследования мобильности трудовых ресурсов и ее значения в современном обществе. Рассматриваются виды трудовой мобильности и трудовой миграции, а также основные тенденции, влияющие на мобильность трудовых ресурсов и проблемы, с которыми сталкиваются управленцы и специалисты по управлению персоналом в связи с увеличением трудовой мобильности населения.

Ключевые слова: миграция, трудовые ресурсы, трудовая мобильность, изменения, опыт работы, тенденции в сфере труда.

Мобильность трудовых ресурсов – это явление, которое набирает обороты в наши дни, и фактически становится отличительной чертой нашего времени. В век интернета и бурного развития информационных технологий мобильность населения во всех сферах жизни стремительно растет. Современный человек имеет гораздо больше возможностей для изменений и многие люди активно эти возможности используют. Существует несколько видов трудовой мобильности, а именно: смена организаций внутри одной сферы деятельности, смена специальности, совмещение разных видов деятельности, географическая мобильность или трудовая миграция.

Сегодня многие люди уже не стремятся «проработать всю жизнь на одном месте» как раньше. Особенно это заметно среди молодежи. Да и работодатели меняют свою точку зрения на опыт работы кандидата при найме. Если еще пару десятков лет назад ценным считался многолетний опыт работы на одном предприятии, то сейчас ситуация меняется, и работодатели охотно берут на работу людей с большим и разнообразным опытом работы в разных организациях. Многие молодые люди не хотят сидеть на одном месте и просто ждать, когда подвернется возможность повышения или интересный проект, и сами ищут новые возможности для себя. Для управленцев вопрос удержания перспективных работников становится все более актуальным, приходится искать новые формы взаимодействия с персоналом, находить новые формы мотивации и т. д. [1]. Еще одной особенностью нашего

времени является то, что современное общество дает возможность учиться практически в любом возрасте. Можно получить дополнительное образование в новой сфере, пройти переквалификацию и т. д. А бурно развивающееся дистанционное образование позволяет учиться из любого места, где есть интернет. К тому же возможность проходить дистанционное обучение позволяют людям одновременно учиться и сразу же применять теоретические знания на практике. Все это способствует увеличению трудовой мобильности.

Несколько десятков лет назад поменять полностью сферу деятельности для взрослого человека с устоявшейся карьерой было практически невозможно. А сегодня для этого есть все возможности. Можно освоить другую специальность, заняться предпринимательством, начать что-то новое абсолютно с нуля. И хотя менять вид деятельности и по сути менять всю свою жизнь, пробуя себя в новой сфере, очень непросто и несет в себе определенные риски, многие люди идут на это. В современном обществе идея самореализации набирает обороты и все чаще можно встретить людей, которые проработав много лет в одной организации, уходят и открывают бизнес на основе своего хобби. Тому есть немало примеров, и сегодня практически каждый знает таких людей.

Также возможность расширять свои профессиональные компетенции позволяет сотрудникам совмещать различные виды трудовой деятельности. Так, например, сегодня все чаще внедряются проектные виды работ, которые позволяют профессионалам работать в нескольких компаниях сразу. Под современные реалии подстраивается и законодательство, разрабатываются нормативные документы, регулирующие такого рода деятельность. Таким образом, сотрудники могут совершенно официально работать на «временной» работе на основе индивидуального трудового договора или положения «о временном рабочем коллективе».

Особое место в мобильности трудовых ресурсов занимает географическая мобильность или трудовая миграция. К такому виду миграции относятся:

- работа сотрудников в территориально удаленных филиалах своей компании;
- постоянная работа с переездом на ПМЖ;
- контрактная работа;
- возможность получать образование за границей и работать там;
- миграция между высоко и мало развитыми странами;
- сезонная работа;
- приграничная работа.

Сейчас многие современные компании имеют разветвленную сеть филиалов по всему миру. Сотрудники таких компаний получают возможность работать в разных городах и странах, оставаясь внутри своей организации. При этом, это может быть, как переезд с семьей на постоянное место жительства, так и контрактная работа или просто частые и длительные командировки, что тоже является видом трудовой мобильности.

Возможность получения высшего образования за рубежом в самых известных и престижных учебных заведениях мирового уровня, а также прохождения различных стажировок в иностранных компаниях, способствует не только расширению кругозора выпускников и приобретению опыта межкультурного общения и работы в мультинациональной среде, но также и трудовой миграции, поскольку многие выпускники зарубежных вузов ищут возможности остаться за границей и находят их [3, с. 16].

Особое значение для мировой экономики имеет перемещение трудовых ресурсов между малоразвитыми и высокоразвитыми странами. Жители малоразвитых стран, таких как Индия, Пакистан, Бангладеш и др., которые не имеют возможности найти хорошую работу, получать достойную оплату труда и реализовать себя на родине, едут в западные страны, где их навыки являются востребованными. Особенно ценятся иностранные специалисты в IT сфере, инженеры, медики и т. д. [3, с. 23.] Также большая миграция трудовых ресурсов наблюдается в России и странах СНГ, причем как в ту, так и в другую сторону. Имеет место как отток специалистов в западные страны, так и приток мигрантов из стран бывшего СНГ [2].

В развитых странах, помимо специалистов находят работу и люди, не обладающими специальными знаниями и навыками, так как там всегда есть неквалифицированная работа, которая является непрестижной у местных жителей. Это уборщики в ресторанах и гостиницах, водители, подсобные рабочие, рабочие на стройке, а также официанты и воспитатели. Еще один вид миграции трудовых ресурсов связан с сезонностью некоторых видов работы. Например, это временная занятость в таких сферах, как сельское хозяйство, рыболовство, сфера туризма и развлечений. Также, существует так называемая приграничная миграция, когда жители соседних стран фактически работают в другой стране, оставаясь жителями собственной. Поскольку они вынуждены ежедневно пересекать границу, чтобы попасть на работу, законодательство упрощает эту процедуру [2].

Причинами миграции трудовых ресурсов могут выступать сложная политическая обстановка, плохая экология, а также экономические, социальные, демографические и другие факторы. Однако, основной причиной трудовой миграции является сильное различие в экономическом развитии разных государств и соответственно трудовых возможностей, и возможностей для жизни в целом, предоставляемых этими странами.

Трудовая миграция имеет как свои положительные, так и отрицательные последствия. Так, люди, не имеющие возможностей для самореализации, построения карьеры, или просто нормальных условий для жизни у себя на родине, находят такие возможности для себя и своих семей в других странах; а страны, нуждающиеся в трудовых ресурсах получают их. При этом, при смешении различных национальных и культурных особенностей часто возникают конфликты и непонимание между мигрантами и жителями тех стран, в которые они едут. Разница в менталитете между жителями экономически развитых стран и мигрантов из развивающихся стран дает о себе знать. Так, в европейских странах, таких как Франция и Германия, которые принимают большое количество мигрантов, довольно часто возникают конфликты и в целом, проблема миграции стоит очень остро [2]. Что касается других последствий трудовой мобильности, имеет место изменение мотивационных установок сотрудников к постоянству, привязанности к одной работе, организации и сфере деятельности в целом [3]. Сегодня смена работы не является чем-то из ряда вон выходящим, а наоборот рассматривается, как фактор профессионального и личностного развития. Наличие у кандидата разнообразного опыта в резюме свидетельствует о его внутренней мобильности, готовности к переменам и открытости новому, что в современных условиях постоянных изменений является ценными качествами для работников.

Условия повышенной мобильности трудовых ресурсов являются своеобразным вызовом для управленцев и HR-специалистов, т.к. требуют разрабатывать новые подходы к управлению персоналом.

Список использованной литературы

1. Богатырева М. Р., Мясягутова А. Н. Мобильность трудовых ресурсов предприятия // Молодой ученый. – 2013. – № 5. – С. 263-265. – URL: https://moluch.ru/archive/52/6884/(дата обращения: 07.04.2019).

2. Ермизина Ю. А. Международная трудовая миграция населения // Молодой ученый. – 2016. – №27. – С. 391-393. – URL: https://moluch.ru/archive/131/36573/(дата обращения: 07.04.2019).

3. Global Migration Governance / Betts A. (ed.). Oxford University Press, 2011.

©Печенкин А.К., 2019

УДК 331.107

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА

Порошин Алексей Сергеевич,
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Терелецкова Е.В., канд. социол. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

В статье автором выявлены определение нематериальной мотивации, её основные формы и даны их определения. В заключении сделаны выводы о значимости нематериальной мотивации в системе управления персоналом.

Ключевые слова: стимулирование, персонал, нематериальная мотивация, мотивация,

Материальная мотивация представляет собой такой способ положительного воздействия на сотрудников, основным стимулом при котором выступают материальные блага. При этом данные блага чаще всего имеет форму денежных средств. Целью является раскрытие понятия нематериальной мотивации, разновидностей и обозначения её роли в процессе управления персоналом. Нематериальная мотивация — это стиль управления персоналом, в котором применяются различные неденежные способы поощрения. Другими словами, это целый комплекс мероприятий, разработанных для:

- повышения лояльности сотрудников;
- улучшения рабочих условий;
- поддержания рабочей атмосферы;
- повышения производительности труда;
- поднятия корпоративного духа команды.

Чтобы определить наиболее эффективные инструменты стимулирования труда и «зажечь» неподдельным энтузиазмом свою команду важно подобрать методы нематериальной мотивации персонала, наиболее подходящих под менталитет, психотипы и эмоциональное состояние сотрудников. К таким методам можно отнести:

1. Оценка вашей работы руководителем. Похвала – это действенный мотивационный инструмент, которым так часто пренебрегают руководители. Если работник выполнил поставленную задача на «отлично», вложил в работу время, силы, энергию, знания, значит его необходимо своевременно похвалить, иначе он может решить, что его работа не имеет ценности. В результате у него пропадает всякое желание выкладываться на полную [2, с. 378].

2. Карьерный рост. Карьерный рост не является стимулом. Это скорее мотивационный инструмент, благодаря которому сотрудник заинтересован в продвижении. Стимулом же для него являются ценные блага, которые сопутствуют повышению: личный кабинет, подчиненные, высокая заработная плата, авторитет.

3. Имидж компании. Считается престижным трудиться в известной организации, имеющей спрос в занимаемой нише бизнеса. При этом важен не только имидж фирмы на рынке, но и положительная характеристика самого работодателя.

4. Хорошая атмосфера в коллективе. Теплые, дружественные отношения в коллективе ведут к тому, что персонал действует качественней, чем в командах, где много конфликтных ситуаций.

5. Обучение за счет фирмы. Когда предприятие предлагает своим сотрудникам пройти оплаченное работодателем обучение, это также является хорошим способом нематериального стимулирования.

6. Спортивные и культурные мероприятия. Хорошей мотивацией для персонала компании становятся корпоративные мероприятия, такие как спортивные турниры, коллективные походы на концерты, совместное празднование важных событий и дат. Они сближают сотрудников, а отношения между коллегами становятся более дружественными. Тем не менее, работодатель должен четко дать понять своему коллективу, что готовность

спонсировать такой отдых прямо пропорциональна качественно выполненной работе за определенный промежуток времени [3, с. 52-54].

Нематериальные способы мотивации можно разделить на: индивидуальные и коллективные.

1. Индивидуальные:

- расширение полномочий работника, для того чтобы он смог почувствовать перспективность карьерного роста;
- признание профессиональных заслуг человека;
- индивидуальный график работы (например, для сотрудницы, имеющей малолетних детей);
- постоянное вложение средств в человека за счет его обучения, что дает возможность профессионального роста;
- улучшение для конкретного сотрудника условий труда с целью повышения ценности деятельности в компании для самого работника.

2. Коллективные:

- совместное празднование определенных дат и событий, помогающее коллективу почувствовать себя семьей;
- общность идеи. Цель компании должна быть понятна персоналу. Каждый сотрудник обязан осознавать вклад, который он вносит в достижение общей задачи фирмы;
- публичное признание заслуг сотрудника перед коллективом, выражение благодарности;
- прозрачная форма управления персоналом и взаимодействия с работниками [4, с. 87-88].

Личные награды не отменяют коллективные и приводят к более теплым отношениям, к сплоченности и повышению работоспособности в команде.

Это только кажется, что морально-психологические способы мотивации персонала – ничто по сравнению с материальными. На самом деле, именно они позволяют каждый день стимулировать сотрудников, давать ощущение важности выполняемых задач в отличие от материальных, которые побуждают к активности только в момент получения заработной платы.

Руководитель компании вправе самостоятельно определить методы мотивации персонала, наиболее подходящие непосредственно его бизнесу и коллективу. Подобрав оптимальные варианты, можно добиться высокой производительности труда и максимальной отдачи от работников фирмы. [1, с. 430].

Список использованной литературы

1. Аширов Д.А. Управление персоналом: учеб. пособие. – М.: Велби; Проспект, 2017. – 430 с.

2. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / А.П. Егоршин. – М.: Инфра-М, 2017. – 378 с.

3. Каменская В.Г. Социально-психологические основы управленческой деятельности. – М.: Академия, 2015. – С. 52–54.

4. Неймер Ю.Л. Социально-психологический климат коллектива предприятия//Социологические исследования. –2017. – № 11. – С. 87-88.

5. Филиппова Т.А. Применение мотивации труда работников как возможность увеличения прибыли предприятия // Таврический научный обозреватель. – 2017. – № 5. – С. 23-27.

© Порошин А.С., 2019

УДК 005.95/.96

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ

Хазиева Раиса Михайловна,
Габдрафикова Карина Романовна,
Фахриева Гульназ Ришатовна,
студенты ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Галимова А. Ш., канд. экон. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

В данной статье рассматривается искусственный интеллект в HR-менеджменте, риски и опасения его внедрения.

Ключевые слова: искусственный интеллект, HR, человеческие ресурсы, персонал, AI.

Для эффективного функционирования предприятия на современном этапе необходимы человеческие ресурсы. В настоящее время суть управления трудовых ресурсов раскрывается с помощью таких понятий, как персонал. Персонал – это совокупность всех работников, занятых в трудовой деятельности, а также на баланс (входящих в штатный состав) это набор трудовых ресурсов, которые доступны для предприятий, выполнения определенных функций, деятельности и достижения долгосрочного развития организации. Термин персонал объединяет все части рабочей силы предприятия. А также обучение можно рассматривать как фактор повышения конкурентоспособности предприятий [1].

Роботизировать процессы по управлению персоналом сейчас пытаются во многих странах мира. Глобальный тренд на автоматизацию подтверждается тем фактом, что еще 10 лет назад провайдеры ERP-систем поставляли бизнесу свою продукцию без блока управления трудовыми ресурсами - эту опцию предлагали отдельными пакетами, как второстепенную. Сегодня подбор персонала, обучение, performance management - ключевой блок ERP-систем во многих международных корпорациях [2]. Уже сейчас машины выполняют множество задач: ранжируют резюме и отклики кандидатов, информируют участников рынка труда о компании, используют облачные технологии. Оценка качества резюме, управление брендом через приложения и социальные сети, автоматизация коммуникации для организационных запросов - эти задачи на сегодняшний день успешно выполняются AI (аббр. от англ. Artificial intelligence – искусственный интеллект) [3].

Искусственный интеллект - это широкий спектр алгоритмов и средств машинного обучения, которые быстро объединяют данные, определяют шаблоны, а также могут оптимизировать и предсказать тенденции. Системы понимают речь, идентифицируют фотографии, используют сопоставление образцов, чтобы распознать сигналы, говорящие о настроении, честности и качествах личности. Эти алгоритмы быстры, поэтому могут анализировать миллионы битов информации за секунды и быстро определять корреляции с шаблонами.

Это сложнее, чем кажется, это важное и нужное дело. Большинство управленческих решений, которые мы принимаем сегодня, делаются исходя из нашего опыта. Если системы AI сделают нас немного умнее, мы сможем значительно улучшить наши действия. Конечно, есть много рисков и препятствий, но потенциал очень велик [4].

Россия не осталась в стороне от тренда на оптимизацию работы HR-департаментов. Компании, автоматизировавшие функции HR-службы, считают принятое решение оправданным. Комплексное применение ПО в управлении персоналом, бухгалтерском и налоговом учете позволило повысить эффективность работы соответствующих служб на 15-20%. Например, в российской дочерней компании ООО «БСХ Бытовые Приборы» (входящего в Группу Bosch) кадровое администрирование уже частично автоматизировано. Как сообщают в департаменте по работе с персоналом, такие функции как расчет зарплат, командировок, налогов и социальных выплат; подготовка и согласование отчетности; учет рабочего времени; поиск и прием на работу новых сотрудников; подготовка годовой оценки

деятельности — выполняются на предприятии в автоматическом режиме. За счет новых подходов к работе HR-службы, в компании рассчитывают упростить доступ к HR-функциям вне зависимости от местонахождения сотрудника и времени обращения; эффективно использовать человеческие ресурсы; сократить время на выполнение работы, высвободить ресурсы для новых проектов и задач.

Прежде всего, бизнес старается автоматизировать трудоемкие и длительные по срокам выполнения процессы. Поддержку в вопросах автоматизации готово оказывать и государство. Серьезная проблема компаний - большое количество форм отчетности: их в сфере кадров около 40. Министерство труда и социальной защиты РФ инициировала работу по аудиту кадровых документов: вводится электронный документооборот. К 2025 году планируется полностью отказаться от документов на бумажных носителях. Но не все документы могут существовать только в компьютере. Требования трудового законодательства, правила оформления, а иногда и содержание кадровых документов объясняют тот факт, что до сих пор большая их часть создается в бумажном виде и подшивается в дела по особым правилам. Не так давно в Трудовом кодексе РФ появились нормы о дистанционной работе, а вместе с ними и понятие электронных кадровых документов [5].

Большинство исследований показывают, что существуют десятки управленческих и лидерских качеств, которые определяют успех, и каждый из нас привносит немного разное и уникальное их сочетание. Теперь AI может помочь декодировать все это. Созданы инструменты для коучинга на основе AI. Это системы, которые запрашивают отзывы, читают комментарии и «настроены» на сотрудников и команды, они «подталкивают» менеджеров и руководителей к тому, как поступить лучше. При использования такого инструмента руководящие команды продемонстрировали 25%-ное улучшение работы только на основе небольших поведенческих «подталкиваний».

Главные препятствия внедрению современных технологий в эту сферу – недостаток средств, у большинства компаний бюджет на автоматизацию HR-процессов не предусмотрен; тормозит процессы автоматизации и консерватизм бизнеса. Некоторые предприниматели привыкли работать «по старинке и крайне неохотно внедряют новые технологии, опираясь на уже отработанную систему, которая формировалась годами. Служба исследований компании HeadHunter поинтересовалась у HR-специалистов, как AI изменит рынок современных вакансий и работу HR. В исследовании приняли участие представители российских компаний. Из них 41% - из Москвы, 14% - из Санкт-Петербурга и 45% из других регионов РФ. В основном это были представители средних компаний (20%) численностью от 100 до 250 человек: HR-менеджеры (30%), HR-директора (19%) и менеджеры по подбору персонала (13%). Также в опросе приняли участие генеральные директора (9%) и руководители отделов (2%). Из них 30% респондентов полагают, что к 2050 году половина профессий будет полностью роботизирована. У AI есть как преимущества, так и недостатки. Например, 81% опрошенных уверены: положительное качество AI – освобождение рекрутеров от «рутинных» операций (поиск кандидатов, отбор резюме, приглашения на собеседование и т. д.). В частности, более 70% опрошенных довольны тем, что технологии помогают оптимизировать и автоматизировать процесс поиска кандидатов, 72% – что AI позволяет анализировать большое количество данных за короткое время. HR, использующие оценку от Pymetrics, основанную на AI, для отбора кандидатов отмечают, что уровень успеха отбора вырос более чем на 30%. Роль AI в рекрутинге будет огромной.

Эти новые технологии People-аналитики кажутся очень интересными, но не стоит забывать о рисках, о которых стоит заранее побеспокоиться. Одним из них является то, что AI не может работать без “тренировочных данных”. Иными словами, алгоритмы учатся на прошлых событиях. Если эти данные были предвзяты и необоснованны, то ничего хорошего ожидать не следует.

Также существует риск незащищенности данных и непреднамеренного неправильного использования. 67% опрошенных опасаются, что решения будут приниматься без учета

человеческого фактора и эмоционального интеллекта. Нам нужен AI, который является прозрачным и «настраиваемым», чтобы мы могли проверять алгоритмы и убеждаться, что они делают правильные вещи. Другими словами, когда система принимает решение, она должна сообщить, почему она приняла это решение, чтобы HR, могли решить, все ли критерии, которые она использует, точны и правильны. Пока, к сожалению, сегодня большинство систем AI - это полный черный ящик. Самая популярная задача, которую решает AI, - это просмотр резюме, информирование соискателей. Технологии AI успешно справляются с ней. Поэтому AI может лишить работы начинающих рекрутеров, которые как раз занимаются “рутинными” процессами. Таким образом, конкуренция среди HR-специалистов возрастет.

Несмотря на проблемы и риски, потенциал роста огромен. Компании тратят 40-60% своего дохода на заработную плату, и большая часть этих расходов зависит от управленческих решений, которые принимаются интуитивно. Поскольку системы AI в сфере управления персоналом становятся более умными, проверенными и сосредоточенными на конкретных проблемах, в скором времени мы увидим значительные улучшения в производительности, эффективности и благосостоянии сотрудников. Необходимо быть терпеливыми, бдительными и продолжать инвестировать в AI.

Очевидно, что ряд решений по автоматизации работы HR-служб уже взят на вооружение бизнесом и доказал свою эффективность. По данным сервиса SuperJob.ru, хотя бы один HR-процесс автоматизирован в 86% компаний. Кадровое делопроизводство автоматизировано в 71% компаний, HR-аналитика и отчетность - в 39%.

В перспективе число автоматизированных функций увеличится. Тем компаниям, которые предпочитают работать «по старинке», придется изменить подходы к работе кадровых служб, чтобы сохранить конкурентоспособность.

Список использованной литературы

1. Галимова А.Ш., Сямрикова А.И. Персонал как эффективное функционирование предприятия // Актуальные проблемы науки: материалы Всероссийской науч.-практ. конф. – 2014. – С. 17–18.

2. Искусственный интеллект поможет работодателям в поиске кадров [Электронный ресурс]. – URL: https://www.rbc.ru/spb_sz/08/01/2018/5a44b5439a7947f08f5bd0e5 (дата обращения: 28.04.2019).

3. Искусственный интеллект полностью изменит роль HR в компаниях [Электронный ресурс]. – URL: https://www.dairynews.ru/processing/iskusstvennyy-intellekt-polnostyu-izmenit-rol-hr-v.html?type=mobile(дата обращения: 28.04.2019).

4. Джош Берсин. All in HR: a Real Killer App [Электронный ресурс]. – URL: https://joshbersin.com/2018/06/ai-in-hr-a-real-killer-app/ (дата обращения: 28.04.2019).

5. Электронные документы в кадровой службе. Новые правила и решения [Электронный ресурс]. – URL: https://hr-portal.ru/article/elektronnye-dokumenty-v-kadrovoy-sluzhbe-novye-pravila-i-resheniya (дата обращения: 28.04.2019).

© Хазиева Р.М., Габдрафикова К.Р., Фахриева Г.Р., 2019

УДК 331.584

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Халимова Айгуль Марсовна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Терелецкова Е.В., канд. социол. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

В статье рассмотрены понятие стимулирования труда, актуальность настоящей проблемы, основные функции, виды стимулов, требования к организации стимулирования труда, формы стимулирования. Приведены способы совершенствования системы материального стимулирования.

Ключевые слова: персонал предприятия, стимулирование труда, стимул, производительность труда, мотив, мотивация, прибыль, деловая карьера, дифференцированность, заработная плата, эффективность труда.

Основой конкурентоспособности любой организации является ее персонал, а прочность персонала определяется его компетентностью, мотивированностью и способностью к саморазвитию. [9, с. 186-188] В современных условиях, Россия осваивается на развитие новой экономики, сформированной на высокопроизводительном труде, наукоемких производствах и знаниях, поэтому огромная роль общечеловеческих ресурсов в развитии организаций и экономики в целом не подлежит сомнению. В результате этого проблемы выбора системы, методов управления персоналом, их коллективным поведением и стимулированием к труду, а также проблемы построения высокоэффективной системы стимулирования работников является более чем актуальными.

Сейчас именно то время, когда руководители предприятий и менеджеры по персоналу всерьез задумываются о формулировании корпоративной системы, о высоком уровне профессионализма персонала и стимуляции работоспособности.

В трудовой деятельности стимулирование представляется важнейшим моментом, так как выступает существенным условием принятия благ, таким образом, стимулирование труда и мотивация персонала является важнейшим условием эффективной работы и основой трудового потенциала сотрудника, влияющая на производительность труда [1, с. 78-81].

Стимулирование труда – это побуждение, также элемент трудовой ситуации, который влияет на поведение коллектива, материальная оболочка мотивации персонала. Одновременно несет в себе и нематериальную нагрузку.

Труд сотрудников – это в достаточной степени самый весомы ресурс для любой организации, однако его большее значение в деятельности предприятия сложно переоценить. Удовлетворенный работник выполняет свою работу эффективнее, продуктивнее и с удовольствием открывает свои профессиональные навыки – для этой цели необходима продуманная стимуляция его интересов.

В совокупности денежное стимулирование – это экономическая мотивация сотрудников, поскольку именно благодаря такому поощрению реализуется экономическая потребность человека в пище, одежде, предметах обихода, жилье.

Система стимулирования не может быть универсальной для любого коллектива. Опираясь на общие принципы и критерии, система стимулирования труда в отдельной отрасли или на конкретном предприятии имеет свои уникальные отличия, которые могут принести предприятию конкурентные преимущества в реальных условиях функционирования [2, с. 23-27].

Одним из важнейших способов совершенствования системы материального стимулирования персонала является разработка системы участия в прибыли организации, т.е. взаимосвязь доходов работника и результатов деятельности организации.

Принцип системы участия в прибыли в зависимости от производительности заключается в том, что определенная доля дохода, например, добавленная стоимость, может

быть использована как дополнительный источник повышения заработной платы. После отчисления уже выплаченной заработной платы и окладов любой резервный капитал на вознаграждение распределяется служащим, имеющим оклад, и рабочим, получающим заработную плату в соответствии с условиями системы [3, с. 43-51].

Система участия работников в прибыли компании – это разделение между ними и компанией той дополнительной прибыли, которая была получена в результате повышения производительности или качества труда. Существуют три основных типа таких систем:

1) по системе Скленлона совокупные затраты на рабочую силу сравнивают со стоимостью реализованной продукции, определяя таким образом допустимые расходы на рабочую силу. Далее эти выплаты соотносятся фактическими расходами на рабочую силу. Если последние ниже, разница распределяется между компанией и рабочими в пропорции;

2) система Импрошеар основывается на премировании работников за экономию рабочего времени, исчисляемого в человеко-часах, затрачиваемого на выпуск заданного объема продукции;

3) система Ракера базируется на премировании работников за увеличение объема условно чистой продукции в расчете на одну денежную единицу заработной платы. Применение этой системы предполагает установление так называемого «стандарта Ракера» - доли фонда оплаты труда в объеме условной чистой продукции, определяется как средняя величина за последние годы. Из рассчитанной величины исключается выплаченная работникам заработная плата. Пропорция распределения разницы между допустимыми и фактическими расходами – 1:1. Оставшаяся сумма рассматривается как результат повышения эффективности производства, и значительная её часть направления на премирование персонала [4, с. 92-102].

Существуют определенные правила, которые необходимо знать для того, чтобы совершенствовать систему материального стимулирования:

1) базовая оплата должна быть достаточной для того, чтобы привлечь в фирму работников нужной квалификации и подготовки. Она не должна превышать 70-90% общего дохода, получаемого работником. При этом нужно не искусственно снижать заработок на 10-3%, а проявлять необходимую гибкость в оплате труда, связывая её с конечными результатами;

2) увеличение размера базовой заработной платы должно производиться строго в соответствии с повышением производительности на уровне группы или предприятия в целом;

3) участие работников в распределении прибыли в масштабе всей хозяйственной единицы: предприятия, компании в целом или производственного центра, если он несет всю полноту ответственности за прибыль и убытки;

4) компании, успешно внедрившие системы участия в прибыли, могут позволить платить работникам много, так как они много и получают от них [5, с. 184].

По данным Американской ассоциации менеджмента, в США гибкие системы используют 72% компаний. Производительность труда повышается на 35%, число жалоб работников снижается на 63%, количество прогулов на 75%, случаев, приводящих к потерям рабочего времени, на 57%, текучесть кадров сокращается на 53–59%. Российские аналитики считают, что при внедрении гибких систем прибыльность повышается от 8% до 40%, доходы сотрудников возрастают от 6% до 25% [6, с. 284].

Несомненно, есть такие руководители, которые уверены, что формирование системы стимулирования и мотивации персонала лишняя трата времени и финансов, поскольку всем сотрудникам предоставляется рабочее место и выплачивается заработная плата. Однако, со временем, существует вероятность потерять хороших работников. Профессионализм руководства, использование многих стимулов на практике, которые со временем смогут привлечь внимание сотрудников и их, в первую очередь, заинтересованность в конечном результате. Поэтому сотрудники держатся крепче за такую работу и руководителю легче ими управлять. Таким образом, персонал будет трудиться намного упорнее, сможет увеличить

производительность труда, будет легче переносить некоторые трудности, станет более усидчивым, стресс устойчивыми, во всякой работе в коммерческой организации [7, с. 44-47].

Прежде всего, речь идет об анализе соответствия требований к кандидатуре и характеристике работника, о правильном подборе кадров. При этом, необходимо учитывать воздействие склада характера, темперамента, приоритетов сотрудника на характер выполняемых им работ, задач, целей, поставленных перед ним. В большинстве случаев руководство компании обладает широким спектром инструментов воздействия на мотивацию сотрудников.

Руководству также необходимо знать, что может повлиять на повышение заинтересованности сотрудников к эффективному труду и организовать их работу с максимальными условиями рабочего места, результативностью и эффективностью трудовой деятельности. Руководством компаний и предприятий может быть использован широкий круг системы мотивации труда [8, с. 69].

В заключении следует отметить, что размер заработной платы работнику должен определяться, прежде всего, оценкой качества его работы.

Список использованной литературы

1. Докашенко Л. В., Денисенкова Е. Ю. Особенности системы материальной мотивации персонала проектной организации // Молодой ученый. – 2017. – № 52. – С. 78-81. – URL https://moluch.ru/archive/186/47587/

2. Верхоглазенко В. Базовые элементы построения механизма оптимального стимулирования труда // Управление персоналом. – 2016. – № 3. – С. 23-27.

3. Горбенко О. Роль консультантов при реорганизации системы материального стимулирования // Управление персоналом. – 2016. – № 13. – С. 43-51.

4. Журавлев П. Практика материального стимулирования при управлении работниками // Нормирование и оплата труда в промышленности. – 2017. – № 5. – С. 92-102.

5. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы: учеб. пособие / Е.П. Ильин. – Минск: ИВЦ Минфина, 2017. – 184 с.

6. Лебедева С.Н. Методология и механизм регулирования оплаты труда / С.Н. Лебедева. – Минск: Амалфея, 2014. – 284 с.

7. Лойлова И.В. Как «убить» мотивацию сотрудников // Управление персоналом. – 2016. – № 11 (141). – С. 44-47.

8. Мэйтланд Я. Руководство по управлению персоналом в малом бизнесе / пер. с англ. – М.: Аудит ЮНИТИ, 2017. – С. 69.

9. Терелецкова Е.В. Компетентностный подход к управлению человеческими ресурсами в организации // Материалы Международной науч.-практ. конф. «Новые стратегии управления экономическими, политическими и социокультурными процессами в современном мире». – Уфа: АЭТЕРНА, 2018. – С. 186-188.

©Халимова А.М., 2019

УДК331.101

КОУЧИНГ КАК МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Чернышёва Ирина Вадимовна,
Магистрант 1курса ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Галимова А.Ш., канд. экон. наук, доцент
кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

В статье автором рассматривается коучинг как эффективный метод управления персоналом современных организаций. В результате применения данного метода аудиторией обучения становятся руководство и персонал компаний. Результатом применения данного метода является повышение социально-психологического климата в организации, улучшение межличностных отношений, повышение мотивации к труду и как результат увеличение экономической выгоды организации.

Ключевые слова: коучинг, управление персоналом, коуч, метод управления

Коучинг как новый метод обучения и управления персоналом в последнее время очень популярен на Западе и постепенно внедряется в российские организации.

Слово коучинг произошло от английского coaching — это метод консалтинга и тренинга, при котором коуч помогает достичь соответствующих жизненных и профессиональных целей. Тренер только подталкивает человека в нужную сторону, предлагая видеть не проблемы, а ситуации с разных сторон. Эффективность этой методики основана на раскрытии внутреннего потенциала личности, следовании за уже сложившимся успешным опытом. В процессе диалога коуч побуждает к более глубокому осознанию, возможностей и ограничений и, таким образом, раскрывает, развивает потенциал, помогает справиться с внутренними барьерами [2].

Основными принципами коучинга являются осознанность и ответственность. Именно осознание человеком своих желаний и стремлений, определение пути достижения выбранной цели и осуществление плана действий по продвижению к конкретному результату дают свободу.

Сложившаяся практика построения управленческих цепочек на большинстве фирм постсоветского пространства предполагает линейное управление действиями наемного персонала. Это приводит к тому, что у подчиненных формируется формальное отношение к выполняемым обязанностям, а компании теряют прибыль. Конечную цель множества действий разрозненных подразделений видит только высшее руководство или собственник. Он осуществляет функцию тотального контроля, ставит частичные задачи каждому из звеньев организации.

При такой системе управления возникают несколько проблем.

Во-первых, наемный персонал не используется в полном объеме. Сотрудники просто отбывают положенное время в офисе, чаще всего расходуя его не по назначению. Проявление любого вида инициативы со стороны нижестоящих подчиненных пресекается.

Во-вторых, постановка целей через несколько иерархических звеньев управленческой цепочки начинает напоминать испорченный телефон из-за отсутствия обратной связи и понимания конечной цели.

В-третьих, недостаточное вовлечение в процесс достижения общей цели приводит к неудовлетворенности наемного персонала условиями работы, создает почву для ухода высококвалифицированных кадров и негативно отражается на рабочем микроклимате в коллективе [5, с. 377].

Коучинг необходимо грамотно встраивать во всю систему управления предприятием, использовать его элементы при построении системы мотивации персонала.

Коучинг как метод управления персоналом – это не инструктаж и прямые указания, а результативное взаимодействие руководителя и подчиненного, которое направлено на наиболее эффективное решение поставленной задачи. Руководитель, осознавая себя в роли

коуча, чётче излагает свои мысли, шире делегирует полномочия и более терпим к ошибкам подчинённых. Выглядит это таким образом: вместо прямых указаний руководитель задает несколько открытых вопросов. В результате диалога становится ясно, насколько сотрудник правильно понял поставленную задачу, какие сложности могут возникнуть, какие дополнительные ресурсы необходимы для выполнения задачи, этапы выполнения и другие моменты. Руководитель целиком и полностью видит картину выполнения поставленной задачи и теперь контролировать процесс работы будет легче и займет меньше времени [3, с. 190].

Отношения внутри коучинга предполагают поддержку. Способствовать развитию персонала побуждает осознание собственных интересов. Отвечая на вопросы руководителя, подчиненный осознает все аспекты задачи и понимает, какие действия необходимо совершить для ее выполнения. Ясное понимание обеспечивает уверенность в успехе, и тогда сотрудник охотно принимает ответственность на себя.

Коучинговый подход в управлении персоналом обеспечивает руководителю истинный контроль, а не иллюзию и наделяет подчиненного реальной, а не иллюзорной ответственностью. В ответ на улучшение качества коммуникаций с руководителем у сотрудников возрастает ответственность и мотивация. Следовательно, повышается эффективность бизнес-процессов. Происходит обучение и развитие сотрудников без отрыва от работы на актуальных для бизнеса рабочих примерах. Коуч — технологии осознанно или спонтанно наследуются вниз по иерархии из-за своей практичности и эффективности. И в результате проявляются таланты, инициатива и лидерство на всех уровнях организации.

При изменении методики принятия управленческих решений от линейных «указание – выполнение» к самомотивации сотрудников достигаются следующие цели:

1. Создание команды единомышленников, каждое звено которой осознанно выполняет отведенную роль, участвует в принятии решений по выходу из ситуации.

2. Повышается отдача от наемного персонала. Сотрудники не просто механически исполняют поручения, они применяют все свои знания и опыт для максимально эффективного и быстрого решения задачи.

3. Улучшается отдача от мероприятий по повышению квалификации, различных тренировочных и обучающих занятий. Наемные работники, которые не проходили коучинг, просто используют новые знания до того момента, как ситуация выходит из привычных рамок. В экстренной или незапланированной ситуации они возвращаются к привычной «зоне комфорта». Это приводит к отсутствию продвижения к цели. Самомотивированные сотрудники выбирают необходимые для поднятия своей компетенции курсы и тренинги, они интуитивно готовы применять новые знания при решении проблем.

4. Снижается необходимость контроля за действиями каждого работника, и соответственно, высвобождается время для выполнения других задач. Кроме того, работники проявляют инициативу и предлагают наиболее эффективные методы продвижения к поставленной цели [1, с. 118-120].

Конечным итогом применения системы управленческого коучинга становится повышение прибыльности бизнеса в целом, уменьшение текучести квалифицированного персонала, увеличение эффекта от мотивировочных мероприятий. Преимущества применения коучинга в управлении доказаны и подтверждены многочисленными исследованиями. В большинстве компаний удается повысить производительность труда сотрудников на 30-50 процентов. Персонал учится: решать межличностные проблемы; развивать в уверенность в собственных силах; укреплять самосознание; приобретать новые навыки; снижать уровень стресса; оценивать уровень мотивации [4, с. 42].

Все это позволяет утверждать, что коучинг как метод развития персонала наиболее эффективен, чем другие способы, которые традиционно используются в целях повышения производительности труда, решения текущих и стратегических задач.

Для руководителя в управлении персоналом важно потраченное время, качество выполняемой работы и обучение. А на деле в бизнесе первостепенным считают время,

качество второстепенно, а до обучения может и не дойти. Когда руководитель применяет в управлении коучинговый подход, он одновременно добивается более высоких результатов и профессионального развития своих подчиненных.

Управление персоналом – это точка преткновения любого бизнеса. Эффективная команда – это залог успеха компании. Авторитарный стиль руководства уходит в прошлое. Сегодня успешный руководитель знает несколько стилей руководства и применяет любой из них в конкретной ситуации. Одним из наиболее эффективных методов управления персоналом в современном мире является коучинговый подход.

Список использованной литературы

1. Аширов Д.А. Управление персоналом / Д.А. Аширов. – М.: ТК Велби, Проспект, 2017. – 432 с.

2. Клиновицкая А.Я. Коучинг в системе управления персоналом предприятия // Научное сообщество студентов: Междисциплинарные исследования: сб. ст. по мат. XXXVI междунар. студ. науч.-практ. конф. № 1(36). – URL: https://sibac.info/archive/meghdis/1(36).pdf (дата обращения: 11.03.2019).

3. Коноплёва Г.И., Борщенко А.С. Коучинг как основа развития персонала в условиях инновационной среды // Современные наукоемкие технологии. – 2013. – № 10–2. – С. 190.

4. Резник С.Д. Карьерный менеджмент. Учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 240 с.

5. Сагимбаева Э. С. Развитие кадрового потенциала через коучинг // Молодой ученый. – 2016. – № 26. – С. 376-379.

©Чернышёва И.В., 2019

УДК 349.2

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КАДРОВОГО АУДИТА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Шакирова Индира Ильгизовна
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Галимова А.Ш., канд. экон. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

В статье представлены результаты исследования кадрового аудита для повышения эффективности деятельности персонала. Также были рассмотрены правовые аспекты аудита персонала при различных ситуациях. Помимо этого, была представлена нормативно-правовая база аудита персонала для более точного понимания значения кадрового аудита.

Ключевые слова: кадровый аудит, кадровая политика, персонал организации, Трудовой Кодекс, нормативно – правовые акты.

В наше время очень важно понимать насколько необходимо эффективное и экономичное использование финансовых и материальных ресурсов для достижения целей предприятия. Для увеличения внимания к трудовым ресурсам и их роли в организации ввели новое направление аудиторской деятельности – кадровый аудит, который позволяет убедиться, что трудовой потенциал предприятия используется полностью и эффективно.

Аудит персонала - это система консультационной поддержки, аналитической оценки и независимой экспертизы кадрового потенциала организации. Аудит персонала может применяться в качестве метода, который определяет эффективность системы принятия управленческих решений. Аудит дает представление менеджерам о вкладе их подразделений в успех фирмы, формирует профессиональное видение у менеджеров и специалистов службы Управления персоналом, помогает прояснить роль службы управления персоналом на

предприятии. С каждым годом увеличивается интерес многих стран к аудиту персонала. Это связано с тем, что именно проверка внутри службы управления персоналом помогает выявить проблемы на начальном этапе развития ситуации, а также гарантирует подчинение многим законодательным актам [1].

Аудит персонала необходим тогда, когда возникает конкурентная ситуация, при которой зависит выживание организации на рынке. Его роль-диагностика причин возникающих в организации проблем, оценка их важности и возможностей разрешения, формулированию конкретных рекомендаций для руководства организации.

В настоящее время правовые основы аудиторской деятельности в РФ определены Федеральным законом «Об аудиторской деятельности».

Нормативно-правовая база аудита персонала.

1. Трудовое законодательство РФ, включающее в себя Трудовой кодекс РФ и иные федеральные законы, затрагивающие социально-трудовые отношения.

2.Подзаконные нормативные правовые акты, регламентирующие социально-трудовые отношения.

3. Государственные (ГОСТ) и межотраслевые стандарты, нормы, нормативы и методические материалы, регламентирующие вопросы организации труда.

4. Ведомственные нормативные правовые акты в случае ведомственного подчинения организации.

5. Локальные нормативные правовые акты организации, касающиеся организации работы с персоналом и управления. К таким документам можно отнести устав организации, должностные регламенты и инструкции, положения о структурных подразделениях, заводские нормы и т. п. [3].

Определяя понятие кадрового аудита именно в контексте трудового права, можно обратиться к любым источникам, прямо или косвенно относящимся к рассматриваемому вопросу. Например, к определению аудита, указанному в статья 1 Федерального закона от 30.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности». При этом следует иметь в виду, что данный документ относится только к проверке бухгалтерской (финансовой) отчетности и используется в данной статье с целью понять общее значение термина «аудит».

Так, вне контекста бухгалтерской (финансовой) отчетности аудит – независимая проверка аудируемого лица в целях выражения мнения о достоверности. С точки зрения вида экономической деятельности кадровому аудиту в полной мере подходит ОКВЭД 69.10 «Деятельность в области права». Также существует Приказ Роструда от 10.11.2017 № 655 «Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» [2]. Перечень вопросов, содержащихся в 107 проверочных листах, утвержденных Приказом Роструда от 10.11.2017 № 655, в качестве ориентира и отправной точки окажет неоценимую помощь в проведении кадрового аудита. Практическая значимость результатов проверки выражается в минимизации рисков негативных последствий, которые возникают при выявлении нарушений трудового законодательства, в чем бы они ни выражались. Для независимой проверки совершенно свободно можно заключить договор оказания услуг с любым физическим или юридическим лицом без каких-либо ограничений, так как не существует федерального закона, который ограничивал бы права граждан и юридических лиц в этой области (ст. 1 ГК РФ). Основной критерий – компетентность исполнителя [5]. Несколько слов о независимости проверки, значимость которой переоценить невозможно. Опять же Федеральный закон от 30.12.2008 № 307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» содержит перечень лиц, которыми аудит не может осуществляться, определяя признаки такой независимости. Например, адаптировав положение п. 1 ч. 1 ст. 8 Закона под «кадровый аудит», получаем, что кадровый аудит не может осуществляться организациями, руководители и иные должностные лица которых являются учредителями (участниками)

аудируемого лица, его руководителем или иным должностным лицом, на которое возложено ведение кадрового делопроизводства [4].

Таким образом, на основе квалифицированно проведенной процедуры кадрового аудита позволяют аудитору сделать следующие выводы:

1. Насколько совершенна в организации кадровая политика.
2. Соответствие мер ответственности работников по своим обязанностям, прописанным в должностных инструкциях, тем, которые они фактически выполняют.
3. Насколько эффективна система внутреннего контроля организации в части учетных операций по оплате труда.
4. Насколько правильно и своевременно формируется учетно-нормативная документация по расчетам с персоналом по оплате труда.
5. Какую стратегию выбрать в следующем отчетном периоде исходя из анализа факторов, влияющих на показатели использования фонда рабочего времени, производительности труда и трудоемкости продукции, а также на показатели эффективности использования средств фонда оплаты труда [1].

В заключении можно сказать о том, что кадровый аудит необходим для более тщательной подготовки персонала, для более эффективной работы всего предприятия. Правовое регулирование кадрового аудита позволяет найти подход для решения вопросов в сфере управления персоналом.

Список использованной литературы

1. Долинин А.Ю. Кадровый аудит: Курс лекций. Ряз. гос. ун-т им. С.А. Есенина. Рязань, 2011. – 96 с.
2. Касьянова С.А. Оценочные значения в бухгалтерском учете // Бухгалтерский учет в издательстве и полиграфии. – 2009. – № 2. – С. 9–12.
3. Касьянова С.А. Тестирование риска хозяйственной деятельности коммерческой организации как инструмент оценки системы внутреннего контроля // Международный бухгалтерский учет. – 2013. – № 20. – С. 41–48.
4. Терегулова Н.Ф. Факторы стабилизации деятельности компании механизмами управления текучестью кадров. – М., 2015. – 450 с.

© Шакирова И.И., 2019

УДК 331

АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Шакиров Эльдан Ильгизович,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Терелецкова Е.В., канд. социол. наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

Аннотация. В статье освещены вопросы воздействия малого бизнеса на сферу занятости в Республике Башкортостан, определены ключевые проблемные вопросы развития малого предпринимательства в рамках поддержки высокого уровня занятости и обеспечения его дальнейшего роста.

Ключевые слова: малый бизнес, занятость, социально-экономическое развитие, региональная экономика, Республика Башкортостан

Малый бизнес играет огромную роль в региональной экономике. В Республике Башкортостан в последние годы отмечается положительная динамика по развитию малого предпринимательства, что сказывается на социально-экономическом развитии региона.

В таблице 1 отражены данные по развитию малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан за последние два года.

Таблица 1 – Динамика показателей развития малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан за 2016-2017 гг.

Основные показатели	Средние предприятия		Малые предприятия (включая микро-предприятия)	
	2016	2017	2016	2017
Число предприятий (на конец года), единиц	367	343	49578	51791
Оборот предприятий, млн. руб.	104045	109347	705064	723774
Отгружено товаров собственного производства, млн. руб.	70681	69365	342286	379962
Среднесписочная численность работников, чел.	38932	34876	275939	306217
Среднемесячная заработная плата, руб.	24067	27243	18055	19036
Инвестиции в основной капитал, млн. руб.	7416	5918	33516	24496

Как видно из приведенных данных, число малых предприятий возросла за последний год на 2213 единиц, или на 4,46%, хотя инвестиции в основной капитал сократились на 26,91%. Общий оборот малых предприятий увеличился на 18710 млн. руб. или на 2,65%, что является положительной тенденцией, а отгруженная продукция собственного производства имеет более высокие темпы роста – на 37676 млн. руб. или на 11,01%. Это говорит о том, что в экономике региона стимулируется развитие производящих малых предприятий, что обеспечивает положительное влияние на занятость. Так, среднесписочная численность работников малых предприятий возросла за год на 30278 человек или на 10,97%, а среднемесячный уровень оплаты труда по малым предприятиям вырос на 5,43%. Хотя, безусловно, средний уровень заработной платы в малом бизнесе существенно ниже, чем по средним предприятиям, и это негативный аспект, который необходимо корректировать в рамках государственной поддержки. Общая динамика уровня занятости населения в Республике Башкортостан отражена на рисунке 1.

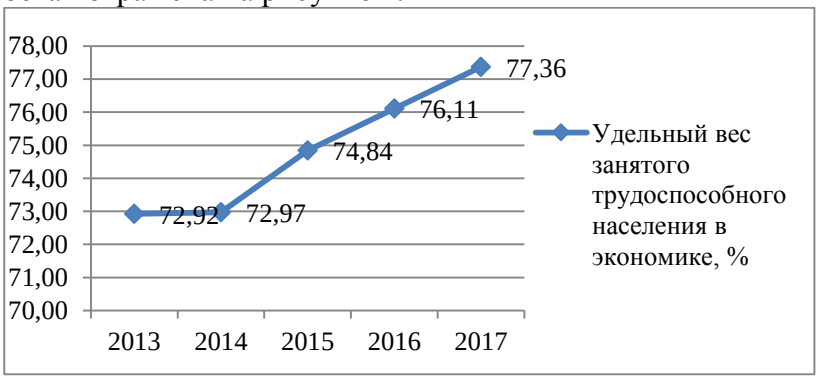


Рисунок 1 – Динамика удельного веса занятых в трудоспособном населении региона, %

Как наглядно видно из рисунка, уровень удельного веса занятого трудоспособного населения в Республике Башкортостан имеет устойчивую тенденцию к росту, даже в период кризиса 2014 года показатель увеличивался. Большую роль в стабильном росте уровня занятости региона играет, безусловно, малый бизнес. Как показывают исследования, во многих наиболее успешных в экономическом развитии странах и регионах удельный вес занятых в малом бизнесе достаточно существенен, если не сказать, что он является определяющим [3, с. 162].

Среди актуальных проблем обеспечения поддержки занятости через инструменты развития малого бизнеса в Республике Башкортостан следует выделить:

– склонность отдельных предприятий осуществлять выплату заработной платы «в конверте»;

– незарегистрированная предпринимательская деятельность, незаконное оказание услуг, уход от налогов в теневой сектор экономики – это касается и организаций, и физических лиц;

– потребность в государственной поддержке малого бизнеса возрастает;

– в последние годы снизился уровень инвестиций в основной капитал по малому бизнесу;

– в малом предпринимательстве уровень среднемесячной заработной платы на порядок ниже, чем по средним предприятиям [1, с. 23].

Для обеспечения решения данных проблем необходимо:

– продолжать совершенствовать систему государственной поддержки малого предпринимательства в республике;

– разработать механизмы стимулирования физических лиц к выходу из теневого сектора, к регистрации индивидуального предпринимательства или собственного бизнеса;

– обеспечение привлекательных условий труда, развитие защиты интересов наемных работников;

– стимулирование роста уровня оплаты труда на малых предприятиях, вывод организаций из теневой экономики, обеспечение льгот и поддержки;

– применение инновационных методов занятости, в т. ч. удаленная работа [2, с. 83].

Таким образом, проведенное исследование позволило определить основные тенденции в воздействии малого предпринимательства на уровень занятости в регионе, установлено, что малый бизнес обеспечивает существенное влияние на занятость в Республике Башкортостан. Однако, в регионе использован еще не весь потенциал малого предпринимательства в обеспечении эффективной занятости трудоспособного населения. Реализация предложенных мер положительно скажется на процессе развития малого бизнеса и стимулировании малых фирм к обеспечению комфортных, привлекательных условий труда и справедливого уровня заработной платы в Республике Башкортостан.

Список использованной литературы

1. Кремин А.Е. Стратегическое планирование развития малого бизнеса в регионе // Социальное пространство. – 2018. – № 5 (17). – С. 8.

2. Попова Р.И., Токсанбаева М.С. Нестандартные формы занятости в малом бизнесе // Народонаселение. – 2018. – Т. 21. – № 3. – С. 68-83.

3. Михайлова А.С. Роль малого бизнеса в решении проблем занятости населения // В сборнике: Неделя науки СПбПУ Материалы научной конференции с международным участием. Институт промышленного менеджмента, экономики и торговли. – Санкт-Петербург, 2018. – С. 391-393.

© Шакиров Э.И., 2019

УДК 331.101.6

ФАКТОРЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Янгирова Лилия Азаматовна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Липко И.В., старший преподаватель
кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

В статье рассматривается классификация факторов роста производительности труда.

Ключевые слова: производительность труда, факторы роста производительности труда, снижающие факторы

Экономическая теория выделяет достаточное количество факторов, которые влияют на производительность труда. Основную роль на сегодняшний день, в повышении производительности труда играют такие факторы как внедрение новейшего оборудования, технологий, повышение инновационной активности, повышение квалификации кадров и так далее.

На протяжении развития понимания устройства производственных процессов выделялись различные подходы к повышению показателя производительности труда [4]:

1) временные рамки первого подхода обозначены 20-30 годами, когда Ф. Тейлор начал разрабатывать и реализовывать рациональную программу труда, а также повышать производительность труда посредством отбора лучших методов работы;

2) следующий подход ограничивается 60-ми годами, когда было введено такое понятие как научная организация труда;

3) современный подход подразумевает собой обозначение важности особенностей личности и специфики мотивации.

На протяжении своего развития предприятие может получать характер положительной динамики и отрицательной. И соответственно, первостепенной задачей каждого руководителя является обеспечение роста производительности труда в рамках своей организации.

Говоря о факторах роста производительности труда, мы должны, в первую очередь дать определение термину факторы. Фактор – это причина, определенная движущая сила, имеющая способность воздействовать на тот или иной процесс или явление. Факторами роста производительности труда можно назвать причины, обуславливающие рост, силы, воздействующие на изменение динамики производительности труда [1, с. 101]. Также можно сказать, что факторы могут определить потенциальную возможность реализации действий, которые направлены на повышение производительности труда в определенных условиях.

Классификация факторов роста производительности труда довольно обширна. Выделяют классификацию по внутреннему содержанию и сущности, по характеру воздействия, а также по наличию внутренних и внешних факторов роста производительности труда.

По внутреннему содержанию и сущности факторы производительности труда разделяют на [2, с. 154]:

1) материально-технические факторы ориентированы на техническое освоение производства, уровень применения технического обслуживания и качество этого данного технического обслуживания, внедрение достижений науки и техники, применение эффективных материалов и конструкций, облегченных и упрощённых конструкций, улучшение качества и состояния машин, а также увеличение применение этих машин в процессе производственной деятельности;

2) организационно-экономические факторы затрагивают вопросы системы экономических, организационных, правовых, управленческих решений и так далее. Из данного типа, можно выделить ряд факторов, повышающих производительность труда:

улучшение организации производства, труда и управления, совершенствование ценообразования, бригадного подряда, материального стимулирования, распространение передовых методов труда, а также изменение объема и структуры производства;

3) к социально-психологическим факторам относят возможность рационального использования кадров, их развитие и повышение квалификации, повышение творческой активности сотрудников, трудовая мотивация, благоприятные условия труда и психологический климат в коллективе. Говоря о социально-психологических факторах повышения производительности труда следует также отметить, что значительную роль здесь играют моменты, касающихся физического и ментального здоровья сотрудников, интеллекта, навыка и способностей.

Факторы роста производительности труда по характеру воздействия состоят из [3, с. 50]:

1) повышающих или факторы действуют в направлении роста производительности труда: внедрение новых технологий на производство, которые снижают затраты рабочего времени на производство одного товара, мотивация работников, экономия рабочего времени, комплексное использование сырья;

2) отрицательных факторы являются причиной снижения производительности труда, качества трудовой жизни, а также ухудшению социально-психологического климата: изъяны в организации труда, использование устаревшего оборудования, непостоянство в материально-техническом обеспечении трудового процесса, недостатки в обеспечении трудовой дисциплины, неблагоприятные природно-климатические условия и так далее.

Производительность труда на уровне предприятия может зависеть от внутренних и внешних факторов:

1) внешние факторы сосредоточены за пределами организации и касаются экономической ситуации в стране, регионе или отдельно взятой отрасли, нормативно-законодательной базы, природно-климатических условий и конкурентной среды;

2) внутренние факторы влияют на показатель производительности труда через уровень технологического оснащения производства, квалификации сотрудников, рационального использования кадров, системами мотивации и стимулирования трудовой деятельности, возможности использования последних достижений науки в сфере машиностроения.

На сегодняшний день в основном уделяется внимание материально-техническим факторам и организационно-экономическим, но было бы также рационально обратить внимание и на социально-психологические факторы повышения производительности труда, ведь человек всё равно остается главной единицей всего происходящего на предприятии.

Список использованной литературы

1. Баскакова, О.В. Экономика предприятия (организации): учебник [Электронный ресурс] / О.В. Баскакова, Л.Ф. Сейко. – М.: Дашков и К°, 2018. – 370 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496094 (дата обращения: 30.03.2019)/

2. Вишневская Н.Г. Экономика социально-трудовых отношений: учеб. пособие [Электронный ресурс] / Н.Г. Вишневская, А.Э. Галина, Л.В. Беззубко; БашГУ. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2014. – URL: https://elib.bashedu.ru/dl/read/VishnevskayGalinaBezzubko EkonomikaSocialno-trudov.OtnocheniiUchPos.2014.pdf (дата обращения: 27.03.2019).

3. Митрофанова И.А. Экономика труда: теория и практика: учебное пособие [Электронный ресурс] / И.А. Митрофанова, А.Б. Тлисов. – М., Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 148 с. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=258905 (дата обращения: 30.03.2019).

4. Пархомчук М.А., Дорошенко Д.И. Теоретические аспекты сущности и содержания производительности труда // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2008. – № 6. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-suschnosti-i-soderzhaniya-proizvoditelnosti-truda (дата обращения: 04.04.2019).

©Янгирова Л.А., 2019

СЕКЦИЯ 2. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, КОМПЬЮТЕРНОЕ И МАТЕМАТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ

УДК 669.713.7

ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ

Давляев Андрей Сергеевич,
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Нурдавлятова Э.Ф., канд. экон. наук, доцент кафедры финансов и налогообложения БашГУ

Рассмотрено понятие автоматизированных информационных систем бухгалтерского учета. Выявлены основные преимущества и критерии программы автоматизации бухгалтерского учета

Ключевые слова: бухгалтерский учет, налогообложение, информационные системы, бухгалтер.

Современная система управления предприятием включает в себя сложную информационную систему, что связано с большим количеством внешних и внутренних информационных потоков, различным видом информации. В целом более половины экономической информации предприятия составляют данные бухгалтерского учета.

Бухгалтерский учет представляет собой упорядоченную систему сбора, регистрации и обобщения электронной информации, которая выражается в денежном эквиваленте, об имуществе, обязательствах организаций и их движении путем сплошного, непрерывного и документального учета всех хозяйственных операций.

В настоящее время невозможно представить работу бухгалтера без возможности использования специализированных программ автоматизации бухгалтерского учета, которые являются составной частью бухгалтерской информационной системы.

Информационные системы бухгалтерского учета – совокупность технических, организационных, методических, программных средств для сбора, хранения, обработки, представления информации, предназначенной для поддержки функций бухгалтерский учета организации.

Большим преимуществом информационных систем бухгалтерского учета является то, что они автоматизируют и оптимизируют отчетность, разрабатывают расширенное моделирование и поддерживают интеллектуальный анализ данных. Отчетность является основным инструментом для организаций, позволяющим точно видеть обобщенную и своевременную информацию, используемую для принятия решений и финансовой отчетности. Информационные системы бухгалтерского учета извлекает данные из централизованной базы данных, обрабатывает и преобразует их и в конечном итоге генерирует сводку этих данных в качестве информации, которая теперь может быть легко использована и проанализирована бизнес-аналитиками, менеджерами или другими лицами, принимающими решения. Эта система обеспечивает своевременность отчетов, с тем чтобы лица, принимающие решения, не использовали старую не относящуюся к делу информацию и, скорее, могли действовать быстро и эффективно на основе результатов отчетов [2].

Консолидация является одной из отличительных черт отчетности, поскольку людям не нужно просматривать огромное количество транзакций. Например, в конце месяца финансовый бухгалтер объединяет все оплаченные счета, запуская отчет в систему. На уровень приложения системы предоставляет отчет с общей суммой, выплаченной поставщикам за этот конкретный период.

Беря во внимание все современные потребности бухгалтера, каждая программа бухгалтерского учета должна отвечать таким критериям, как: предметная целостность и наполненность – в системе должно быть большое количество информации по

бухгалтерскому учету и налогообложению; достоверность – вся информация, предоставленная этой системой, должна соответствовать действительности, а также подтверждаться законодательством; универсальность – программы для бухгалтерского учета должны быть доступны широкому кругу пользователей и не иметь узкую специализацию под определенную отрасль; высокий профессиональный уровень – информация, которую предоставляет информационная система, должна быть такого уровня, чтобы её мог использовать высококвалифицированный бухгалтер не только при обучении, но и в целях своей деятельности; доступность изложения материала – информация в информационной системе должна быть легкодоступной пользователю, имеющему профильное образование и знающему основы бухгалтерского учета и налогообложения.

Статьи должны быть написаны понятным и доступным языком, без изобилия лишней информацией, быть по возможности краткими и содержательными; удобство в использовании – программа должна иметь четкую структуру. Пользоваться программой должно быть легко и доступно, она должна иметь удобный расширенный поиск со всей необходимой информацией; практическая ценность – материалы должны быть практически применимы, а также помогать решать ситуации и вопросы, возникающие у бухгалтеров в ходе их деятельности; материалы должны показывать дату их публикации, чтобы пользователь знал, насколько актуальна данная информация; доступность для использования – доступ должен осуществляться с любого компьютера, который имеет подключение к сети «Интернет»; обратная связь – многим пользователям информационной системы может быть интересна обратная связь с разработчиками системы, чтобы сообщить об ошибках, выразить пожелание или благодарность, предложить рассмотреть интересную ситуацию, которая отсутствует в информационной системе. Поэтому любая современная информационная система должна давать возможность обратной связи [1].

Также полагаем, что последним и самым главным критерием является стоимость данной программы, поскольку затраты на её приобретение и сопровождение должны покрываться её использованием и не приводить к убыткам. В противном случае покупка данной программы представляется нецелесообразной.

Бухгалтерское программное обеспечение – это тип прикладного программного обеспечения, которое записывает и обрабатывает учетные транзакции в функциональных модулях, таких как кредиторская задолженность, дебиторская задолженность, журнал, главная книга, расчет заработной платы и пробный баланс. Он функционирует как бухгалтерская информационная система. Он может быть разработан собственными силами организации, использующей его, может быть приобретен у третьей стороны или может представлять собой комбинацию стороннего пакета прикладных программ с локальными модификациями. Бухгалтерское программное обеспечение может работать в режиме онлайн, к нему можно получить доступ в любое время в любом месте с любого устройства, которое подключено к Интернету, или на настольном компьютере. Он сильно различается по своей сложности и стоимости.

В настоящее время на российском рынке представлено большое количество бухгалтерских автоматизированных систем, в результате чего организации способны самостоятельно выбирать систему бухгалтерского учета в зависимости от своих требований, функциональных и финансовых возможностей.

Подводя итог вышеизложенному, можно отметить, что перед покупкой информационной системы организации следует учитывать все критерии и выгоду от ее приобретения и внедрения для ведения бухгалтерского учета. Приобретение информационных систем позволит упорядочить бухгалтерский учет, ускорить его оперативность, увеличить количество получаемой информации, уменьшить число ошибок, оценить текущее финансовое положение организации и ее перспективы на будущее.

Список использованной литературы
1. Стричко Е.Г. Роль информационных систем в бухгалтерской работе. // Бухгалтерский учет. – № 2. – 2014. – С. 123-125.
2. Федорова Г.В. Информационные технологии бухгалтерского учета, анализа и аудита. М.: Омега-Л, 2008, – 304 с.

© Давляев А.С., 2019

УДК 004.946

КОМПЬЮТЕРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ И ВИРТУАЛЬНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ

Загитова Алина Ильфатовна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Максименко З.В., канд. техн. наук, доцент кафедры математических методов в экономике БашГУ

Статья посвящена исследованию такого метода компьютерного моделирования, как виртуальная реальность. Выявлены основные преимущества рассматриваемого метода, представлено описание общего цикла дизайнерского моделирования.

Ключевые слова: компьютерное моделирование, виртуальная реальность, дизайн, трехмерное моделирование.

Компьютерное моделирование – это реализация представлений объекта в форме, отличной от реальной, но приближенной к алгоритмическому описанию [1, с. 352].

Виртуальная реальность – это одна из форм компьютерного моделирования, отличающаяся тем, что пользователь может полностью погрузиться в другую реальность, также с помощью специальных устройств он может совершать определенные действия. При этом все ощущения пользователя (слуховые, зрительные, осязательные и т.д.) заменяются некой имитацией, которую генерирует компьютер [2, с. 152].

Национальное аэрокосмическое агентство США (NASA) вот уже на протяжении 20 лет занимается разработкой виртуальной реальности. Главная цель их деятельности – это имитация поведения человека в космосе и тестирование оборудования. На основе полученных результатов усовершенствуются создаваемые проекты. Если раньше моделирование виртуальной реальности было доступно только для военных проектов и космической промышленности, то в настоящее время многие отрасли промышленности прибегают к данному методу.

Одним из основных достоинств компьютерного моделирования является быстрое реагирование на какие-либо изменения в тестируемой виртуальной реальности. Компьютерное моделирование позволяет спроецировать модель рассматриваемого объекта, а также усовершенствовать ее, не прибегая к физическим изменениям, требующих определенные затраты. Это играет огромную роль для предприятий, которые разрабатывают дорогостоящие и сложные проекты.

В настоящее время применение технологий компьютерного моделирования и виртуальной реальности становится все более актуальной. Это объясняется тем, что имитационная модель объекта предназначена для его последующего производства, оценки, анализа, усовершенствования технологических процессов производства. Решение о реализации объекта или проекта в реальном мире принимается только после получения положительных результатов моделирования.

Еще одной причиной использования компьютерного моделирования является разработка внешнего вида объекта. Как для производителей, так и для конечных потребителей внешние характеристики объекта играют значительную роль, в большинстве случаем именно дизайн является ключевым фактором при приобретении объекта.

Дизайн – это одна из областей компьютерного моделирования, это деятельность по проектированию эстетических свойств изделий («художественное конструирование»), а также результат этой деятельности [3]. Главная цель дизайна – выбор наиболее приемлемой концепции внешнего вида изделия из множества возможных вариантов и детальный анализ выбранной концепции. Использование компьютерного моделирования в области дизайна позволяет в разы сократить время, требуемое для выполнения общего цикла производства изделия. При этом наблюдается значительная экономия средств, запланированных на производство, так как все аспекты внешнего облика оцениваются в виртуальной реальности непосредственно на модели объекта, а не нам самом [3].

Общий цикл дизайнерского моделирования включает в себя следующие составляющие:

- концептуальное моделирование (предварительная разработка макета изделия с разных сторон, в итоге получаются трехмерные чертежи объекта);
- создание ортогональных проекций изделия;
- трассировку макетов (создание трехмерных макетов);
- выбор поверхностей объекта;
- анализ свойств моделируемых объектов;
- выбор наиболее подходящих материалов для создания изделия (демонстрация оптических свойств выбранных материалов);
- выбор фона.

Трехмерное моделирование – это процесс создания трёхмерной модели объекта [4]. Трехмерная модель – это предварительный макет изделия в трехмерном пространстве, то есть визуализация создаваемого объекта. При этом процесс разработки нового изделия - совместная работа конструкторов, технологов, проектировщиков и дизайнеров, в ходе которой возможны обсуждения разработки модели еще на стадии компьютерного моделирования.

Таким образом, созданный с помощью компьютерного моделирования объект можно проецировать в различной среде, выбирая определенные характеристики и прослеживать его динамику в созданном для него виртуальном пространстве, демонстрировать его жизнедеятельность.

При использовании виртуальной реальности возможно обсуждение рабочих моментов между проектировщиками, персоналом и другими задействованными в проекте специалистами, даже если они находятся друг от друга на дальних расстояниях. Можно сделать вывод о том, что использование компьютерного моделирования и виртуальной реальности приведет к более ясному пониманию проблем и более быстрому поиску решений по устранению потенциальных угроз и проблем во время проектирования и производства любого изделия.

Список использованной литературы

1. Булавин Л.А. Компьютерное моделирование физических систем: учебное пособие / Л.А. Булавин, Н.В. Выгорницкий, Н.И. Лебовка. – Долгопрудн: Интеллект, 2011. – 352 с.

2. Тарасевич Ю.Ю. Математическое и компьютерное моделирование. Вводный курс: Учебное пособие / Ю.Ю. Тарасевич. – М.: ЛИБРОКОМ, 2013. – 152 с.

3. Компьютерное моделирование [Электронный ресурс]. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Компьютерное_моделирование (дата обращения: 23.03.2019)

4. Компьютерное моделирование – Современные наукоемкие технологии (научный журнал) [Электронный ресурс]. – URL: https://www.top-technologies.ru/ru/article/view?id=26348 (дата обращения: 23.09.2019).

©Загитова А.И., 2019

УДК 519.237.5

РЕГРЕССИОННЫЙ АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ОБЩИХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ НА ОБЪЕМ ИННОВАЦИОННЫХ ТОВАРОВ, РАБОТ, УСЛУГ

Ишмухаметов Тахир Рифатович,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Прудников В.Б., канд. техн. наук, доцент кафедры математических методов в экономике БашГУ

В статье представлены результаты исследования влияния общих экономических показателей на объем инновационных товаров, работ, услуг по всем субъектам РФ включая автономные округа.

Ключевые слова: регрессионный анализ, Росстат, дисперсия, корреляция, нормальность.

Целью исследования является проведение эконометрического моделирования объема инновационных товаров, работ, услуг с помощью множественного регрессионного анализа. Множественный регрессионный анализ представляет собой метод установления зависимости одной переменной от двух или более независимых переменных [1].

Для моделирования использованы следующие исходные данные по 87 регионам Российской Федерации за 2017 год, представленные в статистическом ежегоднике «Регионы России. 2017» [2, с. 954]:

- объем инновационных товаров, работ, услуг, млн. руб. (Goods);
- затраты на технологические инновации, млн. руб. (Cost);
- удельный вес объема инновационных товаров, работ, услуг, млн. руб. (Specific);
- экономическая активность организаций (Activity).

В качестве зависимой переменной выбрана переменная Goods. Отметим, что имеет место значительная положительная корреляция зависимой переменной со всеми объясняющими переменными (таблица 1).

Таблица 1 – Корреляционная матрица

	Cost	Goods	Specific	Activity
Cost	1	0,75	0,31	0,32
Goods	0,75	1	0,57	0,43
Specific	0,31	0,57	1	0,43
Activity	0,32	0,42	0,43	1

На первом этапе в качестве объясняющих переменных выбраны все три переменные Cost, Specific и Activity (модель M1). Здесь и далее оценивание проводилось в программе R-Studio.

Результаты оценивания коэффициентов приведены на рис. 1.

```
Call:
lm(formula = Goods ~ Cost + Specific + Activity, data = mydata)

Residuals:
    Min      1Q  Median      3Q     Max
-141102  -22396   -1103   10533  194142

Coefficients:
             Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept) -1.813e+04  1.071e+04  -1.692   0.0943 .
Cost         1.588e+00  1.715e-01   9.260 1.97e-14 ***
Specific     5.108e+03  1.014e+03   5.036 2.72e-06 ***
Activity     1.574e+03  1.359e+03   1.158   0.2501
---
Signif. codes:  0 ‘***’ 0.001 ‘**’ 0.01 ‘*’ 0.05 ‘.’ 0.1 ‘ ’ 1

Residual standard error: 49360 on 83 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.6898,    Adjusted R-squared:  0.6786
F-statistic: 61.52 on 3 and 83 DF,  p-value: < 2.2e-16
```

Рисунок 1 – Результаты оценивания линейной регрессионной модели M1

Для коэффициентов перед каждой независимой переменной на рисунке приведены:

- сама оценка коэффициента (Estimate)
- стандартная ошибка его расчета (Std.Error)
- отметки "звездочки" помечают факторы, коэффициенты при которых значимы на соответствующем уровне значимости (*** – на уровне, менее 0.001).

Residual standard error - стандартная ошибка отклонения остатков (сигма с крышкой).

Adjusted R-squared: 0.6786 – множественный R2, сравнении моделей по качеству. Это значит, что построенная регрессия объясняет около **67.9%** изменчивости зависимой переменной.

Оцененная модель имеет вид:

Goods =-18130 +1,588 *Cost + 5108*Specific +1574*Activity

(10710) (0,1715) (1014) (1359)

На основании p-value сделан вывод о значимости на уровне 5% коэффициентов при переменных Cost и Specific.

Отметим, что уравнение в целом также оказалось значимо по F-критерию Фишера.

На втором этапе проверяем адекватность построенной модели.

Определим с помощью Теста Бройша-Пагана наличие или отсутствие гетероскедастичности (рисунок 2).

```
        studentized Breusch-Pagan test

data:  mydata123
BP = 34.709, df = 3, p-value = 1.404e-07
```

Рисунок 2 – Результаты Теста Бройша-Пагана

На основании теста сделан вывод о том, что гетероскедастичность в остатках присутствует.

Проверим с помощью Теста Дарбина-Уотсона отсутствие автокорреляции в остатках. Поскольку p-value = 0,9062, значительно превышает 5%-ный уровень значимости, автокорреляция в остатках отсутствует (рисунок 3).

```
        Durbin-Watson test

data:  mydata123
DW = 2.2857, p-value = 0.9062
alternative hypothesis: true autocorrelation is greater than 0
```

Рисунок 3 – Результаты Теста Дарбина-Уотсона

На основании теста Харке-Бера приходим к выводу о том, что остатки модели не распределены по нормальному закону распределения (рисунок 4).

```
            Jarque Bera Test

data:  aug_t$.resid
X-squared = 48.952, df = 2, p-value = 2.345e-11
```

Рисунок 4 – Результаты Теста Харке-Бера

Кроме модели М1 была оценена «усеченная» модель, в которой в качестве объясняющих переменных использовались только значимые переменные Cost и Specific (модель М2).

Результаты оценивания ее коэффициентов приведены на рисунке 5.

```
Call:
lm(formula = Goods ~ Cost + Specific, data = mydata)

Residuals:
    Min      1Q  Median      3Q     Max
-146243  -21156    1281    7518  208381

Coefficients:
             Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept) -9287.2863  7530.5280  -1.233    0.221
Cost            1.6315     0.1676   9.737 1.96e-15 ***
Specific     5538.0611   945.5929   5.857 8.91e-08 ***
---
Signif. codes:  0 ‘***’ 0.001 ‘**’ 0.01 ‘*’ 0.05 ‘.’ 0.1 ‘ ’ 1

Residual standard error: 49460 on 84 degrees of freedom
Multiple R-squared:  0.6848,    Adjusted R-squared:  0.6773
F-statistic: 91.24 on 2 and 84 DF,  p-value: < 2.2e-16
```

Рисунок 5 – Результаты оценивания линейной регрессионной модели М2

Проведенный тест Вальда не выявил превосходства «полной» модели М1 над «усеченной» моделью М2 (рисунок 6).

```
Wald test

Model 1: Goods ~ Specific + Cost
Model 2: Goods ~ Cost + Specific + Activity
  Res.Df Df      F Pr(>F)
1     84
2     83  1 1.3415 0.2501
```

Рисунок 6 – Результаты Теста Вальда

Оцененное уравнение модели М2 имеет вид:

Goods =**-9287,286** + **1,632***Cost + **5538,061***Specific

(7531) **(0,168)** **(945.593)**

Приведем интерпретацию коэффициентов модели М2.

В частности, при увеличении затрат на технологические товары на 1 млн. руб. объем инновационных товаров, работ и услуг увеличится на 1,632 млн. руб.

При увеличении удельного веса объема инновационных товаров, работ и услуг на 1%, объем инновационных товаров, работ и услуг увеличится на 5 538,061 млн. руб.

В завершении, проведем проверка модели на наличие пропущенных переменных.

Результаты теста представлены на рисунке 7.

```
        RESET test

data:  m2
RESET = 12.943, df1 = 2, df2 = 82, p-value = 1.303e-05
```

Рисунок 7 – Результаты Теста на пропущенные переменные

На основании p-value сделан вывод о том, что пропущенные переменные есть. Данный вывод является логичным для моделирования экономических переменных. Таким образом, для моделирования объема инновационных товаров, работ, услуг возможно использование, в том числе, и других объясняющих факторов (независимых переменных).

Список использованной литературы

1. Cody R., Smith R. Множественный регрессионный анализ // Applied statistics and the SAS programming Language, Pretence Hall, 1991 [Электронный ресурс]. – URL: http://www.pubhealth.spb.ru/SASDIST/MLR.htm (дата обращения 03.03.2019).

2. Регионы России. Социально-экономические показатели – 2018: стат. сб. / Росстат. – М., 2018. – 954 с.

© Ишмухаметов Т.Р., 2019

УДК 519.25

АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГКУ РБ «ТРАНСПОРТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ» МЕТОДОМ ГЛАВНЫХ КОМПОНЕНТ

Камалетдинова Регина Исламовна,
Магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Абзалилова Л.Р., канд. физ.-мат. наук, доцент кафедры математических методов в экономике БашГУ

В статье рассматривается апробация метода главных компонент (PCA) для анализа деятельности ГКУ РБ «Транспортное управление» в рамках оценки эффективности его работы. Формализация опирается на построение «эталонной» модели казенного транспортного предприятия в модуле ExcelTor.

Ключевые слова: PCA, метод главных компонент, «эталонная модель», казённое транспортное предприятие.

Анализ деятельности был проведён по семи филиалам ГКУ РБ «Транспортное управление». Ключевые факторы: двенадцать статей затрат рассматриваемого предприятия.

x_1^0 – транспортные затраты;

x_2^0 – материальные затраты;

x_3^0 – сырьё и материалы;

x_4^0 – топливо;

x_5^0 – электрическая энергия;

x_6^0 – тепловая энергия;

x_7^0 – текущий ремонт;

x_8^0 – экологический налог;

x_9^0 – расходы на оплату труда;

x_{10}^0 – отчисления на социальные нужды;

x_{11}^0 – амортизация основных средств;

x_{12}^0 – прочие затраты;

y_1^0 – количество транспортных средств.

Относительные показатели деятельности ГКУ РБ «Транспортное управление» представлены в таблице 1.

Перечисленные одиннадцать факторов – характеристика деятельности филиалов казённого управления. Двенадцатый фактор – трудовой потенциал. Значения факторов – отношение факторов к их среднеарифметическим величинам (безразмерный вид). Таким образом: каждый столбец – значения факторов, характеризующих состояния филиала.

Таблица 1 – Относительные значения факторов реальной деятельности ГКУ РБ «Транспортное управление», %

	Филиал 1	Филиал 2	Филиал 3	Филиал 4	Филиал 5	Филиал 6	Филиал 7
$x_1^0 / \bar{x}_1$	218,2	30,5	123,9	178,8	44,2	61,3	44,4
$x_2^0 / \bar{x}_2$	180,35	25,8	144,3	177,2	46,3	66,3	59,7
$x_3^0 / \bar{x}_3$	199,4	26,2	132,1	178,2	40,2	66,1	57,5
$x_4^0 / \bar{x}_4$	93,5	51,0	166,4	258,2	25,5	56,2	49,2
$x_5^0 / \bar{x}_5$	57,8	28,9	210,8	204,8	53,8	55,3	89,1
$x_6^0 / \bar{x}_6$	180,7	25,8	144,2	177,2	46,3	66,3	59,5
$x_7^0 / \bar{x}_7$	101,5	21,2	171,9	192,4	82,4	67,8	62,5
$x_8^0 / \bar{x}_8$	261,3	27,5	177,4	140,3	45,7	22,2	25,1
$x_9^0 / \bar{x}_9$	164,9	6,8	174,8	232,8	29,4	61,0	30,1
$x_{10}^0 / \bar{x}_{10}$	200,1	40,0	169,6	140,2	45,6	54,5	50,2
$x_{11}^0 / \bar{x}_{11}$	198,2	25,3	144,2	189,6	48,3	64,4	29,9
y^0 / y	160,3	28,6	147,3	158,2	72,3	79,3	54,7

Сформулируем требования, устанавливающие корреляцию между результатами и ресурсам, для создания эталонной модели. Базовые факторы: $x_1^0, x_2^0, x_3^0, x_4^0, x_5^0, x_6^0, x_7^0$. Априори: увеличение количества транспортных средств приводит к увеличению базовых факторов.

Для вычисления главных компонент используем модуль ExcelTor. Рассчитаем шесть главных компонент на основе ковариационной матрицы (таблица 2).

Каждая рассчитанная главная компонента увязывает «исходные» факторы, следовательно, их изменения возможны только прямо пропорционально собственным весовым коэффициентам. Другими словами, это позволяет нам разложить объект на составляющие независимые друг от друга (независимые составляющие). Например, первое независимое состояние:

x_1^0 ~0,157;

x_2^0 ~0,0041;

x_5^0 ~0,00128;

x_6^0 ~0,004194;

x_7^0 ~0,00045.

Таблица 2 – Главные компоненты

	Главные компоненты					
	1	2	3	4	5	6
x_1^0	0,157586	0,98052	–0,1013	0,04225	–0,0389	0,00999
x_2^0	0,004194	0,00143	–0,0067	0,33873	0,52096	0,05416
x_3^0	0,003821	0,01579	–0,0194	0,2022	0,42408	–0,3206
x_4^0	$4{,}410^{-05}$	–0,0008	–0,0027	0,00909	–0,0352	–0,0211
x_5^0	0,00128	–0,0439	–0,0177	0,61778	–0,3257	0,50851
x_6^0	0,004194	0,00143	–0,0067	0,33873	0,52096	0,05416
x_7^0	0,00045	–0,0095	–0,0066	0,08265	0,01875	0,55109
x_8^0	0,014849	0,09478	0,98833	0,0886	–0,0397	–0,055
x_9^0	0,006328	–0,0498	–0,11	0,57545	–0,4061	–0,5682
x_{10}^0	$6{,}410^{-05}$	0,00014	0,00344	0,00398	0,00776	–0,0264
x_{11}^0	0,987347	–0,1576	0,00217	–0,0163	0,00376	0,00274
y_1^0	0,000122	–0,0005	0,00116	0,00446	0,04006	0,04415

При этом: y_1^0 ~0,000122. Это значит, что увеличение численности автопарка, приводит к росту базовых факторов, но только в рамках первой и четвёртой главных компонент (удовлетворяют требованиям «эталонной» модели).

Далее получим значения факторов эталонной модели – отношение факторов, рассчитанных с помощью «эталонной» модели к факторам реальной отчётности (таблица 3).

Таблица 3 – Относительные факторы эталонной модели, %

	Филиал 1	Филиал 2	Филиал 3	Филиал 4	Филиал 5	Филиал 6	Филиал 7
x_1^* / x_1^0	89,8	89,6	115,2	104,7	112,6	108,6	72,3
x_2^* / x_2^0	99,3	121,9	100,5	101,2	100,2	92,1	96,2
x_5^* / x_5^0	234,8	127,3	74,8	80,5	56,8	81,2	145,3
x_6^* / x_6^0	99,2	121,9	100,5	101,2	100,4	92,3	96,2
x_9^* / x_9^0	152,3	206,0	82,3	84,8	60,8	92,1	134,4
y^* / y^0	104,9	155,9	90,4	103,3	84,7	90,8	105,1

В дальнейшем, анализ результатов позволит сделать вывод о текущем состоянии работы филиалов ГКУ РБ «Транспортное управление», проводимый с целью выявления резервов экономического роста и оптимизации расходов учреждения, возможен только на основе исследования системы экономических показателей, детально характеризующих деятельность объекта.

Список использованной литературы

1. Мокеев В.В., Плужников В.Г. Анализ главных компонент как средство повышения эффективности управленческих решений в предпринимательских структурах // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2011. – Вып. 20. – № 41(258). – С. 149–154.

2. Мхитарян В.С. Эконометрика: учебник, под ред. В.С. Мхитаряна, Архипова, В.А. Балаш и др. – М.: Проспект, 2014. – 384 с. [Электронный ресурс]. – URL:http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=251664 (дата обращения: 08.04.2019).

3. Порцев А.М. Методы определения численности персонала аппарата управления производственных предприятий // Вестник удмуртского университета. Экономика и право. – 2009. – № 1. – С. 76–84.

© Камалетдинова Р.И., 2019

УДК 519.25

ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ МЕТОДА ГЛАВНЫХ КОМПОНЕНТ ДЛЯ АНАЛИЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГКУ РБ «ТРАНСПОРТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ»

Камалетдинова Регина Исламовна,
Магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Абзалилова Л.Р., канд. физ.-мат. наук, доцент кафедры математических методов в экономике БашГУ

В статье рассмотрены варианты решения задачи формализации для анализа деятельности ГКУ РБ «Транспортное управление» в рамках оценки эффективности его работы. Формализация будет опираться на построение «эталонной» модели казенного транспортного предприятия с использованием метода главных компонент (PCA). Апробация будет продемонстрирована на примере анализа деятельности ГКУ РБ «Транспортное управление».

Ключевые слова: PCA, метод главных компонент, «эталонная модель», казённое транспортное предприятие.

Анализ финансово-экономического состояния ГКУ РБ «Транспортное управление», проводимый с целью выявления резервов экономического роста и оптимизации расходов учреждения, возможен только на основе исследования системы экономических показателей, детально характеризующих деятельность объекта. В свою очередь, чем более точно будет формализована такая система, зависит обоснованность применения результатов формализации.

Традиционно, такие исследования, зиждутся на рационализме, который, исходя из текущего положения дел транспортного сектора российской экономики [1, с. 638], будет иметь обратно пропорциональную зависимость максимизации результата от вложенных средств. Стоит также отметить тот факт, что формализация (моделирование) деятельности ГКУ РБ «Транспортное управление» в данной статье будет базироваться не на факте получения прибыли (т.е. достижение цели любого предприятия), а на построении «эталонной» модели – финального этапа исследования методом главных компонент (PCA).

В представленной работе для исследования и установления корреляции между расходными строками бухгалтерского баланса (экономические показатели рассматриваемого объекта) и численностью автопарка (субъекты, рассматриваемого объекта) – проведем анализ и формализацию, базируясь на методе главных компонент (PCA).

Рассматриваемый метод будет применён для группировки экономических показателей объекта так, чтобы каждый из них коррелировал между собой, но при групповом рассмотрении – были линейно независимы. В нашем исследовании такими показателями станут статьи расходов бухгалтерской отчётности ГКУ РБ «Транспортное управление». Линейно независимые группы (в нашем случае – строки баланса) будем называть главными компонентами.

Построение «эталонной» модели начнём с вычисления главных компонент – показателей, характеризующих мощь и потенциал экономического объекта. Опишем такие

показатели набором факторов x_{ki}^0, где i – номер фактора ($i = 1,2,3,..., n$), k – номер объекта ($k = 1,2,3,..., m$), n – количество факторов, m – количество объектов. Значение каждого фактора для различных объектов формируют вектор $x_i^0 = \{x_{1i}^0, x_{2i}^0, ..., x_{mj}^0\}^T$.

Пространство факторов объектов – формализуем матрицей «исходных» факторов X^0.

Каждый столбец матрицы X^0 содержит значения одного фактора (i) для всех состояний объектов.

Каждая строка матрицы X^0 включает значения всех факторов одного состояния объекта. Следовательно, пространство состояний экономических объектов можно описать как:

$$X^0 = \left[x_1^0 x_2^0 ... x_m^0\right]. \quad (1)$$

Центр распределения пространства факторов – есть ничто иное, как – среднеарифметическое значение. Следовательно - центрированное пространство формализуем матрицей X, каждый элемент X:

$$x_{ki} = x_{ki}^0 - \bar{x}_i, \quad (2)$$

где $\bar{x}_i = \frac{1}{m}\sum_{k=1}^{m} x_{ki}^0$.

Ковариации факторов объектов формализуются ковариационной матрицей A, вычисляемой по формуле $A = \frac{1}{m}X^T X$.

Собственные векторы матрицы A определим корнями уравнения:

$$(A - \lambda I)v = 0, \quad (3)$$

где I – единичная матрица,

v – собственный вектор уравнения (3),

λ – собственное значение

Описание методов вычисления главных компонент можно найти в работе [2, с. 82–90].

Матрица главных компонент V_0 формируется из собственных векторов, которым соответствуют наибольшие собственные значения

$$V = \left[v_1, v_2, \ldots, v_p\right]. \quad (4)$$

Матрица V_0 формирует новые факторы в виде суммы «исходных» нормировано-центрированных факторов

$$z_{kj} = \sum_{i=1}^{n} v_{ij} x_{ki}. \quad (5)$$

или в матричном виде

$$Z = XV, \quad (6)$$

где z_{kj} – значение j-го нового фактора для k-го экономического объекта,

v_{ij} – элемент, соответствующему i-му исходному фактору j-й главной компоненты.

Далее введём определения.

Главный фактор – линейная комбинация исходных факторов объектов.

Главная компонента – группа весовых коэффициентов, являющаяся основой комбинации.

Первая главная компонента формирует главный фактор. Первая главная компонента обладает наибольшей дисперсией среди прочих линейных комбинаций.

K-й главный фактор – это такая линейная комбинация «исходных» факторов объекта, которая не коррелирована с $k-1$ предыдущими главными факторами, а среди прочих главных факторов обладает наибольшей дисперсией.

Значения j главного фактора для различных объектов образуют вектор z_j. Любой из исходных факторов матрицы X может

быть представлен в виде суммы главных компонент:

$$x_{ki} = \sum_{j=1}^{p} v_{ij} z_{kj}. \quad (7)$$

Формула (5) может быть записана в матричной форме:

$$X = ZV^T, \quad (8)$$

где V^T – транспонированная матрица главных компонент.

Общая изменчивость процесса изменения исходных факторов определяется как:

$$\sigma = \sum_{i}^{n} \sigma_i, \quad (9)$$

где σ_i – дисперсия i -го нового фактора.

Каждая главная компонента определят комбинацию факторов, описывающий тренд, характерный для всех объектов, рассматриваемой экономической области.

Оценивать значимость главного фактора в величину «исходных» будем через дисперсию, априори равную значению главной компоненты. Следовательно, сумма всех значений главных компонент равна сумме дисперсий «исходных» факторов.

Не стоит также забывать, что в связи с наибольшей изменчивостью «исходных» факторов (цены на ГСМ, курс валют и т.д.), которые будут доминировать, дисперсия может стать и приближённой оценкой. Именно поэтому, используем ограничения на корреляцию базовых факторов объекта и факторов потенциала, для выделения из набора вычисленных главных компонент – эталонные главные компоненты.

Базовые факторы и факторы потенциала эталонной модели вычисляются по формуле:

$$x_{ki}^{0} = \bar{x_i} + \sum_{j=1}^{s} v_{ij}^{*} z_{kj}, \quad (10)$$

где s – число выделенных главных компонент,

v_{0i}^{*} – эталонная главная компонента.

Полученные факторы, есть ничто иное, как – значения показателей, которые описывают деятельность экономического объекта. Полученные показатели, полностью соответствующие модельным ограничениям, станут основой апробации формализованной модели на данных расходной части баланса ГКУ РБ «Транспортное управление». Таким образом, появляется возможность оценить соответствие реальной деятельности ГКУ РБ «Транспортное управление» его «эталонной» модели.

Список использованной литературы

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 638 с.

2. Мокеев В.В., Плужников В.Г. Анализ главных компонент как средство повышения эффективности управленческих решений в предпринимательских структурах // Вестник ЮУрГУ. Серия «Экономика и менеджмент». – 2011. – Вып. 20. – № 41(258). – С. 149–154.

3. Мхитарян В.С. Эконометрика: учебник, под ред. В.С. Мхитаряна, Архипова, В.А. Балаш и др. – М.: Проспект, 2014. – 384 с. [Электронный ресурс]. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=251664 (дата обращения: 08.04.2019).

© Камалетдинова Р.И., 2019

УДК 004.414.38

АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ УЧЕТА ЗАПЧАСТЕЙ И РЕМОНТА АВТОТРАНСПОРТА

Карпенюк Анастасия Викторовна,
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Бахитова Р.Х., д-р экон. наук, заведующий кафедрой математических методов в экономике БашГУ

В статье представлены результаты исследования автоматизации информационных процессов учета запчастей и ремонта автотранспорта на примере предприятия ООО «ПромДорСтрой». При анализе работы на предприятии в транспортном отделе было выявлено слабое место учета запчастей и ремонта автотранспорта. Была проведена технико-экономическая характеристика предметной области, спроектированы мнемосхема, а также был проведен анализ экономической эффективности.

Ключевые слова: разработка, информационная система, учет запчастей, ремонт автотранспорта, автоматизация процессов.

В транспортном отделе ООО «ПромДорСтрой» есть много недостатков в учете движения товарно-материальных ценностей. Учет ведется в суммарном выражении. Это не позволяет видеть количество запасов по отдельным единицам ассортиментной номенклатуры.

Отсутствие автоматизации процессов учета запчастей и ремонта автотранспорта приводит к нерациональному использованию трудовых и финансовых ресурсов.

Для автоматизации был выбран процесс учета запчастей для ремонта автотранспорта.

Целью автоматизации является сокращение времени работы с документами, повышение эффективности и возможностей формирования отчётности.

Недостатками является то, что учет ведется вручную, что замедляет и делает более трудоемкой деятельность транспортного отдела. Диспетчер медленно обрабатывает наряды, иногда вовсе терял их.

Также недостатком является непрозрачность учета ремонта. Документацию по ремонту автотранспорта ведут в бумажном виде.

В транспортном отделе не была предусмотрена база истории ремонтов автотранспорта. Механики не выполняли планово-предупредительный ремонт, списывали работающие запчасти. На предприятии поступает большой объем сопроводительной документации, в частности накладных. Их бывает более 100 наименований.

На рисунке 1 представлена мнемосхема процесса учета запчастей и ремонта автотранспорта.

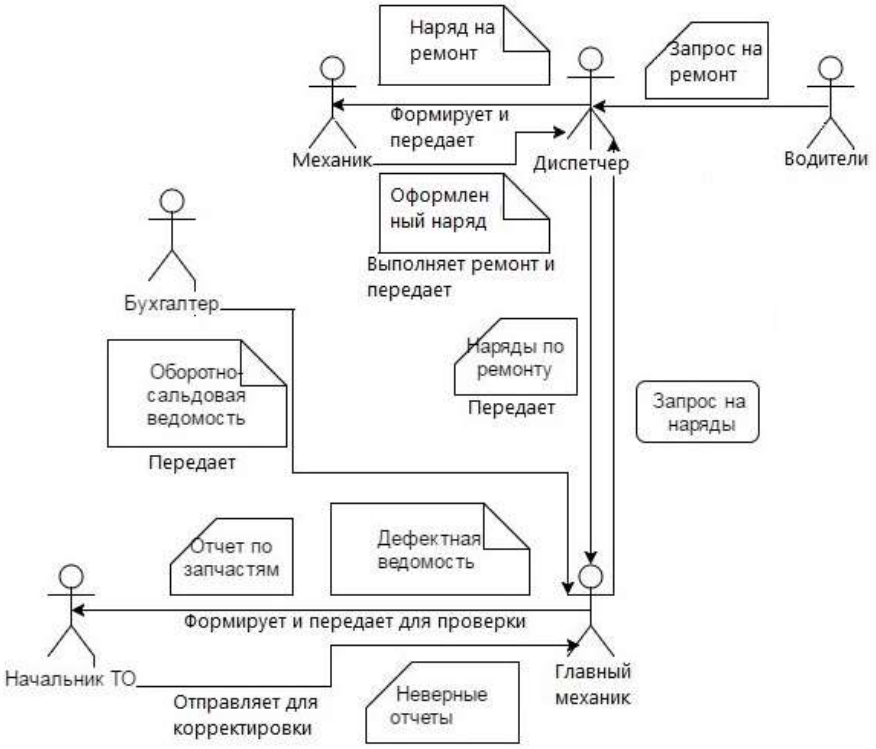


Рисунок 1 – Мнемосхема процесса учета запчастей и ремонта «как есть»

Одной из проблем, которая возникает в процессе деятельности предприятия ООО «ПромДорСтрой» считается тот факт, что много времени тратится на формирование документации, сопровождающей движение запчастей, и формирование выходной отчетности. Оперативный доступ к информации позволит повысить эффективность деятельности транспортного отдела, а, вследствие этого, повысить работоспособность и самой фирмы.

Процессы отслеживания состояния наряда и группировке оперативных данных об автотранспорте и учета запчастей практически непрерывны, являются трудоемкими. Необходимость в постоянном доступе к данной информации, наличие больших объемов регистрируемой информации требуют автоматизации данных процессов [1, с. 25-45].

Для повышения эффективности работы деятельности организации, необходимо вести автоматизированный учет запчастей и ремонта автотранспорта, с последующим автоматизируемым формированием сопроводительных отчетных документов.

Необходимо иметь возможность по запросу пользователя формировать отчеты по запчастям на любой момент времени, отчеты по результатам работы нарядов, а также возможность формировать дефектные ведомости [2, с. 71-77].

На основании вышеизложенного была определена цель: автоматизация информационных процессов посредством внедрения системы учета запчастей и ремонта автотранспорта. Таким образом, для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

– увеличение качества обработки информации о неисправном автотранспорте и доступных запчастях;

– сокращение времени обработки документов;

– контроль над редактированием данных;

– увеличение скорости работы составления отчетности;

– оформление нарядов на ремонт автотранспорта с учетом запчастей и расходных материалов;

– авторизация и распределение прав доступа между сотрудниками;

– учет наличия запчастей и расходных материалов;

– формирование дефектных ведомостей и отчетов по запчастям.

– Разрабатываемая информационная система должна выполнять следующие функции:

– повышение эффективности деятельности компании;

– ускорение процессов получения и обработки данных о наличии запчастей и по автотранспорту;

– упрощение получения статистических данных по ремонту автотранспорта;

– уменьшение числа ошибок, при обработке больших объемов информации [5, с. 78-91].

Применение функциональной модели «как должно быть» дает возможность сократить сроки внедрения информационной системы и снизить риски, связанные с невосприимчивостью персонала к информационным технологиям [3, с. 118-124]. Мнемосхема «как должно быть» представлена на рисунке 2.

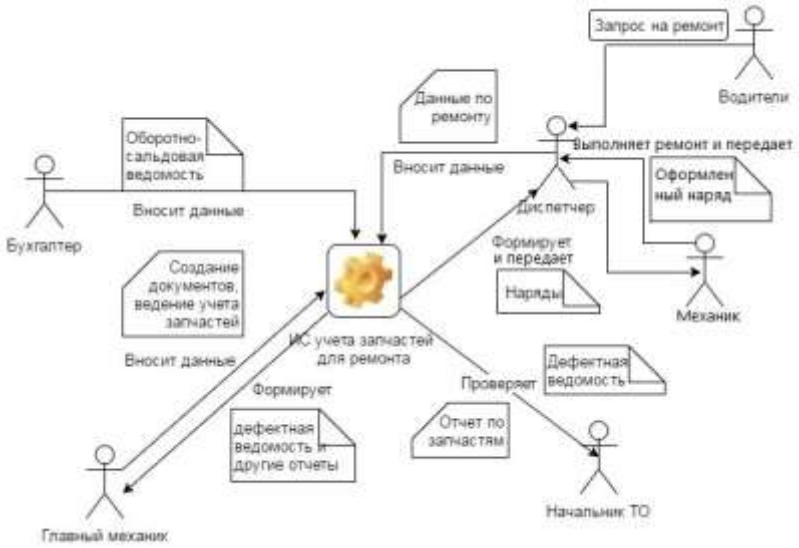


Рисунок 2 – Мнемосхема бизнес-процесса учета запчастей и ремонта «как должно быть»

Расчетные показатели экономической эффективности проекта разработки и внедрения ИС, значения которых были выведены ранее [4, с.120-136], представлены ниже в виде таблицы 1.

Таблица 1 – Расчетные показатели экономической эффективности

Наименование показателя	Условные обозначения	Значение
Капитальные затраты на разработку и внедрение АИС, руб.	К	149610
Условно-годовая экономия, руб.	$Э_{уг}$	81761
Годовой экономический эффект, руб.	$Э_{год}$	81761
Индекс доходности	ИД	2,40
Расчетный срок окупаемости проекта, лет	$Т_{ок}$	1,4

По данным результатов расчетов из таблицы 14 можно сделать следующие выводы: Окупаемость проекта, равная 16,8 месяцам, показывает возврат средней продолжительности капитальных вложений. Это подтверждает и полученный годовой экономический эффект, равный 81761 руб. Внедрение системы позволяет снизить трудовые и стоимостные затраты на 77%. Приведённые расчёты позволяют сделать вывод о высокой эффективности разработанного проекта.

Список использованной литературы

1. Афанасьев В.Н., Постников А.И. Управление предприятием: организационные модели и информационно-управляющие системы: учебник. – М.: Издательство РУДН, – 2005. – 193 с.

2. Баронов В.В., Калянов Г.Н., Попов Ю.И. Автоматизация управления предприятием: учебник – М.: ИНФРА–М, 2000. – 200 с.
3. Брага В.В., Бубнова Н.Г., Вдовенко Л.А. и др. Автоматизированные информационные технологии в экономике: Учебник для вузов, под ред. Г.А.Титоренко. – М.: ЮНИТИ, 2005. – 234 с.
4. Пенюгалова Е.В., Яковенко С.А., Мамий Е.А. Теория экономического анализа: учебник. – М.: Феникс, 2012. – 340 с.
5. Петров Ю.А., Шлимович Е.Л., Ирюпин Ю.В. Комплексная автоматизация управления предприятием: учебник. – М.: Финансы и статистика, 2001. – 114 с.
© Карпенюк А.В., 2019

УДК 65.012.45

ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ ПРИНЯТИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Кошель Олег Юрьевич,
студент ДонНУЭТ им. М. Туган-Барановского г. Донецк
Научный руководитель: Стельмах А.А., канд. экон. наук, доцент кафедры маркетингового менеджмента ДонНУЭТ им. М. Туган-Барановского

В статье рассмотрены наиболее эффективные направления функционирования информационной системы предприятия, а также определены рекомендации по совершенствованию управления информационными системами.

Ключевые слова: принятие, управленческих, решение, информация, система, эффективность

Использование современных информационных систем в деятельности любого современного предприятия является необходимым условием повышения эффективности его работы.

Теоретические и практические аспекты использования информационных систем в управлении деятельностью предприятия освещены в научных трудах таких ученых, как Бусленко Н.П., Витлинский В.В., Глушков В.М., Гужва В.М., Жалдак М.И., Ивахненко А.И., Павлов А.А., Пономаренко В.С., Поспелов Д.С., Сопко В.В., Томашевский А.М., Черняк А.И., Сверчок А.Д. и др. Ученые исследовали различные подходы к автоматизации управленческого процесса и его составляющих на предприятии, сущность основных понятий, влияние компьютеризации на принятие управленческих решений.

Информация выступает сегодня как один из первостепенных ресурсов, значение, которого не меньше, чем значение материальных, сырьевых и других ресурсов. В отличие от большинства ресурсов, которые способны истощаться, информационный потенциал может использоваться многократно как коллективами, так и индивидуальными работниками. При этом он постоянно увеличивается и обогащается. Важнейший фактор повышения эффективности производства на предприятии является улучшение управления. Совершенствование форм и методов управления происходит на основе достижений научно-технического прогресса, дальнейшего развития информатики, занимающейся изучением законов, методов и способов накопления, обработки и передачи информации с помощью различных технических средств. Различные информационно-технические новшества следует воспринимать как средство сокращения и удешевления аппарата управления.

В деятельности современных предприятий информация является непременным и первостепенным фактором нормального функционирования. При этом особое значение приобретает обеспечение оперативности и достоверности сведений, а также принятие правильных решений на основе этой информации. Существенную роль в принятии решений играет научно-техническая информация, содержащая новые научные знания, сведения об

изобретениях, технических новинках предприятия и предприятий-конкурентов. Это непрерывно пополняемый общий фонд и потенциал знаний и технических решений, практическое и своевременное использование которого обеспечивает предприятию высокий уровень конкурентоспособности. Информация является основой для подготовки соответствующих докладов, отчетов, предложений для выработки и принятия управленческих решений. Содержание каждой конкретной информации определяется потребностями управленческих звеньев и вырабатываемых управленческих решений. Итак, анализируя потребности современных предприятий в информации, для нормального его функционирования важно выделить такие черты принятия решений, как сознательная и целенаправленная деятельность, осуществляемая человеком; поведение, основанное на фактах и ценностных ориентирах; процесс взаимодействия членов предприятия, выбор альтернатив в рамках социального и политического состояния предпринимательской среды; часть общего процесса управления; неизбежная часть ежедневной работы менеджера; важность для выполнения всех других функций управления.

Информационные системы управления представляют собой некоторые сведения, данные, оформленные таким образом, чтобы обеспечивать удобство принятия решений в области целевой деятельности, так как информационная система – это совокупность взаимосвязанных компонентов, которые определяют разные стороны информационной деятельности объекта. Потребность в информации различных субъектов и управленческих звеньев неодинакова и определяется прежде всего теми задачами, которые решает в процессе управления тот или иной субъект, руководитель, другой работник управленческого аппарата. Она также зависит от таких факторов, как: масштаба и важности принимаемых решений (чем масштабнее и важнее решение, тем больше по объему и разнообразнее по содержанию информация необходима для его подготовки и принятия) количества и характера управляемых, регулируемых параметров; количества вариантов возможного состояния и поведения управляемого объекта; величины и разнообразия внутренних и внешних воздействий на управляемую систему; количества и качества показателей, характеризующих результаты функционирования данной системы.

Проблемы возникают, когда в организации складывается ситуация, которая отличается от запланированного. Каждая проблемная ситуация обусловлена внутренними и внешними факторами.

К внутренним относятся цели и стратегия предприятия, технология и ресурсы, структура производства, управления и тому подобное. Они формируют предприятие как систему, поэтому изменение одного из них вызывает необходимость принятия мер, которые бы сохранили предприятие как целостную систему. Внутренними факторами, которые могут порождать проблемы, есть и отклонения в запланированных темпах и объемах работ; они возникают в результате неправильных действий персонала, отсутствия у работников исполнительской дисциплины или нечеткого разграничения между ними полномочий. Эти проблемы обусловлены недостатками самой системы управления. их необходимо своевременно выявлять, устранять и исключать их появление в будущем.

Внешние факторы могут быть прямыми и опосредованными, угрожающими ей и такими, которые открывают новые возможности. Например, изменение вкусов и приоритетов потребителей создает существенные проблемы со сбытом. Предприятие может решать их путем отказа от выпуска привычной для себя продукции, а через ее модификацию или переход на другие рынки. Часто новые проблемы кроются в изменении действующего законодательства, налоговой системы и др. Выявление существующих проблем обеспечивает возможность прогнозировать их в будущем, а, следовательно, предотвращать их появление и увеличивать время для подготовки соответствующих управленческих решений. [1]

Использование современных средств оргтехники дает возможность создать благоприятные условия для развития экономики, стимулировать рост производительности труда и повышение заработной платы, облегчить организацию коммуникаций на всех

уровнях управления, быстро снижать материальные и энергоемкость отдельного производства и национальной экономики в целом.

Развитие сферы новейших технологий внес большой вклад в создание информационных систем. Для ДНР очень важно, что применение информационных технологий дает возможность повысить качество подготовки и принятия важных решений исполнительной власти. Основной задачей развития информационного общества в ДНР является содействие каждому человеку на основе широкого использования современных информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) возможностей создавать информацию и знания, пользоваться и обмениваться ими, производить товары и оказывать услуги, в полной мере реализуя свой потенциал, повышая качество своей жизни. [2]

Нашей республике необходима определенная политика в сфере информатизации, потому что в ДНР есть еще некоторые препятствия, которые следует устранить, а именно:

– острая нехватка квалифицированных кадров;

– непригодность существующей модели отношения к информационным технологиям со стороны власти для уверенного сохранения достигнутых позиций на мировом рынке;

– неэффективность защиты прав интеллектуальной собственности;

– слишком дорогая и некачественная инфраструктура.

Донецкая Народная Республика имеет потенциал и реальные возможности развития информационной инфраструктуры, для чего рекомендовано органам государственной власти, научной общественности, педагогам, предпринимательским структурам:

– считать приоритетной задачей подготовку молодежи к восприятию ею значение информационного общества для будущего нашей республики, для чего нужно поддерживать любые общественные, центральные и местные инициативы, направленные на его выполнение;

– разработать государственную программу развития информационного общества в ДНР с учетом требований обеспечения ее информационного суверенитета и информационной безопасности;

– учитывая важность и актуальность рассматриваемых вопросов, проанализировать возможность эффективного использования такой формы общения специалистов и широкой общественности для активного обсуждения насущных проблем развития информационного общества в ДНР.

Проанализировав важность информационной системы в подготовке и принятии управленческого решения, можно сказать, что от того, какое будет это решение, зависит вся деятельность предприятия, зависит и то, будет ли достигнута поставленная цель или нет. Поэтому принятие того или иного решения всегда влечет за собой определенные трудности. Это связано с ответственностью и с неопределенностью, которая присутствует при выборе одной из альтернатив. [3]

Сегодня непременным условием успеха современного предприятия является возможность принимать правильные и эффективные решения, основанные на точной и актуальной информации о состоянии дел в компании. Современные принципы организации бизнеса требуют использования таких интерактивных систем обработки информации, которые обеспечивают возможность распределенной коллективной работы на базе корпоративных сред.

Список использованной литературы

1. Гевко И.Б. Методы принятия управленческих решений: Учебник. – К.: Кондор, 2009. – 187 с.

2. Смирнова А.А., Стельмах А.А. Эффективность маркетинга в сети интернет. В сборнике: Облачные и инновационные технологии в сервисе и образовании Сборник научных трудов. Под редакцией И.Т. Насретдинова. – 2017. – С. 203-205.

3. Шандра В.М. Применение информационных технологий в обеспечении технологического обновления экономики на инновационной основе // Актуальные проблемы экономики. – 2007. – № 10. –С. 220-223.

© Кошель О.Ю., 2019

УДК 004.94

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ

Макарова Екатерина Анатольевна,
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Гиндуллин Р.В., канд. физ.-мат. наук, доцент кафедры математических методов в экономике БашГУ

В статье рассматривается применение компьютерного и математического моделирования в сферах общества информационных технологий, и использование в различных ситуациях. Рассмотрим идею многоподходного моделирования, которая предполагает совмещение различных методы моделирования таким образом, чтобы достоинства одних подходов компенсировали недостатки других.

Ключевые слова: информация, технологии, компьютерное и математическое моделирование, применение, эксперименты

Применение информационных технологий в различных сферах науки и бизнеса помогает найти оптимальные решения, позволяет проводить эксперименты над математическими моделями. В отличие от физического моделирования, компьютерное моделирование основано на информационных технологиях, использующих классические математические алгоритмы.

Основой целью компьютерного моделирования является изучение объектов и возможность предсказания их поведения в различных условиях. Очень часто провести реальный эксперимент либо невозможно, либо такой эксперимент может нанести большой вред окружающей среде, либо он очень дорог. В таких случаях компьютерное моделирование и связанный с ним численный эксперимент оказывается незаменимым средством получения информации об изучаемом объекте. По моему мнению, необходимы учебники, в которых учтён современный уровень программного обеспечения и уровень развития вычислительной техники. По мере развития методов математического моделирования, все более актуальными и востребованными становятся методы решения математической модели, которые помогают в подготовке специалистов разных направлений. [3].

В настоящее время проблема компьютерного моделирования при решении математических задач является одной из важнейших в педагогической науке. Ключевая роль при обучении компьютерному моделированию на уроках информатики на развитие творческих способностей студентов отводится образованию и осуществлению компьютерного моделирования, как одного из факторов развития творческих способностей учащихся при изучении математических задач [1]. Компьютерное моделирование представляет собой один из общих методов познания.

Различают аналитическое и имитационное моделирование. При аналитическом моделировании изучаются математические модели реального объекта в виде алгебраических, дифференциальных и других уравнений. При имитационном моделировании исследуются математические модели в виде алгоритма(ов), воспроизводящего функционирование исследуемой системы путём последовательного выполнения большого количества элементарных операций.

Начиная с 50-х годов XX-го века, задачи компьютерного моделирования разрабатывались на основе общеизвестных универсальных языков. Однако со временем, этих средств стало недостаточно для реализации полноценных моделей, что привело к созданию языков имитационного моделирования. Дальнейшая эволюция средств имитационного моделирования была обусловлена развитием персональных компьютеров и средств графического интерфейса. В настоящее время для моделирования необходимы значительные ресурсы.

Для проведения разнообразных численных экспериментов и проведения моделирования существует достаточно большое количество коммерческих и свободно распространяемых программных продуктов: Stellarium, Scilab, MATLAB, Business studio, Statistica, VisSim и пр.

Программное решение идеально подходит в качестве среды многоподходного моделирования. Специалисты выделяют три современных подхода для создания динамических моделей объектов и процессов: дискретнособытийное моделирование, системная динамика, агентное моделирование, каждый из которых может быть применен самостоятельно или совместно с другими. При грамотном сочетании достоинства одних подходов компенсируют недостатки других. В результате пользователь создает адекватные собственной постановке задачи модели. Примером будет являться программное обеспечение AnyLogic, предназначенное для имитационного моделирования от Российского разработчика – компании The AnyLogic Company. AnyLogic представляет собой единую платформу имитационного моделирования различных бизнес-систем. Наличие визуальной среды drag-and-drop позволяет смоделировать практически любые бизнес-системы и процессы [5].

На сегодняшний день компьютерное моделирование является важным инструментом во всех областях человеческой деятельности. За более чем полувековой период средства имитационного моделирования прошли значительный путь развития. Современные программные продукты не требуют специального обучения пользователя, и предполагают инструменты для работы с многоподходным моделированием.

Список использованной литературы

1. Безруков А.И., Алексенцева О.Н. Математическое и имитационное моделирование: учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 227 с.

2. Власов С.А. Имитационное моделирование в России: прошлое, настоящее, будущее // Автоматизация в промышленности. – 2015. – № 5. – С. 1-3.

3. Девятков В.В. Мир имитационного моделирования: взгляд из России // Прикладная информатика. – 2011. – № 4 (34). – С. 1-28.

4. Сафаров М.В. Компьютерное моделирование как важный фактор формирования творческих способностей учащихся при изучении математических задач. Монография. – М.: Душанбе, Издательский центр «Андалеб-Р», 2015. – 96 с.

© Макарова Е.А., 2019

УДК 519.25

ПРИМЕНЕНИЕ МОДЕЛИ КОКСА ПРИ АНАЛИЗЕ НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ КАРДИОВАСКУЛЯРНЫХ СОБЫТИЙ

Минибаева Лейсан Ураловна,
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Лакман И. А., канд. техн. наук, доцент кафедры математических методов в экономике БашГУ

В статье представлены теоретические основы одного из популярных многомерных методов анализа выживаемости– регрессии Кокса. Данный метод в большинстве случаев используется для определения независимого влияния потенциальных факторов риска на скорость наступления события за изучаемый промежуток времени.

Ключевые слова: модель пропорциональных рисков Кокса, анализ выживаемости, кардиоваскулярная смертность, анализ данных.

На сегодняшний день методы анализа выживаемости широко используются в разных сферах жизни человека. Продолжительность жизни больного является одной из важных характеристик при исследовании. Для описания средних времен жизни можно использовать стандартные статистические методы, но они имеют свою специфику. Дело в том, что в медицинской практике мы часто имеем дело с неполными данными из-за того, что не всегда имеем возможность наблюдать за жизнью пациента после проведенной операции, так как его могли выписать или перевести в другую клинику. В связи с этим, методы анализа выживаемости хорошо подходят для данного исследования, так как позволяют работать с цензурированными данными.

Анализ выживаемости – это статистический метод, предназначенный для моделирования процессов наступления того или иного критического события. Событием в нашем случае может быть наступление рецидива, смерти. Объектом исследования выступают пациенты больницы. Так же в модели включены независимые переменные, например, возраст, пол больного, сопутствующие заболевания и многое другое. Главной задачей распознавания является, во-первых, предсказание времени жизни, во-вторых, выделение среди всего множества факторов тех, которые непосредственно влияют на продолжительность жизни. В качестве инструмента исследования используются модель пропорциональных интенсивностей Кокса и множительные оценки Каплана-Мейера.

Модель Кокса имеет следующий вид:

$$h\{(t),(x_1,\dots,x_n)\} = h_0(t)\exp(\beta_1 x_1 + .. + \beta_n x_n) \quad (1)$$

где $h\{(t),(x_1,\dots,x_n)\}$ – интенсивность в момент времени t;

$h_0(t)$ – базовая функция интенсивности;

$x_1,\dots,x_n$ – объясняющие переменные (ковариаты);

$\beta_1 \dots \beta_n$ – коэффициенты.

Уравнение (1) состоит из двух множителей. $h_0(t)$ это базовая функция непараметрической интенсивности. Последниеm наряду с неизвестными параметрами β, являются аргументами экспоненциальной функции.

Теперь линеаризуем формулу (1):

$$ln\left(\frac{h\{(t),(x_1,\dots,x_n)\}}{h_0(t)}\right) = \beta_1 x_1 + .. + \beta_n x_n \quad (2)$$

Уравнение (2) подразумевает предположение о мультипликативной зависимости между функцией интенсивности и логлинейной функцией ковариат, её называют гипотезой о пропорциональности рисков.

Предположим, что имеются два независимых наблюдения i и j, они отличаются значениями переменных. Так как время t не является аргументом экспоненциальной функции, то отношение интенсивностей наблюдений i и j также не зависит от времени.

$$\frac{h_i\{(t),(x_1,..,x_n)\}}{h_j\{(t),(x_1,..,x_n)\}} = \frac{h_0(t)\exp(\beta_1 x_{i1}+..+\beta_n x_{in})}{h_0(t)\exp(\beta_1 x_{j1}+..+\beta_n x_{in})} = \frac{\exp(\beta_1 x_{i1}+..+\beta_n x_{in})}{\exp(\beta_1 x_{j1}+..+\beta_n x_{in})} \quad (3)$$

Или

$$\frac{h_i\{(t),(x_1,..,x_n)\}}{h_j\{(t),(x_1,..,x_n)\}} = e^{(\beta_1(x_{i1}-x_{j1})+..+\beta_n(x_{in}-x_{jn}))} \quad (4)$$

где $h_i\{(t),(x_1,\dots,x_n)\}$ – интенсивность наблюдения i;

$h_j\{(t),(x_1,\dots,x_n)\}$ – интенсивность наблюдения j.

Из уравнений (3) и (4) видно, что для вычисления наступления неблагоприятного события, спецификация базовой функции интенсивности не является обязательной.

Для оценки параметров β используется метод частичного правдоподобия. Пусть имеется k случаев неблагоприятного события, каждое соответствует своему времени t_i , при этом $t_1 < t_2 < \dots < t_k$. Этот метод является результатом отношения условной вероятности события в момент времени t_i к данным определенного набора событий, которые подвержены риску: $R(t_i)$. Тогда вероятность того, то пациент j умрет в период времени T_i можно определить, как:

$$P\left(t_j = T_I \middle| R(t_i)\right) = \frac{e^{\sum_{m=1}^{n}\beta_m x_{im}}}{\sum_{j\epsilon R(t_i)} e^{\sum_{m=1}^{n}\beta_m x_{jm}}} \quad (5)$$

где n – количество объясняющих переменных.

Учет влияния условных вероятностей в (5) приводит к функции частичного правдоподобия:

$$L_p = \prod_{i=1}^{k}\left[\frac{e^{\sum_{m=1}^{n}\beta_m x_{im}}}{\sum_{j\epsilon R(t_i)} e^{\sum_{m=1}^{n}\beta_m x_{jm}}}\right]^{\delta_i} \quad (6)$$

где L_p – функция частичного правдоподобия;

δ_i – бинарная величина, характеризующая, выжил ли пациент в течение изучаемого периода (0), либо нет (1). Таким образом, цензурированные данные принимают участие лишь в расчетах знаменателей дробей (6).

Следующий этап – логарифмирование функции L_p уравнения (6):

$$\ln(L_p) = \sum_{i=1}^{k}\delta_i\left[\sum_{m=1}^{n}\beta_m x_{im} - ln\left(\sum_{j\epsilon R(t_i)} e^{\sum_{m=1}^{n}\beta_m x_{jm}}\right)\right] \quad (7)$$

Приравнивая частную производную уравнения (7) по β_m к нулю, получаем оценки коэффициентов β для уравнений (1) и (2).

Метод Каплана-Майера для оценки выживаемости выглядит следующим образом:

$$S(t) = \prod_{t=1}^{t}\left[\frac{(n-j)}{(n-j+1)}\right]^{\delta j} \quad (8)$$

В этом выражении (8), $S(t)$ – оценка функции выживаемости, n – общее число наблюдений, П – означает произведение (геометрическую сумму) по всем наблюдениям, завершившимся к моменту t; δ_j равно 1, если j-ое наблюдение полное, и равно 0, если это наблюдение потеряно – цензурированное. Данную оценку называют также множительной оценкой [1].

Список использованной литературы

1. Лапина М.Г., Фридман Г.М. Относительная асимптотическая эффективность оценок, полученных методом Каплана-Мейера и методом максимального правдоподобия // Финансы и бизнес. – 2015. – № 3. – С. 111-123.

2. Cox D. Regression models and life tables (with discussion) // Journal of the Royal Statistical Society, Series B. – 1972. – Pp. 187–220.

3. Klein J.P., Moeschberger M.L. Survival Analysis: Techniques for Censored and Truncated Data. – New York: Springer-Verlag New York, 2003. – P. 538

© Миннибаева Л.У., 2019

УДК 338.3

ОБЗОР ОСНОВНЫХ ЗАКОНОВ КАЛДОРА

Мухутдинова Алина Венеровна
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Прудников В.Б., канд. техн. наук, доцент кафедры математических методов в экономике БашГУ

В статье теоретически рассматриваются три основных закона Калдора, связанные с развитием обрабатывающей промышленности и темпами роста производства.

Ключевые слова: производство, ВВП, законы Калдора, темпы роста, производительность труда.

Многие эмпирические исследования показывают, что темпы роста обрабатывающей промышленности в стране являются аргументом в пользу долгосрочного экономического роста. Эта гипотеза была впервые сформулирована британским экономистом Николасом Калдором.

Законы Калдора были выдвинуты Калдором в 1966 и 1967 годах. Основываясь на эконометрическом анализе производительности и темпов роста занятости в 12 странах ОЭСР в 50-60-х годах, Калдор утверждает, что производственный сектор является основным двигателем роста. На самом деле идеи Калдора оказали влияние Янга (1928), который подчеркнул общий макроэкономический побочный эффект продвижения производственного сектора. Калдор также приписывает концепцию динамической экономии масштаба для идеи Эрроу об «обучении» (1962), в которой утверждается, что рост темпов роста производства приводит к увеличению темпов роста производительности в этом секторе. В других секторах не предполагается, что, по его словам, будет отображаться эффект масштаба, возможно, потому что услуги не так развиты, как в настоящее время.

Точнее, первый из законов Калдора утверждает, что темпы роста ВВП положительно связаны с темпами роста производственного сектора (уравнение 1). Обратите внимание, что в его условиях расширение производственного сектора создает рост ВВП. Таким образом, первый закон обычно называют «двигателем гипотезы роста»:

$$q_{GDP} = a_1 + a_2 q_m \text{ где } a_2 > 0 \quad (1)$$

где q_{GDP} – темпы роста ВВП и q_m – темпы роста производства.

Второй закон, также называемый законом Вердорна, гласит, что темпы роста производительности труда в промышленности положительно связаны с темпами роста производства. Традиционно закон Вердорна оценивается как линейная зависимость между экспоненциальными темпами роста производительности труда (p_m) и производительностью (q_m) в обрабатывающей промышленности (МакКомби и Робертс [10], 2007):

$$p_m = b_1 + b_2 q_m, \text{ где } b_2 > 0 \quad (2)$$

где p_m – темп роста производительности труда в обрабатывающей промышленности.

Коэффициент b_2 обычно называют коэффициентом Вердорна, который часто встречается около 0,5 эмпирически (Гому́лка [6], 1983; МакКомби и де Риддер[9], 1984;

Финглтон и МакКомби [5], 1998; Пипер [12], 2003). Это означает, что один процент роста производства приведет к 0,5-процентному увеличению роста производительности или, наоборот, к 1 процентному моменту роста производительности, приведет к увеличению роста производства на 2 процента. Закон Вердорна подразумевает наличие возрастающей отдачи от масштаба в том смысле, что технические изменения эндогенно индуцируются ростом производства (Финглтон и МакКомби [5], 1998). Отметим, что Калдор заметил проблему эндогенности, которая вытекает из определения производительности труда (уравнение 2). Действительно, поскольку p_m равно $q_m - e_m$ (где e_m – темп роста занятости в производственном секторе), q_mпоявляется по обе стороны от уравнения.

Третий закон гласит, что рост производства приводит к росту общей производительности в экономике, которая измеряется как положительная взаимосвязь между ростом производительности труда всех производственных секторов и ростом производства (уравнение 4).

$$p = d_1 + d_2 q_m, \text{ где } d_2 > 0 \quad (3)$$

где p – совокупный рост производительности. Согласно Криппсу и Тарлингу [2] (1973), альтернативным способом выражения третьего закона является:

$$q_{GDP} = d_1 + d_2 e_m, \text{ где } d_2 > 0 \quad (4)$$

где e_m – темпы роста производственной занятости. Идея, лежащая в основе уравнения (4), заключается в разнице в заработной плате между секторами высокой производительности (производственный сектор) и секторами с низкой производительностью (сельское хозяйство). Предполагается, что перенос рабочей силы из сельскохозяйственного сектора в производственный сектор уменьшает объем производства в сельском хозяйстве, но должен увеличить эффективность производства из-за увеличения объема в этом секторе и эффекта «учиться на практике». Производительность в непроизводственных секторах также увеличивается из-за трудоемкости, поглощенной производственным сектором (Калдор [8] 1968; Криппс и Тарлинг [2], 1973; Тирлвол [13] 1983; Дракопулос и Феодоссиу [3] 1991).

Тирлвол [13] (1983) подчеркнул, что тестирование прямой зависимости между переносом рабочей силы и ростом производительности экономики может быть проблематичным из-за трудностей в измерении роста производительности во многих других видах деятельности, кроме производства. Поэтому Криппс и Тарлинг [2] (1973), Тирлвол [13] (1983) и Атесоглу [1] (1993) указывают на регресс между ростом ВВП и ростом занятости в производственных и непроизводственных секторах в качестве способа тестирования третьего закона (уравнение 5):

$$q_{GDP} = d_1 + d_2 e_m - d_3 e_{nm}, \text{ где } d_2, d_3 > 0 \quad (5)$$

где e_m – темпы роста производственной занятости и e_{nm} – темпы роста непроизводственной занятости.

Список использованной литературы:

1. Atesoglu H.S. Manufacturing and economic growth in the United States // Applied Economics. – 1993. №25. – Pp. 67-69.

2. Cripps T.F., Tarling A.P. Growth in Advanced Capitalist Economies, 1950- 1970. – Cambridge: Cambridge University Press, 1973. – P. 58.

3. Drakopoulos S.A., Theodossiou I. Kaldor's approach to Greek economic growth // Applied Economics. – 1991. №23. – Pp. 1683-1689.

4. Fingleton B. Equilibrium and economic growth: spatial econometric models and simulations // Journal of Regional Science. – 2001. – № 41. – Pp. 117-147.

5. Fingleton B., McCombie J.S.L. Increasing returns and economic growth: some evidence for manufacturing from the European Union regions // Oxford Economic Papers. – 1998. – № 80. – Pp. 89-105.

6. Gomulka S. Industrialization and the rate of growth: Eastern Europe 1955-75 // Journal of Post Keynesian Economics. – 1983. – № 5. – Pp. 388-396.

7. Guo Dong, Dall'erba Sandy, Le Gallo Julie. The Leading Role of Manufacturing in China's Regional Economic Growth: a Spatial Econometric Approach of Kaldor's Laws. – 2013. – Pp. 6-10.

8. Kaldor N. Productivity and growth in manufacturing industry: a reply // Economica. – 1968. – № 35. – 385-391.

9. McCombie J., de Ridder J. The Verdoorn law controversy: some new empirical evidence using US State data // Oxford Economic Papers. – 1984. – № 36. – Pp. 268–284.

10. McCombie J., Roberts M. Returns to scale and regional growth: the static-dynamic Verdoorn law paradox revisited // Journal of Regional Science. – 2007. – № 47. – Pp. 179- 208.

11. McCombie J., Thirwall A.P. Economic Growth and the Balance-Of-Payments Constraint. – London: St. Martin's Press, 1994. – P. 616.

12. Pieper U. Sectoral regularities of productivity growth in developing countries – a Kaldorian interpretation // Cambridge Journal of Economics. – 2003. №6. – Pp. 831-850.

13. Thirlwall A.P. A plain man's guide to Kaldor's growth laws // Journal of PostKeynesian Economics. – 1983. – № 5. – Pp. 345-58.

© Мухутдинова А.В., 2019

УДК 338.3

РАСШИРЕННЫЕ ВЕРСИИ ЗАКОНОВ КАЛДОРА

Мухутдинова Алина Венеровна,
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Прудников В.Б., канд. техн. наук, доцент кафедры математических методов в экономике БашГУ

В статье теоретически рассматриваются расширенные версии законов Калдора, проводится краткий обзор научной литературы.

Ключевые слова: производство, законы Калдора, капитал, рост производительности труда.

Мы предлагаем три расширения по сравнению с традиционными моделями законов Калдора. Первый предлагает обратить внимание на общую факторную производительность, а во втором – некоторые переменные, которые редко добавляются, но теоретически актуальны, в калдорианскую структуру. Третье расширение, которое заключается в моделировании межрегиональных побочных эффектов.

Исходные законы Калдора были разработаны для проверки взаимосвязи между ростом производительности труда на производстве и ростом выпуска продукции. Однако увеличение доказательств на международном (Истерли и Левин [10], 2001, Шиу и Хешмати [15], 2006; Ангериз и др. [3], 2008; Деттори и др. [9], 2009) уровне показывает, что различия в темпах роста в основном объясняются общим фактором производительность, которая объясняет изменение эффективности и технологических изменений, а не накопление традиционных факторов производства. Эта переменная не является непосредственно наблюдаемой, поэтому она должна быть рассчитана. Как это часто делается в литературе, мы используем стандартную методологию учета роста для генерации региональных значений общей факторной производительности (TFP), где производственная функция $tfp_i = q_i - ak_i - \beta l_i$ варьируется в зависимости от региона, и где переменные правой стороны являются соответственно (log) темпы роста производства, капитала и рабочей силы для каждого региона, *т.е.* α представляет собой эластичность выхода в капитал, β – выход продукции на труд. В предположении постоянного возврата к масштабу α равно (1-β) и рассчитывается как доля капитала в общем объеме производства. Предполагается, что они различаются по

регионам и с течением времени, но не их сумма (см. Ангериз и др. [3], 2008, для дальнейших объяснений).

Второе расширение состоит в том, что следует придерживаться подхода Финглтона [11] (2001), который предполагает, что региональный темп роста зависит от нескольких дополнительных объясняющих переменных, измеренных на начальном уровне, чтобы гарантировать их экзогенность:

a) первоначальный технологический разрыв измеряется как разница между TFP в производстве и в одном из ведущих технологических регионов (G). Были измерены два разных типа начальных технологических разрывов, основанных на предположении о постоянном возврате к масштабу, где $TFP_{i,t0} = \frac{Q_{i,t0}}{K_{i,t0}^{a} L_{i,t0}^{1-a}}$и один на основе предположения об увеличении отдачи от масштаба, где $TFP_{i,t0} = \frac{Q_{i,t0}}{K_{i,t0}^{a} L_{i,t0}^{\beta}}$.

b) Запасы человеческого капитала в регионе (HK). Как часто показано в теории эндогенного роста (Ромер [14], 1986; Лукас [12], 1988), ожидание здесь состоит в том, что человеческий капитал положительно влияет на технический прогресс.

c) Предполагается, что уровень доступности (acc) положительно коррелирует с ростом производительности. Действительно, Ашауэр [4] (1989) и Барро [5] (1990) прогнозируют, что если общественная (транспортная) инфраструктура является вкладом в производственную функцию, то новые общественные инфраструктуры увеличивают предельный продукт частного капитала, способствуя накоплению и росту капитала.

d) Плотность (d) отражает тот факт, что человеческий капитал имеет тенденцию к агломерации в городах и, следовательно, ведет к повышению производительности. Тот факт, что более плотные регионы являются более продуктивными регионами, был проверен в американских штатах Сикконе и Холл [8] (1996) и в европейских регионах Сикконе [7] (2002).

e) Уровень прямых иностранных инвестиций на душу населения (ПИИ). В литературе содержатся противоречивые прогнозы о роли ПИИ в местной производительности. С одной стороны, Ромер [13] (1993) и Бломсторм [6] (1986) считают, что иностранные фирмы облегчают передачу технологии и ее распространение местным фирмам, в то время как, с другой стороны, Айткен и Харрисон [2] (1999) не находят никаких доказательств положительного распространения технологий от иностранных фирм до отечественных.

f) Уровень расходов на региональное развитие (gov) на душу населения представляет собой сумму нескольких элементов: капитальное строительство, средства и кредиты на техническое обновление 10 предприятий, расходы на простое строительство, расходы на науку и технику, расходы на эксплуатационные расходы Департамент промышленности и транспорта, Департамент торговли, Департамент культуры, образования и здравоохранения, Департамент наук, а также расходы на поддержку слаборазвитых районов. Теория эндогенного роста предоставляет государственной политике важную и позитивную роль в определении темпов роста в долгосрочной перспективе, поэтому мы ожидаем положительного влияния государственных расходов на рост и производительность.

Наконец, мы также включаем пространственное отставание (Wq_{GDP} или Wp_m), чтобы учесть тот факт, что темпы роста ВВП или эффективность производства в одном регионе зависят в некоторой степени от темпа роста той же переменной в соседних регионах. Фактически, как показал Финглтон [11] (2001), версия расширенного первого закона Калдора с пространственной задержкой получается из теоретической модели с допущениями, которые лежат в основе теории эндогенного роста и теории Новой экономической географии. Отправной точкой является производственная функция Кобба-Дугласа, определяющая уровень эффективности в производственном секторе. Он предполагает, что темпы роста технического прогресса в одном регионе являются функцией накопления капитала и технических изменений, происходящих во всех других регионах, но их влияние уменьшается с расстоянием. Согласно Финглтону [11] (2001), при определенных

допущениях пространственная форма запаздывания закона Вердорна равна модели AK школы мышления эндогенного роста (Агион и Ховитт [1], 1998).

С добавлением перечисленных выше переменных три закона Калдора становятся:

$$q_{GDP} = a_1 + a_2 q_m + a_3 W q_{GDP} + a_4 G + a_5 HK + a_6 acc + a_7 dens + a_8 fdi + a_9 gov + \varepsilon \quad (1)$$

$$p_m = b_1 + b_2 q_m + b_3 W p_m + b_4 G + b_5 HK + b_6 acc + b_7 dens + b_8 fdi + b_9 gov + \varepsilon \quad (2)$$

$$q_{GDP} = d_1 + d_2 e_m - d_3 e_{nm} + d_4 W q_{GDP} + d_5 G + d_6 HK + d_7 acc + d_8 dens + d_9 fdi + d_{10} gov + \varepsilon \quad (3)$$

где ε – термин ошибки с обычными свойствами. Обратите внимание, что коэффициенты a_3, b_3 и d_4 отражают наличие межрегиональных вторичных эффектов, то есть рост производительности, происходящий в регионе i, зависит от роста производительности (через технологический прогресс) в окружающих регионах. Переменные q_{GDP}, q_m, p_m, e_m и e_{nm} выражаются в логарифме. Следуя теории эндогенного роста, уравнения (1) –(3) описывают характеристики, в которых региональный (продуктивный) рост положительно связан с распространением технологии из более продвинутых (более урбанизированных и более доступных) регионов в менее развитые регионы.

Список использованной литературы:

1. Aghion P., Howitt P. Endogenous Growth Theory. Cambridge, MA: MIT Press, 1998. – P. 708
2. Aitken B., Harrison A. (1999) Do domestics firms benefit from foreign direct investments? Evidence from Venezuela // American Economic Review. – 1999. – Vol. 89. – № 3. – Pp. 605-618.
3. Angeriz A., McCombie J., Roberts M. New estimates of returns to scale and spatial spillovers for EU regional manufacturing, 1986-2002 // International Regional Science Review. – 2008. – № 31. – Pp. 62-87.
4. Aschauer D. Is public infrastructure productive? // Journal of Monetary Economics. – 1989. – № 23. – Pp. 177-200.
5. Barro R.J. Government spending in a simple model of endogenous growth // Journal of Political Economy. – 1990. – № 98. – Pp. 103-125.
6. Blomström M. Foreign investment and productive efficiency: the case of Mexico // Journal of Industrial Economics. – 1986. – Vol. 35. – № 1. – Pp. 97-110.
7. Ciccone A. Agglomeration effects in Europe // European Economic Review. – 2002. – № 46. – Pp. 213-227.
8. Ciccone A., Hall R.E. Productivity and the density of economic activity // American Economic Review. – 1996. – № 86. – Pp. 54-70.
9. Dettori B., Marrocu E., Paci R. Total factor productivity, intangible assets and spatial dependence in the European regions, mimeo. – 2009. – P. 28
10. Easterly W., Levine R. It's Not Factor Accumulation: Stylized Facts and Growth Models // World Bank Economic Review. – 2001. – № 15. – Pp. 177-219.
11. Fingleton B. Equilibrium and economic growth: spatial econometric models and simulations // Journal of Regional Science. – 2001. – № 41. – Pp. 117-147.
12. Lucas R. On the mechanics of economic development // Journal of Monetary Economics. – 1988. – № 22. – Pp. 3-42.
13. Romer P. Ideas gaps and object gaps in economic development // Journal of Monetary Economics. –1993. – Vol. 32. – № 3. – Pp. 543-573.
14. Romer P. Increasing returns and long-run growth // Journal of Political Economy. – 1986. – № 94. – Pp. 1002-1037.
15. Shiu A., Heshmati A. Technical change and total factor productivity growth for Chinese provinces: a panel data analysis, Institute for the Study of Labor, Discussion Paper. – 2006. – P. 2133.

© Мухутдинова А.В., 2019

УДК 314

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И ВОЗРАСТНО-ПОЛОВОЙ СТРУКТУРЫ УФИМСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Нурисламова Айгуль Фанзилевна,
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Абзалилова Л.Р. канд. физ.-мат. наук, доцент кафедры математических методов в экономике БашГУ

В статье рассматривается прогноз возрастно-половой структуры муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан на основе когортно-компонентного метода. Рассматривается консервативный сценарий социально-экономического развития района, который основан на сохранении текущей ситуации, то есть сохранение демографической политики.

Ключевые слова: демография, рождаемость, смертность, когортно-компонентный метод, миграция, демографический прогноз.

Демографические прогнозы подразумевают оценку основных параметров развития населения стран, их регионов или населенных пунктов в будущем основываясь на гипотезы относительно изменений в уровнях рождаемости, смертности и миграции. Демографические прогнозы решают самые разные задачи. С их помощью можно оценить потребность в рабочих местах, школах, врачах, жилье и т.д., спрогнозировать экологическую ситуацию и многое другое. Так рассмотрим когортно-компонентный метод прогноза численности населения и возрастно-половой структуры Уфимского района Республики Башкортостан.

Основой когортно-компонентного метода является уравнение демографического баланса, который включает в себя три компонента демографического роста – рождение, смерть и миграцию [2, с. 268].

$$nP_x(t+n) = nP_{x-n}(t) - {}^{t-x}_{n}D(t,t+n) + {}^{t-x}_{n}\Delta M_x(t,t+n)$$

где, $nP_{x-n}(t)$ – численность когорты, находящейся в возрасте от x-n до x, в начальный момент времени t;

$nP_x(t)$ – численность той же когорты через n лет;

${}^{t-x}_{n}D(t,t+n)$ – число умерших из когорты $(t-x;\ t-x+n)$ годов рождения за период $(t,t+n)$;

${}^{t-x}_{n}\Delta M_x(t,t+n)$ – миграционный прирост когорты $(t-x,t-x+n)$ годов рождения за период $(t,t+n)$.

Прогноз социально-экономического развития муниципального образования Уфимский район Республики Башкортостан на среднесрочный и долгосрочный периоды разработан для консервативного сценария.

Консервативный сценарий социально-экономического развития Уфимского района основывается на сохранении текущей ситуации в области социально-экономического и демографического развития, существующих внутренних и внешних условий, а также системы управления в районе. В рамках данного сценария предполагается сохранение уровней естественного и миграционного приростов (убыли) населения.

Согласно консервативному сценарию, предполагается повысить численность населения до 94,1 тыс. чел. (рисунок 1).

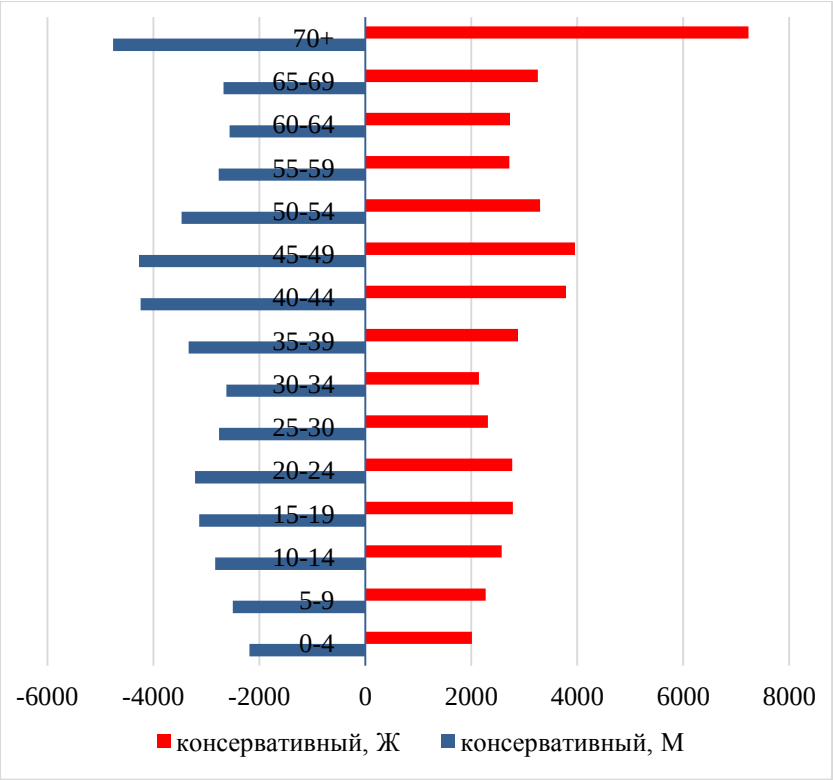


Рисунок 1 – Возрастно-половая пирамида численности населения МР Уфимский район в 2030 г.*

* Составлено автором по [3].

Таким образом, современная возрастно-половая структура населения МР Уфимский район указывает на то, что к 2030 г. ее ожидает увеличение численности жителей в старших и пенсионных возрастах, и напротив – уменьшение численности лиц в трудоспособном возрасте.

Список использованной литературы

1. Прудников В.Б., Утяшева И.Б., Шамсутдинова Н.К. Прогнозирование численности и возрастно-половой структуры российского города-миллионера на примере г. Уфа // Российские регионы в фокусе перемен: сборник докладов XI Международной конференции. 17-19 ноября 2016 года; ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н.Ельцина». – Екатеринбург: Изд-во УМЦ УПИ, 2016. – Т.2. – С. 407-421.

2. Денисенко М.Б., Калмыкова Н.М. Демография в примерах и задачах: Учебное пособие. – М., 2006. – С. 400.

3. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан [Электронный ресурс]. – URL: http://bashstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/bashstat/ru/ (дата обращения: 07.04.2019).

© Нурисламова А.Ф., 2019

УДК 338.984

ПОКАЗАТЕЛИ КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

Садреева Айгуль Халиловна
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Колясникова Е.Р., канд. физ.-мат. наук, доцент кафедры математических методов в экономике БашГУ

Актуальность: Цифровая экономика является базой развития в целом и оказывает воздействие на такие разнообразные отрасли как банковская, розничная торговля, транспорт, энергетика, образование, здравоохранение и многие другие.

Ключевые слова: цифровая экономика, экономика, индикаторы, индекс.

Цифровизация экономических процессов становится всеобъемлющей тенденцией, охватывающей не только непосредственно информационно-коммуникационную отрасль, но и все сферы хозяйственной деятельности. Интернет-торговля, цифровое сельское хозяйство, «умные» электросетевые системы, беспилотный транспорт, персонализированное здравоохранение – направления, где ощущается влияние набирающей обороты цифровой революции [1].

Международные рейтинги (индексы) служат инструментами оценки развития информационно-коммуникационных технологий (ИКТ). Продвижение в международных рейтингах является одной из ключевых задач государственной политики [2].

Международный индекс цифровой экономики и общества (I-DESY) использует данные из различных международно-признанных источников, таких как ОЭСР, Организация Объединенных Наций, поставщики коммерческих данных (например, МСЭ и Google / TNS Infratest), а также национальные статистические управления.

Мы провели анализ показателей, включенных в международный индекс цифровой экономики и общества на примере Республкии Башкортостан.

1) Фиксированное покрытие – стандартное фиксированное широкополосное покрытие, распространяется на все домохозяйства.

2) Фиксированные подписки – число абонентов фиксированной широкополосной связи на 100 жителей, распространяется на общую численность населения, измеряется в число абонентов на 100 жителей.

3) Мобильные подписки – количество активных мобильных широкополосных подписчиков на 100 жителей, распространяется на общую численность населения, измеряется в подписчиках на 100 жителей.

4) 3G-покрытие - доля населения, охваченного мобильной сетью 3G, распространяется на общую численность населения, измеряется в % населения

5) Средняя Скорость Соединения – средняя скорость соединения в Мбит/с., распространяется на общее количество уникальных IP-адресов, измеряется в средняя скорость соединения в Мбит/с, нормализованная между 0 и 30 Мбит/с.

6) быстрая подписка – процент фиксированных широкополосных подписей, равный или превышающий 10 Мбит/с, распространяется на все фиксированные подписки, измеряется в % подписки, равной или превышающей 10 Мбит/с.

7) фиксированная плата за подписку – ежемесячная абонентская плата за фиксированную широкополосную Интернет-услугу, предлагаемую Интернет-провайдером с наибольшей долей рынка.

8) ежедневные пользователи Интернета – лица, чья частота доступа в Интернет по крайней мере ежедневно, распространяется на всех пользователей Интернета, измеряется в % пользователей Интернета.

9) обычные пользователи Интернета – процент лиц, использующих Интернет за последние 3 месяца, распространяется на общую численность населения (16-74 года), измеряется в % лиц, которые использовали Интернет за последние 3 месяца.

10) специалисты по ИКТ – занятость специалистов по ИКТ в экономике, распространяется на общую занятость, измеряется в % от общей занятости.

11) выпускники STEM – выпускники науки и техники, распространяется на общее количество выпускников, измеряется в % выпускников в предметах STEM.

12) чтение новостей в Интернете – лица, которые использовали Интернет для чтения онлайн-новостей, газет или журналов новостей, распространяется на общее количество пользователей Интернета, измеряется в % пользователей Интернета.

13) игры, видео и музыка – люди, которые использовали Интернет, чтобы играть в игры, смотреть онлайн-видео или слушать музыку не реже одного раза в неделю, распространяется на общее количество пользователей Интернета, измеряется в % пользователей Интернета.

14) видео по запросу – люди, которые использовали Интернет для видео по запросу или потоковых услуг не реже одного раза в неделю, распространяется на общее количество пользователей Интернета, измеряется в % интернет-пользователей.

15) социальные сети – лица, которые использовали Интернет для посещения социальных сетей не реже одного раза в неделю, распространяется на общее количество пользователей Интернета, измеряется в % пользователей Интернета.

16) банковское дело – лица, которые использовали Интернет для использования онлайн-банкинга, распространяется на общее количество пользователей Интернета, измеряется в % пользователей Интернета.

17) покупка онлайн-продуктов - лица, которые использовали Интернет для покупки продуктов не реже одного раза в неделю, распространяется на общее количество пользователей Интернета, измеряется в % пользователей Интернета.

18) Electronic Information Sharing – предприятия, имеющие программный пакет ERP для обмена информацией между различными функциональными областями, распространяется на предприятия с десятью или более лицами, занятыми, измеряется в % предприятий.

19) RFID – радиочастотная идентификация - предприятия, использующие технологии радиочастотной идентификации (RFID) для идентификации продукта после продажи или в рамках производства и предоставления услуг, распространяется на предприятия с десятью и более лицами, занятыми, измеряется в % предприятий.

20) социальные медиа – предприятия, использующие социальные сети, распространяется на предприятия с десятью или более лицами, занятыми, измеряется в % предприятий.

21) облачные сервисы – предприятия, использующие услуги облачных вычислений, распространяется на предприятия с десятью или более лицами, занятыми, наиболее известные облачные сервисы: Dropbox, Miicrosoft OneDrive, Google Drive, iCloud, Яндекс.Дискеряется, измеряется в % предприятий.

22) малые и средние предприятия, продающие онлайн – МСП (10-249 сотрудников), занимающихся продажами через электронную коммерцию, распространяется на общее количество МСП (10-249 сотрудников), измеряется в % МСП.

23) оборот электронной коммерции – оборот предприятий от электронной коммерции, распространяется на все предприятия, без финансового сектора (10 человек, занятых или более), измеряется в % оборота.

24) пользователи электронного правительства – лица, использующие Интернет для взаимодействия с государственными органами, распространяется на общая численность населения, измеряется в % населения.

Проанализировав показатели международного индекса цифровой экономики и общества (DESY), анализ статистических данных показал, что в базе представленной

Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан присутствует маленькое количество показателей. Рекомендуется углубится в цифровую экономику и расширить базу по не затронутым показателям.

Исходя из проведенного анализа развития цифровой экономики в Республике Башкортостан и после рассмотрения статистических данных, представленных Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан, сформировался ряд рекомендаций в области цифровой экономики:

Анализ статистических данных показал, что в базе представленной Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан присутствует маленькое количество показателей. Рекомендуется углубится в цифровую экономику и расширить базу по нескольким показателям, таким как:

- Количество ежедневных пользователей интернета;
- Доля населения, охваченного мобильной сетью 3-G;
- Процент лиц, использующих Интернет за последние 3 месяца;
- Доля лиц, которые использовали Интернет для чтения новостей;
- Доля населения, которые использовали Интернет, чтобы играть в игры, смотреть онлайн видео или слушать музыку;
- Доля населения, использующих Интернет для просмотра видео-онлайн;
- Доля населения, использующих Интернет для посещения социальных сетей;
- Доля населения, которые использовали Интернет для покупки продуктов, не реже одного раза неделю;
- Предприятия, использующие технология радиочастотной идентификации RFID;
- Предприятия, использующие социальные сети;
- Предприятия, использующие услуги облачных вычислений.

Список использованной литературы

1. Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Распоряжение Правительства РФ от 28 июля 2017 года № 1632-р. – URL: http://government.ru/docs/28653/ (дата обращения: 13.05.2018).

2. Dmitrieva M.A. Interest rate risk and foreign exchange risk management practice in Russian non-financial companies // Журнал Новой экономической ассоциации. – 2016. – № 2(30). – 159 с.

© Садреева А.Х., 2019

УДК 338.984

ОЦЕНКА ПРОГНОЗА РОЖДАЕМОСТИ В РФ

Садреева Айгуль Халиловна
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Гиндуллин Р.В., канд. физ.-мат. наук, доцент кафедры математических методов в экономике БашГУ

Актуальность: заключается в огромной значимости демографического прогнозирования для решения демографической проблемы, которая является важнейшей проблемой развития страны.

Ключевые слова: прогнозирование, рождаемость, ARIMA модель, адаптивные методы.

Прогнозирование – это своего рода умение предвидеть, анализ ситуации и ожидаемого хода ее изменения в будущем. Любое решение – это проекция в будущее, а поскольку будущее содержит элемент неопределенности, то важно правильно определить

степень рисков, с которыми сопряжена реализация принятых решений. Просчет рисков является неотъемлемой частью прогнозирования, как системы оценки возможных потерь и выигрышей при принятии определенного решения [1].

В результате социально-экономических изменений, происходивших в экономике нашей страны в последние десятилетия показатели рождаемости в России, снизились. На их отрицательную динамику повлияли такие факторы как сокращение уровня доходов, социально-экономическая нестабильность, изменения в отношении полов и отношения к браку.

В данной работе моделирование общего коэффициента рождаемости было осуществлено за период с 1950 по 2016 года.

Результаты оценивания модели ARIMA приведены на рисунке 1. Значимость коэффициентов AR и MA- составляющих проверяется на основе соответствующих им *t*-статистикам, которые должны превышать по модулю критические значения *t*-статистики.

Dependent Variable: OKR
Method: Least Squares
Date: 04/19/18 Time: 21:40
Sample (adjusted): 1969 2016
Included observations: 48 after adjustments
Convergence achieved after 14 iterations
MA Backcast: 1959 1968

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	9.322359	1.494856	6.236291	0.0000
AR(1)	1.121598	0.082324	13.62414	0.0000
AR(3)	-0.207620	0.077411	-2.682043	0.0104
AR(18)	-0.290749	0.118842	-2.446518	0.0187
AR(19)	0.305130	0.116105	2.628057	0.0119
MA(10)	-0.869121	0.033473	-25.96497	0.0000

R-squared	0.983182	Mean dependent var	13.09167
Adjusted R-squared	0.981180	S.D. dependent var	2.894370
S.E. of regression	0.397067	Akaike info criterion	1.107043
Sum squared resid	6.621798	Schwarz criterion	1.340943
Log likelihood	-20.56903	Hannan-Quinn criter.	1.195434
F-statistic	491.0698	Durbin-Watson stat	1.763468
Prob(F-statistic)	0.000000		

Inverted AR Roots	.96	.95+.21i	.95-.21i	.83+.47i
	.83-.47i	.62-.71i	.62+.71i	.33-.87i
	.33+.87i	.01+.93i	.01-.93i	-.32+.87i
	-.32-.87i	-.60-.71i	-.60+.71i	-.81-.46i
	-.81+.46i	-.92+.16i	-.92-.16i	
Inverted MA Roots	.99	.80-.58i	.80+.58i	.30-.94i
	.30+.94i	-.30-.94i	-.30+.94i	-.80-.58i
	-.80+.58i	-.99		

Рисунок 1 – Окно результатов оценивания ARMA

1) Коэффициент детерминации $R - sq. = 0{,}983182$, данный показатель показывает, что долю 9,8 % объясняет уравнение.

2) *F*-критерий.

Выдвинем 2 гипотезы о наличии линейной связи:

H0: $a = b = 0$ (т.е. линейная связь между x и y отсутствует);

H1: a^2 + b^2 ≠ 0 (т.е. наличие линейной связи).

$F - st = 491{,}06;\ \ F - tb = \ 4{,}03.$

$Ftab\ > \ F - st$, следовательно принимаем H_0 об отсутствии линейной связи между *x* и *y* с вероятностью 0,95.

3) Тест Дарбина-Уотсона

2 гипотезы:

H0 – автокорреляции нет;

H1 – автокорреляция есть.

$$Durbin - Watson\ = \ 1{,}763448$$

$$1{,}76$$

$$0 \quad 1{,}05 \quad 1{,}31 \quad 2 \quad 4 - 1{,}31 \quad 4 - 1{,}05 \quad 4$$

Так как значение Дарбин-Уотсон равное 1,763448, то принимается H0 гипотеза, об отсутствии автокорреляции.

На рисунке 2 представлены коррелограммы АКФ (Autocorrelation) и ЧАКФ (Partial Autocorrelation) ряда первых разностей ряда.

Date: 04/19/18 Time: 22:00
Sample: 1950 2016
Included observations: 48

Autocorrelation	Partial Correlation		AC	PAC	Q-Stat	Prob
		1	-0.233	-0.233	2.7640	0.096
		2	0.045	-0.009	2.8718	0.238
		3	0.067	0.080	3.1131	0.375
		4	-0.074	-0.042	3.4091	0.492
		5	0.022	-0.010	3.4350	0.633
		6	-0.073	-0.077	3.7416	0.712
		7	0.080	0.059	4.1151	0.766
		8	0.013	0.048	4.1252	0.846
		9	-0.061	-0.046	4.3571	0.886
		10	0.080	0.038	4.7614	0.907
		11	-0.087	-0.058	5.2576	0.918
		12	-0.161	-0.205	6.9841	0.859
		13	0.118	0.042	7.9335	0.848
		14	-0.055	0.009	8.1508	0.881
		15	-0.018	-0.032	8.1751	0.917
		16	-0.107	-0.153	9.0341	0.912
		17	0.177	0.135	11.469	0.831
		18	-0.057	0.009	11.731	0.861
		19	-0.013	0.018	11.746	0.896
		20	-0.064	-0.133	12.095	0.913

Рисунок 2 – Коррелограммы

Как видно из рисунка 3 корни ARMA – процесса не выходят за границы единичного круга, то есть модель является обратимой.

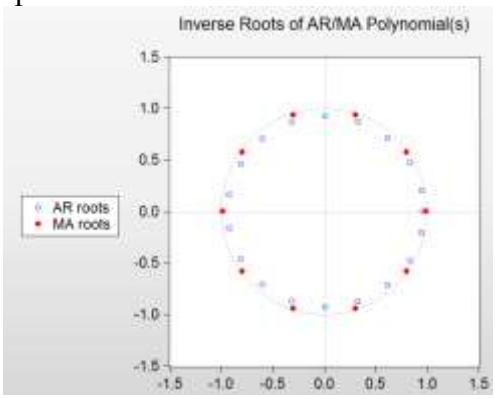


Рисунок 3 – Графическое представление единичных корней АРСС модели

Тест на нормальность

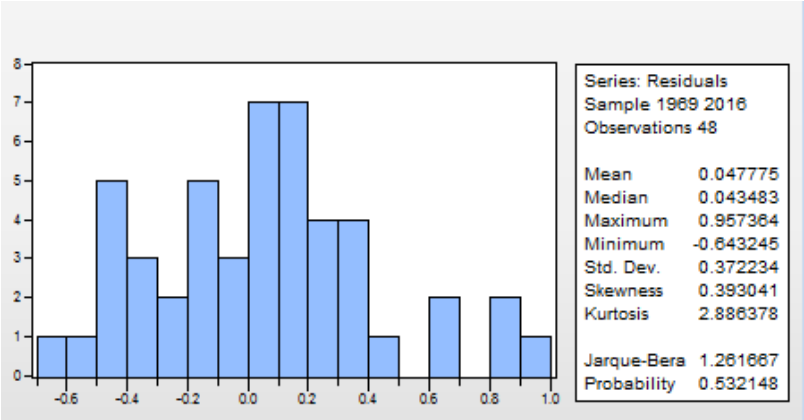


Рисунок 4 – Тест JARGUE-BERA

Для того чтобы с помощью полученного коэффициента (JB) определить является ли закон распределения выбранной случайной величины нормальным принимаются две гипотезы:

H0: случайная величина имеет нормальное распределение;

H1: распределение случайной величины не нормальное.

Если $Probability \geq 0{,}05$, то нулевую гипотезу отвергать не следует и можно считать, что случайная величина распределена нормально.

Если $Probability < 0{,}05$, то нулевая гипотеза отвергается.

Значение этой вероятности ($Probability = 0{,}532148$). Приходим к выводу о том, что принимается нулевая гипотеза, т.е. рассматриваемая случайная величина подчиняется нормальному закону распределения.

Теперь проводим статистический прогноз выше указанной модели.

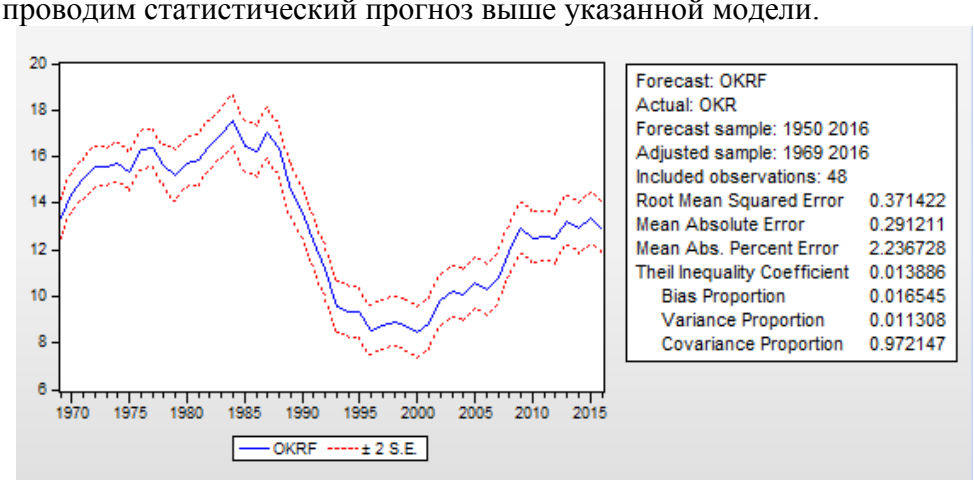


Рисунок 5 – Статистический прогноз модели ARIMA

Квадратный корень из средней квадратичной ошибки равен 0,38, а средняя абсолютная ошибка 0,29.

Средняя абсолютная процентная ошибка в данном прогнозе равен 2,24, что говорит о том, что хорошем качестве прогноза.

Второй этап заключается непосредственно в построении моделей экспоненциального сглаживания.

Parameter grid search (Smallest abs. errors are highlighted) (Spreadsheet3)
Model: No trend, no season ; S0=15,58
VAR1

Model Number	Alpha	Mean Error	Mean Abs Error	Sums of Squares	Mean Squares	Mean % Error	Mean Abs % Error
9	0,900000	-0,043787	0,787203	171,5743	2,56081	-0,66964	4,74384
8	0,800000	-0,048518	0,839568	182,5195	2,72417	-0,77282	5,09574
7	0,700000	-0,054631	0,919122	199,1930	2,97303	-0,91166	5,61039
6	0,600000	-0,062904	1,021772	224,2122	3,34645	-1,10740	6,29315
5	0,500000	-0,074894	1,154830	262,3836	3,91617	-1,40026	7,23527
4	0,400000	-0,094185	1,355944	322,9193	4,81969	-1,87363	8,64026
3	0,300000	-0,130744	1,644423	424,3950	6,33425	-2,72109	10,69691
2	0,200000	-0,219625	2,080390	605,2811	9,03405	-4,46660	13,87373
1	0,100000	-0,512148	2,880576	958,1506	14,30076	-8,93697	19,71723

Рисунок 6 – Сетка поиска

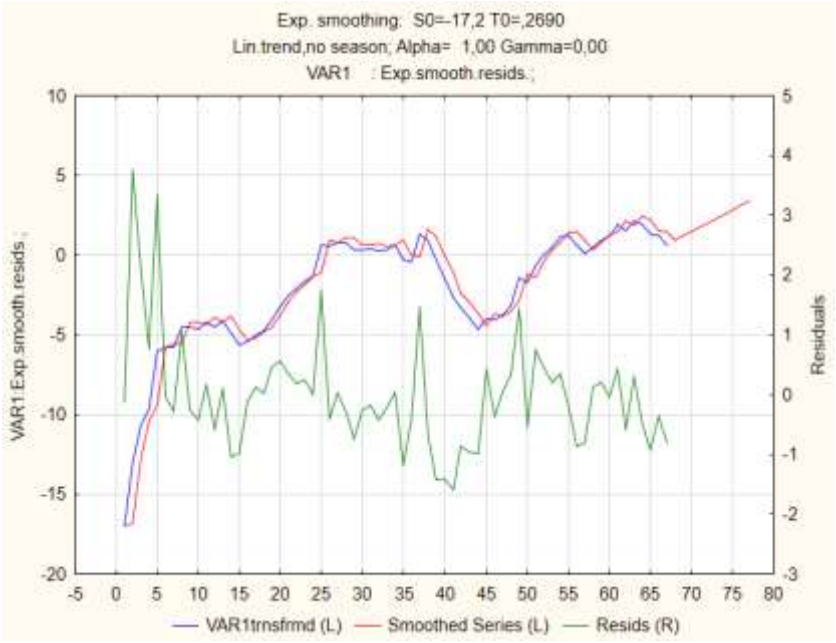


Рисунок 7 – Расчетные, фактические значения и ошибки по модели со степенным трендом и аддитивной сезонной компонентой с параметрами адаптации (α=0)

Exp. smoothing: S0=-17,2 T0=,2690 (Spreadsheet3)
Lin.trend,no season; Alpha= 1,00 Gamma=0,00
VAR1 : Exp.smooth.resids.;

Summary of error	Error
Mean error	-0,0020075759963
Mean absolute error	0,6464992753718
Sums of squares	59,8878395770172
Mean square	0,8938483518958
Mean percentage error	8,9431032511061
Mean abs. perc. error	22,4635118542791

Рисунок 8 – Таблица числовых значений ошибок

Квадратный корень из средней квадратичной ошибки равен 0,89, а средняя абсолютная ошибка 0,64.

Средняя абсолютная процентная ошибка в данном прогнозе равен 22,46, что говорит о том, что плохом, неприемлемом качестве прогноза.

Итак, с помощью 2 методов мы спрогнозировали общий коэффициент рождаемости. Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод, что адаптивная модель спрогнозировала намного хуже, чем модель ARIMA.

Демографический прогноз – это научно обоснованное предвидение основных параметров движения населения и будущей демографической ситуации: численности, возрастно-половой и семейной структуры, рождаемости, смертности, миграции. Необходимость демографического прогнозирования связана с задачами прогнозирования и планирования социально-экономических процессов в целом. Без предварительного демографического прогноза невозможно представить себе перспективы производства и потребления товаров и услуг, жилищного строительства, развития социальной инфраструктуры, здравоохранения и образования, пенсионной системы, решение геополитических проблем и т. д.

В течение долгого времени из-за снижения рождаемости число и доля «детей» в населении снижалась: с 1965 по 2010 год их стало на 17,5 млн. меньше, а их доля в населении сократилась с более чем трети (38%) до одной пятой (21%). Прогнозы по «детям» до 2022 года куда более оптимистичны. Долговременная тенденция убыли населения в возрасте до двадцати лет абсолютно по всем сценариям прогноза сменится тенденцией роста, хотя его продолжительность и масштабы по разным сценариям будут неодинаковыми.

Список использованной литературы
1. Глушкова В.Г., Симагин Ю.А. Демография. – Knorus, 2010. – 287 с.
2. Dmitrieva M.A. Interest rate risk and foreign exchange risk management practice in Russian non-financial companies // Журнал Новой экономической ассоциации. – 2016. – № 2(30) – 159 с.

© Садреева А.Х., 2019

УДК 004.422.81

ИНТЕРАКТИВНАЯ ВЫСТАВКА К СТОЛЕТИЮ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Селиванов Владимир Константинович
учащийся МАОУ «Лицей № 42», г. Уфа
Научный руководитель: Нафикова Ч.М., учитель информатики
МАОУ «Лицей № 42», г. Уфа

В проекте разработана интерактивная «Выставка к столетию Республики Башкортостан» в программе Unreal Engine 4. Проект содержит описания достопримечательных мест республики, национальных башкирских узоров, костюмов и народных промыслов, памятных монет и другие элементы культурного наследия. Для выставки в программе созданы различные объекты: картины, поворотные стенды, статичные штендеры и интерактивные инсталляции.

Ключевые слова: программные продукты, интерактивная выставка, столетие Республики Башкортостан, культурное наследие.

В настоящее время происходят серьезные изменения в отношении к традициям, обычаям, нравам и ценностям. Вопрос о культурном наследии становится очень актуальным. Ответ на него позволит понять, какие системы ценностей, традиций и обычаев, достижений прошлого нужно использовать в настоящем и будущем, а от каких нужно отказаться, если они представляют негативные моменты опыта человечества или утратили актуальность [1].

Существует множество механизмов наследования культуры каждым человеком. Один из них – это музеи, которые являются проверенным временем способом передачи культурных ценностей. В них культурное наследие сохраняется не только в виде способов деятельности, но и предметных результатов, что способствует их сохранению и включению в современную культуру.

Однако в настоящее время молодое поколение больше склонно к посещению виртуальных выставок, интерактивных музеев, электронных каталогов и описаний различных объектов. Кроме того, не все музеи и выставки с экспонатами народного творчества, различных ремесел, предметами искусства и научными разработками находятся в непосредственной близости, так чтобы любой желающий смог их посетить. То же можно сказать и о недвижимых объектах культурного наследия, таких как природные и археологические памятники и рукотворные достопримечательности. И если музеи хотя бы иногда могут организовать выездные выставки в других регионах и странах мира, то для недвижимых объектов культурного наследия нет даже такой возможности. Поэтому создание интерактивных программных продуктов, содержащих основные элементы культурного наследия, является наиболее актуальным способом его тиражирования и передачи молодому поколению.

В 2019 году отмечают столетие образования Республики Башкортостан. 100 лет назад 20 марта 1919 года в Москве подписали Соглашение о Советской Автономии Башкирии. 23 марта 1919 года текст документа опубликовали в газете «Известия ВЦИК» – именно этот день в советские времена отмечался в Башкирии как день образования республики [2]. Кроме того, 18 апреля – это ежегодно отмечаемая дата – Международный день памятников и исторических мест. Этим двум событиям я посвятил свою работу.

В проекте разработан интерактивный выставочный комплекс под названием «Выставка к столетию Республики Башкортостан». Она реализована в программе Unreal Engine 4 [3], предназначенной для создания интерактивных приложений. Главным персонажем программы является мальчик, который может свободно перемещаться по выставке, активизируя ее объекты.

Разработанная выставка представляет собой двухэтажное здание с террасами, расположенное в ущелье между гор. При загрузке программы главный персонаж находится в точке начала осмотра. Рекомендуемое направление осмотра выставки указано на полу желтой линией из стрелок (рисунок 1).

Рисунок 1 – Запуск программы

Рисунок 2 – Экспозиция национальных башкирских узоров

В широком зале выставки представлены экспозиции национального костюма, узоров и туристических жемчужин Республики Башкортостан. Основное пространство выставки неотделимо от окружающей природы, оно наполнено светом, звуками пения птиц и курая.

Для выставки в программе созданы различные объекты: картины (рисунок 2), поворотные стенды, статичные штендеры и интерактивные инсталляции. Инсталляции состоят из картины, источника звука и интерактивной зоны. Когда персонаж входит в эту зону, расположенную перед инсталляцией, вокруг него возникают дополнительные картины с изображениями достопримечательности, звучит краткое познавательное сообщение и соответствующие звуки природы (рисунок 3). Когда персонаж отходит от инсталляции, выведенные дополнительные объекты становятся неактивными и пропадают.

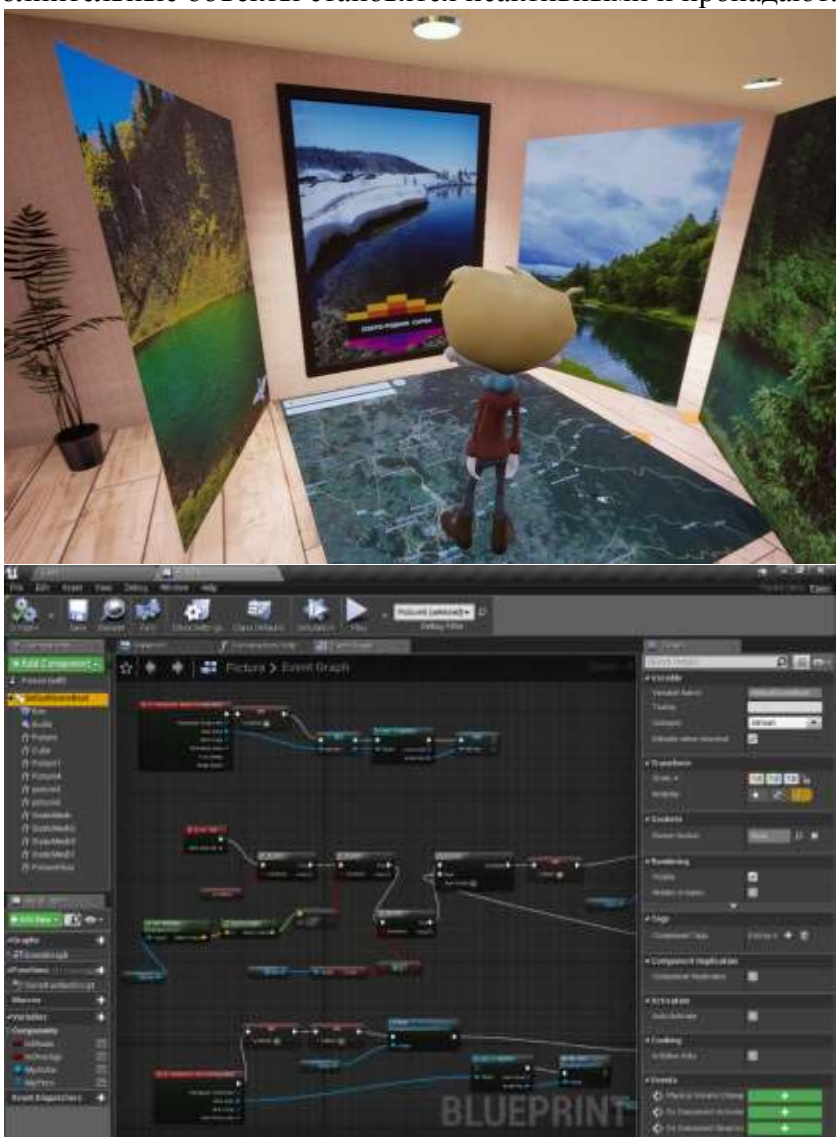


Рисунок 3 – Работа интерактивной инсталляции и ее программирование

На выставке есть несколько таких интерактивных объектов, рассказывающих посетителям об уникальных природных уголках Башкортостана. Например, водопад Кук-Караук, озеро Сарва, заповедник Шульган-таш и другие. Короткие информационные сообщения о достопримечательностях дополняются красивыми видами природы и звуковыми эффектами: шумом воды, капели, пением птиц.

Гордостью Республики и одним из самых узнаваемых брендов является Башкирский мед. Один из залов выставки посвящен бортничеству. Макеты ульев в точности повторяют свои оригиналы, показанные на вращающемся стенде. Каждый из этих объектов был мною создан специально для проекта и является уникальным. Например, улей состоит из основания и двух цилиндров со специально подобранными текстурами, имитирующими

природный материал. Вращающийся стенд включает в себя объекты куб, цилиндр и конус со специальными текстурами, имитирующими металл, и цветной постер. Для вращения написана программа на языке Blue Print: стенд, обрабатывая входящее событие, медленно вращается.

Экспозиция на террасе посвящена юбилейным и памятным монетам, выпущенным Центробанком в честь Республики Башкортостан. Некоторые из них только в этом году поступят в обращение. На втором этаже выставки расположена зона отдыха, цветочные клумбы, лавка с уникальными сувенирами ручной работы и зеленый уголок со знаменитым висячим камнем. Все эти объекты также были разработаны мною для данного проекта.

Таким образом, в проекте создана интерактивная «Выставка к столетию Республики Башкортостан» в программе Unreal Engine 4. Она ориентирована на передачу накопленного культурного наследия молодому поколению, предпочитающему использование информационно-коммуникационных технологий для получения знаний в различных областях.

Список использованной литературы

1. Культурное наследие и механизмы его освоения [Электронный ресурс] – URL: http://www.dissercat.com/content/kulturnoe-nasledie-i-mekhanizmy-ego-osvoeniya (дата обращения: 12.03.2019).

3. Хроника событий [Электронный ресурс]. – URL: http://www.bashinform.ru/ longread/rojdenie_respubliki#ixzz5jYJRiP2j (дата обращения: 15.03.2019).

4. Unreal Engine 4. [Электронный ресурс]. – URL: https://ru.smedialink.com/razrabotka/unreal-engine-4-ne-unity-edinym/ (дата обращения: 11.02.2019).

© Селиванов В.К., 2019

УДК 33

ВЫЯВЛЕНИЕ КОРРЕЛЯЦИИ КАРОТАЖНЫХ КРИВЫХ

Султанов Булат Рамдисович,
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Бахитова Р.Х., д-р экон. наук, заведующий кафедрой математических методов в экономике БашГУ

В статье представлены результаты исследования зависимости между значением коэффициента продуктивности и площадями каротажных кривых, а также между значением коэффициента продуктивности и статистическими параметрами (среднее, медиана, дисперсия, среднеквадратическое отклонение) каротажных кривых.

Ключевые слова: коэффициент корреляции, коэффициент продуктивности, каротажная кривая.

Геофизические кривые являются одними из наиболее важных сведений для построения геологической модели. Каротажные данные служат основой для построения различного вида полей – пористости, проницаемости, нефтенасыщенности, фаций. В любых средах для разработки геологической модели данные поля и профили строятся на основе различных математических методов, включающих в себя методы интерполяции данных. Опорными точками для такого вида математических операций служат геофизические кривые [1].

Корреляция (от лат. correlatio «соотношение, взаимосвязь»), или корреляционная зависимость, – статистическая взаимосвязь двух или более случайных величин (либо величин, которые можно с некоторой допустимой степенью точности считать таковыми).

При этом изменения значений одной или нескольких из этих величин сопутствуют систематическому изменению значений другой или других величин [2].

В рамках решения задачи классификации скважин была выполнена проверка гипотезы о влиянии показателей ГИС (каротажных кривых) на коэффициент продуктивности.

Целью данной работы является выявление корреляции между коэффициентом продуктивности и каротажными кривыми.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

– выявление корреляции между значением коэффициента продуктивности и площадями каротажных кривых;

– выявление корреляции между значением коэффициента продуктивности и статистическими параметрами (среднее, медиана, дисперсия, среднеквадратическое отклонение) каротажных кривых.

Была исследована зависимость между коэффициентом продуктивности и показателями ГИС. Причем каротажные кривые характеризовала площадь под кривой графика зависимости показателя ГИС от глубины скважины. Площадь вычислялась приближенно методом трапеций [3]. Данные центрировались и нормировались. Ввиду большого количества пропусков, данные восстанавливались по среднему значению. В результате были получены следующие значения площадей:

Таблица 1 – Значения площадей (первые восемь показателей ГИС)

Скважина	Intensity	GR	PEFZ	POTA	THOR	URAN	NKTB	NKTM
13	0.184627	2.920545	0.615092	0.038065	0.176447	0.177648	1506.442	1561.542
14	0.4602	4.088323	0.624584	0.026749	0.115344	0.31482	1833.526	1753.866
15	0.033939	7.288665	0.620954	0.247801	0.52356	0.075433	1572.384	1585.706
16	0.076258	1.879105	0.516914	0.060728	0.047959	0.163281	1851.99	1798.025
17	0.017371	3.268288	0.504984	0.043029	0.116435	0.115694	270.9974	388.828
18	0.071483	2.85862	0.444569	0.056925	0.157628	0.153057	358.5137	514.3967
19	0.076367	4.713308	0.528455	0.006266	0.192404	0.143101	383.0066	549.5391
21n	0.177549	0.316541	1.104214	0.14139	0.391515	0.380161	890.4713	1277.651
23n	0.075474	2.268713	0.470786	0.060282	0.166924	0.162083	560.7113	3093.939
24n	0.894255	0.140756	0.245263	0.712136	1.971931	1.914743	4485.007	6435.103
25n	0.07718	13.18543	0.479996	0.061462	0.17019	0.165254	104.1363	1143.203
26n	0.05423	2.066897	0.337268	0.043186	0.119583	0.116115	271.9834	390.2428
28n	0.064654	10.5237	0.4632	0.05931	0.16423	0.15947	0.89834	2.53728

Связь между коэффициентом продуктивности и показателями ГИС (площадями) не подтвердилась. При этом между большинством показателей каротажных кривых наблюдалась высокая корреляция:

Таблица 2 – Корреляция между коэффициентом продуктивности и показателями ГИС

	Принятый Кпрод	Intensity	GR	PEFZ	POTA	THOR	URAN
GR	-0.26568	0.615743	1				
PEFZ	-0.12961	0.794881	0.669014	1			
POTA	0.056654	0.802731	0.512509	0.795542	1		
THOR	0.076348	0.805712	0.530408	0.819995	0.955091	1	
URAN	0.081812	0.823665	0.508433	0.820202	0.960187	0.978113	1
NKTB	0.064164	0.895319	0.679001	0.796762	0.773353	0.808706	0.787787
NKTM	0.111559	0.887188	0.689962	0.799118	0.773801	0.811649	0.790627
w	0.031682	0.829868	0.627449	0.765705	0.873707	0.918244	0.908341
R1	-0.00724	0.728508	0.377086	0.652553	0.797874	0.780939	0.822249

	Принятый Кпрод	Intensity	GR	PEFZ	POTA	THOR	URAN
R2	-0.01296	0.723937	0.376283	0.647843	0.794673	0.777819	0.81844
R3	-0.01642	0.728077	0.383621	0.648595	0.795524	0.777842	0.8185
R4	-0.01748	0.729572	0.385195	0.650172	0.797375	0.780254	0.819673
R5	-0.01508	0.72747	0.380921	0.650185	0.797781	0.780304	0.820023
I1	0.089876	0.913295	0.676842	0.813818	0.833276	0.840937	0.837128
I2	0.085367	0.904586	0.666422	0.802147	0.815525	0.822026	0.820593
I3	0.073556	0.885899	0.64556	0.779283	0.791874	0.798306	0.798463
I4	0.086772	0.896213	0.661451	0.79572	0.813757	0.815967	0.811291
I5	0.064794	0.869431	0.626845	0.758241	0.767164	0.777111	0.777355

Также была исследована зависимость между коэффициентом продуктивности и статистическими параметрами каротажных кривых. Статистические параметры (среднее, медиана, дисперсия, среднеквадратическое отклонение) рассчитывались отдельно для каждого показателя по значениям глубины скважины. Ввиду пропусков в данных, показатели, заполненные менее чем на 75%, не рассматривались.

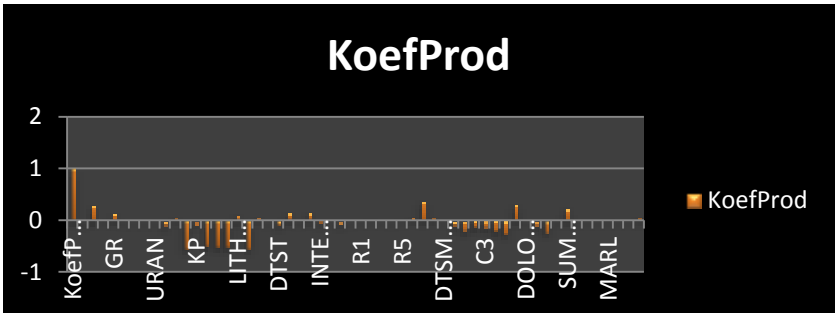


Рисунок 1 – Корреляция между коэффициентом продуктивности и средним значением показателей ГИС

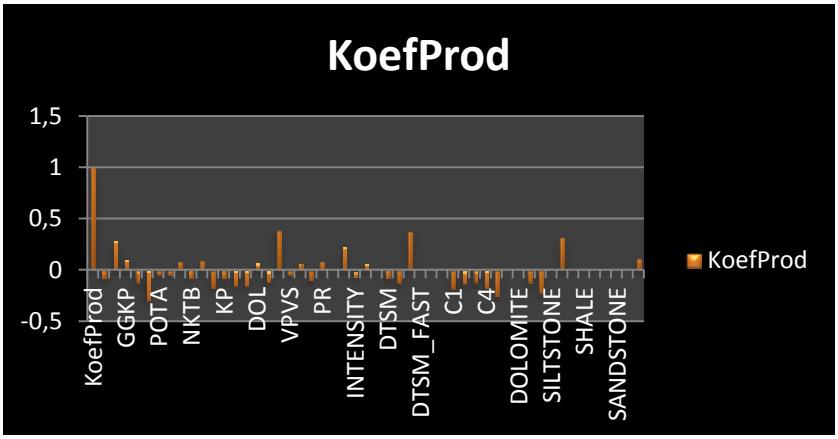


Рисунок 2 – Корреляция между коэффициентом продуктивности и медианой показателей ГИС

Таким образом, на основании полученных результатов, можно сделать вывод о наличии слабой связи между некоторыми статистическими параметрами каротажных кривых и коэффициентом продуктивности.

Список использованной литературы

1. Загрузка геофизических кривых [Электронный ресурс]. – URL: https://studfiles.net/preview/1700987/page:3/ (дата обращения: 07.04.2019).

2. Корреляция – Материал из Википедии [Электронный ресурс]. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Корреляция (дата обращения: 07.04.2019).

3. Численное интегрирование методом трапеций [Электронный ресурс]. – URL: https://prog-cpp.ru/integral-trapecia/ (дата обращения: 07.04.2019).

© Султанов Б.Р., 2019

УДК 330

СУЩНОСТЬ И ПОНЯТИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Хакимова Диана Ильдусовна
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Бахитова Р.Х., д-р экон. наук, заведующий кафедрой математических методов в экономике БашГУ

В статье рассматриваются вопросы, касающиеся цифровой экономики. Рассмотрев существующие точки зрения в отношении понятия «цифровая экономика», было предложено авторское определение. Проанализировав показатели внутренних затрат на исследования и разработки по приоритетному направлению информационно-телекоммуникационных систем, было выявлено возрастание роли цифровой экономики, как в мире, так и в нашей стране. Исследован уровень развития цифровой экономики в Приволжском федеральном округе.

Ключевые слова: цифровая экономика, информационные технологии, тренд, информационное общество.

В современном мире основным вектором развития стран является переход к цифровой экономике. Современные информационные и коммуникационные технологии становятся неотъемлемой частью жизни человека. Следовательно, вопросы, касающиеся цифровой экономики, являются актуальными в настоящее время, что говорит о целесообразности изучения сущности данной области.

Несмотря на то, что понятие «цифровая экономика» зародилось в экономической науке сравнительно недавно, существуют различные подходы к его определению. Так, доктор экономических наук, член-корреспондент РАН – Владимир Иванов дает наиболее широкое определение: «Цифровая экономика – это виртуальная среда, дополняющая нашу реальность» [1]. С другой стороны, Роман Мещеряков, профессор РАН, доктор технических наук, считает, что к термину «цифровая экономика» существует два подхода. Согласно первому классическому подходу, под цифровой экономикой понимается «экономика, основанная на цифровых технологиях». По второму расширенному подходу цифровая экономика – «это экономическое производство с использованием цифровых технологий» [4]. По определению Всемирного банка «цифровая экономика – это система экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых информационно-коммуникационных технологий» [2].

Интересным представляется подход Михаила Калужского, который считает, что цифровая экономика – «это коммуникационная среда экономической деятельности в сети интернет, включающая формы, методы, инструменты и результаты ее реализации» [1]. В утвержденной в России «Стратегии развития информационного общества РФ на 2017-2030 годы» представлена следующая трактовка данного понятия: «Цифровая экономика – это хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг» [5].

Итак, проанализировав вышеназванные определения понятия «цифровая экономика», видим, что на сегодняшний день нет единого подхода к его трактовке. Резюмируя приведенные определения, можно заключить, что под цифровой экономикой понимается

экономическая деятельность, основанная на цифровых технологиях и направленная на развитие информационного общества.

Формирование цифровой экономики началось в конце прошлого века в связи с развитием и распространением информационных и цифровых технологий. В настоящее время развитие цифровой экономики приобретает все большие масштабы, что подтверждается затратами, связанными с развитием современных технологий в Российской Федерации (рисунок 1) [3].

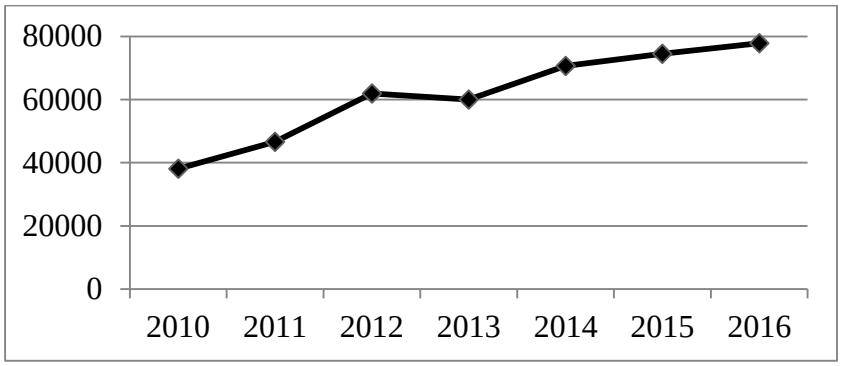


Рисунок 1 – Внутренние затраты на исследования и разработки по приоритетному направлению «Информационно-телекоммуникационные системы» (млн. руб.)

Анализируя приведенные статистические данные, видим положительную динамику внутренних затрат на исследования и разработки по направлению «Информационно-телекоммуникационные системы». Так, в 2010 г. внутренние затраты составили 38128,8 млн. рублей, тогда как в 2016 г. эта цифра увеличилась в 2 раза, достигнув значения 77932 млн. рублей, что говорит о возрастании роли ИКТ в современном мире.

Рассмотрим один из основных показателей развития цифровой экономики в субъектах Российской Федерации, в частности, в регионах Приволжского Федерального округа (рисунок 2) [1].

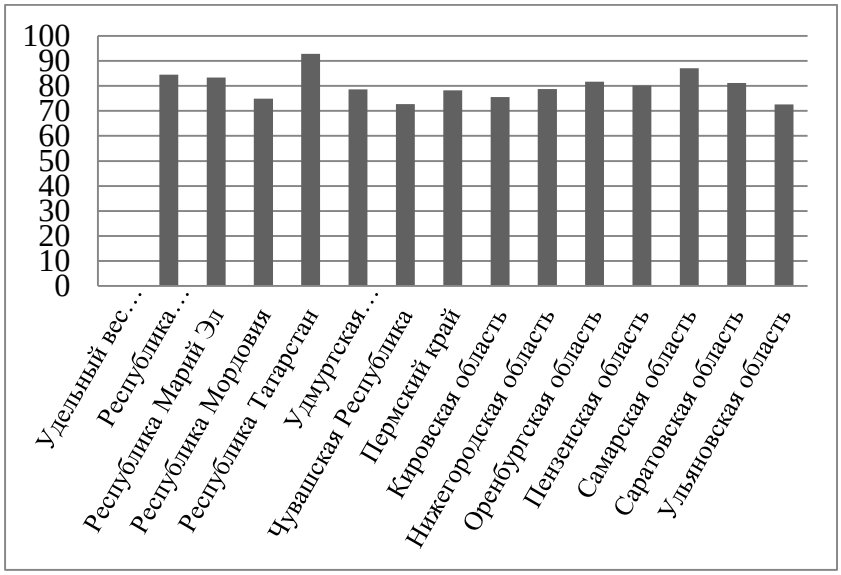


Рисунок 2 – Удельный вес населения, использующего интернет (проценты): в общей численности населения в возрасте 15–74 лет

Приведенная гистограмма по удельному весу населения, использующего интернет в возрасте 15–74 лет в регионах Приволжского округа, показывает, что средний показатель колеблется около 80%, самый высокий показатель со значением 92,8% принадлежит Республике Татарстан. На втором месте находится Самарская область (87,1%), на третьем – Республика Башкортостан (84,5%). Самый низкий уровень развития цифровой экономики Приволжского Федерального округа принадлежит Ульяновской области – 72,6%.

Итак, анализ существующих подходов к определению цифровой экономики позволяет предложить авторскую трактовку, а именно, цифровая экономика – это экономическая деятельность, основанная на цифровых технологиях и направленная на развитие информационного общества. Рассмотрев внутренние затраты на исследования и разработки информационно-телекоммуникационных систем, видим, что в Российской Федерации складывается положительная динамика в части затрат на развитие цифровых технологий, что говорит о формировании экономики цифрового типа в нашей стране. Проанализировав показатель «удельный вес населения, использующего интернет в общей численности населения в возрасте 15–74 лет» в Приволжском федеральном округе, был выявлен уровень развития цифровой экономики в регионах данного округа. Таким образом, можно сделать вывод, что цифровая экономика становится одним из главных трендов в современном мире.

Список использованной литературы

1. Борисюк Н.К. Цифровая экономика: определение и содержание / Н.К. Борисюк, О.С. Смотрина // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: Материалы Всероссийской научно-методической конференции; Оренбург. гос. ун-т – Электрон. дан. – Оренбург: ОГУ, 2018. – С. 1378–1384 [Электронный ресурс]. – URL: http://elib.osu.ru/bitstream/123456789/5796/1/1378-1383.pdf (дата обращения: 09.04.2019 г.).

2. Всемирный Банк. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.vsemirnyjbank.org/ru/events/2016/12/20/developing-the-digital-economy-in-russia-international-seminar-1 (дата обращения: 09.04.2019 г.).

3. Индикаторы цифровой экономики: 2018: статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневский, Г.Л. Волкова, Л.М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2018. – 268 с. – 300 экз. [Электронный ресурс]. – URL: https://www.hse.ru/data/2018/08/20/1154812142/ICE2018.pdf.pdf (дата обращения: 09.04.2019 г.).

4. РИА Новости. Цифровая экономика: как специалисты понимают этот термин [Электронный ресурс]. – URL: https://ria.ru/20170616/1496663946.html (дата обращения: 09.04.2019 г.).

5. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_216363/e91cc5f89aaced60e19c6c6554fc03432f4ee971/ (дата обращения: 09.04.2019 г.).

© Хакимова Д.И., 2019

УДК 330

ПРИМЕНЕНИЕ АЛГОРИТМОВ КЛАССИФИКАЦИИ В МОДЕЛИРОВАНИИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ТРУДОМ

Хафизова Регина Каусаровна
магистрант, ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Максименко З. В., канд. техн. наук, доцент кафедры математических методов в экономике БашГУ

Данная статья посвящена исследованию алгоритмов и методов классификации, используемых в моделировании влияния различных факторов на удовлетворенность сотрудников трудом. В качестве алгоритмов и методов были рассмотрены и применены наивный байесовский классификатор, мультиномиальная модель и дерево и лес решений.

Ключевые слова: удовлетворенность сотрудника трудом, наивный байесовский классификатор, мультиномиальная модель, дерево решений, лес решений, ROC-анализ

Современная динамически развивающаяся экономическая система, а также теоретические и практические знания управления человеческими ресурсами диктуют необходимость обеспечения в организациях достаточных условий для удовлетворенности сотрудников трудом, так как успех организации в первую очередь зависит от эффективности работы её сотрудников. Для грамотного использования различных инструментальных методов управления удовлетворенностью сотрудников трудом, необходимо выявить основные факторы, влияющие на её уровень, среди которых выделяют производственные (оплата и условия труда, социально-психологические факторы) и непроизводственные (условия жизни), а также демографические (пол, возраст, образование) [1].

В данной статье на основе репрезентативной выборки данных по индивидам, взятой из базы данных НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE) [2], были применены алгоритмы и модели статистического пакета RStudio для моделирования удовлетворенности сотрудников трудом.

Выборка содержит 2337 наблюдений по индивидам (без пропущенных значений), занимающимся тем или иным видом труда, в разрезе 26-ти показателей.

Зависимым показателем является переменная «Удовлетворенность работой в целом», job_satisf, которая имеет пять проранжированных альтернатив или классов: 5 – полностью удовлетворен, 4 – скорее удовлетворен, 3 – и да и нет, 2 – скорее не удовлетворен, 1 – совсем не удовлетворен.

Выделяют ряд наиболее используемых методов и моделей машинного обучения в анализе данных, применяемых в моделировании удовлетворенности сотрудника трудом:

1) Наивный байесовский классификатор - вероятностный классификатор, основанный на применении теоремы Байеса со строгими (наивными) предположениями о независимости. В зависимости от точной природы вероятностной модели, наивные байесовские классификаторы могут обучаться очень эффективно. Достоинством наивного байесовского классификатора является малое количество данных для обучения, необходимых для оценки параметров, требуемых для классификации. Вероятностная модель для классификатора — это условная модель (1): $p(C\,|F_1, \dots, F_n) = \frac{p(C)p(F_1,\dots,F_n\,|C)}{p(F_1,\dots,F_n)}$ (1) над зависимой переменной класса C с малым количеством результатов или классов, зависимая от нескольких переменных $F_1, \dots, F_n$ [3].

2) Дерево принятия решений (также дерево классификации или регрессионное дерево) – средство поддержки принятия решений, используемое в статистике и анализе данных для прогнозных моделей. Структура дерева представляет собой «листья» и «ветки». На ребрах («ветках») дерева решения записаны атрибуты, от которых зависит целевая функция, в «листьях» записаны значения целевой функции, а в остальных узлах – атрибуты, по которым различаются случаи [4].

3) Случайный лес (Random forest) – алгоритм машинного обучения, заключающийся в использовании комитета (ансамбля) деревьев. Алгоритм применяется для задач классификации, регрессии и кластеризации. Основная идея заключается в использовании большого ансамбля деревьев, каждое из которых само по себе даёт очень невысокое качество классификации, но за счёт их большого количества результат получается хорошим. Наиболее распространённый способ построения деревьев комитета называется бэггинг [5].

4) Мультиномиальная модель - метод многоклассовой классификации, представляет собой обобщение логистической регрессии на случай нескольких возможных значений зависимой категориальной переменной. Задача оценки вероятности каждого из исходов в зависимости от значений независимых переменных ставится следующим образом: одно из значений зависимой переменной выбирается за эталонное, а для остальных логарифм отношения их вероятностей к вероятности эталонного значения представляется как линейная функция от независимых переменных [6].

Уравнение модели (2): $f(x) = \arg\max_l \left(\begin{bmatrix} p(y=1\,|x;\,\theta \\ p(y=k\,|x;\,\theta \end{bmatrix} * e_l \right)$, (2)

где θ – параметры регрессии, e_l – l-й столбец единичной матрицы E_k.

Оценка качества модели

Показателями качества моделей являются ошибка классификации, определяющая долю неверно классифицированных объектов и площадь под ROC-кривой. ROC-кривая (англ. receiver operating characteristic, рабочая характеристика приёмника) — график, позволяющий оценить качество бинарной классификации, он отображает соотношение между долей объектов от общего количества носителей признака, верно классифицированных как несущих признак, (англ. true positive rate, TPR, называемой чувствительностью алгоритма классификации) и долей объектов от общего количества объектов, не несущих признака, ошибочно классифицированных как несущих признак (англ. false positive rate, FPR, величина 1-FPR называется специфичностью алгоритма классификации) при варьировании порога решающего правила [7].

Анализ классификаций с применением ROC-кривых называется ROC-анализом. Количественную интерпретацию ROC даёт показатель AUC (англ. area under ROC curve, площадь под ROC-кривой) – площадь, ограниченная ROC-кривой и осью доли ложных положительных классификаций.

Результаты моделирования

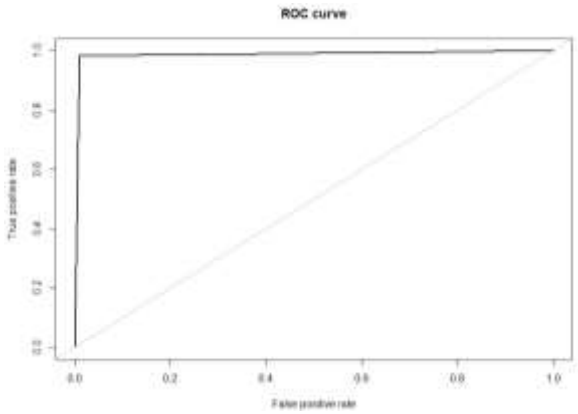
В результате анализа и моделирования удовлетворенности сотрудников трудом были построены следующие модели:

1) Наивный байесовский классификатор

Наивный байесовский классификатор показал почти безошибочную классификацию по всем классам (таблица сопряженности (рисунок 1)).

Площадь под ROC-кривой по наивному байесовскому классификатору оказалась максимальной (коэффициент AUC по всем 5-ти факторам колеблется в районе 0,99, рисунок 2)).

```
> table(test$job_satisf, nb_test_predict)
   nb_test_predict
      1   2   3   4   5
  1  13   0   0   0   0
  2   0  63   2   0   0
  3   0   1 139   0   1
  4   1   2   0 362   5
  5   0   2   0   0 111
```



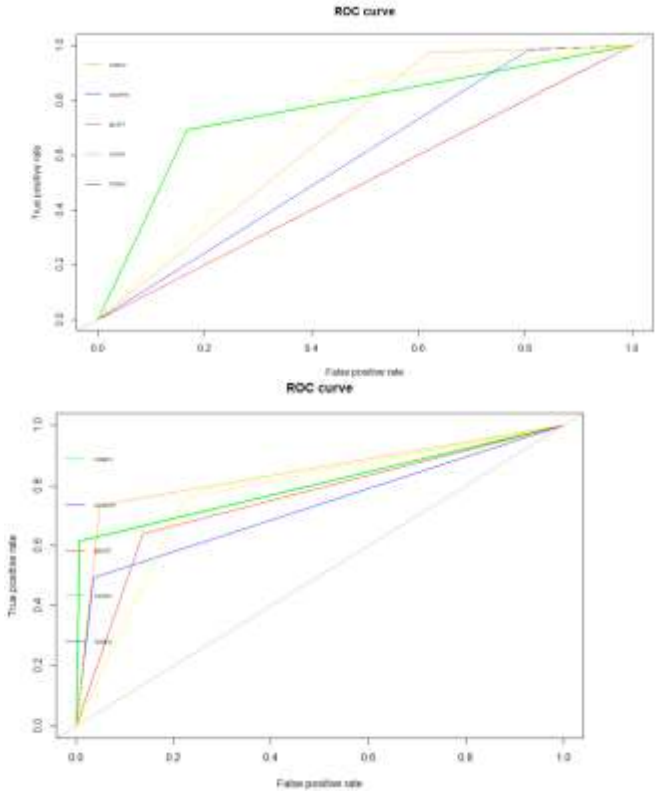
Рисунки 1-2 – Таблица сопряженности и ROC-кривые по наивному байесовскому классификатору

2) Дерево решений

Дерево показало классификационную способность ниже, чем у остальных моделей. Предсказывание неудовлетворенности сотрудника работой в целом по этой модели обладает довольно высоким качеством (AUC=0,76). Остальные классы удовлетворенности сотрудника работой обладают более низким качеством (AUC: [0,5;0,67]) (рисунок 3).

3) Случайный лес

Предсказывание всех классов по модели случайного леса обладают высоким качеством (площади под ROC-кривой колеблются в промежутке [0,7; 0,84]). Предсказание полного удовлетворения работой и полного неудовлетворения обладают наивысшим качеством (AUC=0,84 и 0,8 соответственно). Оставшиеся три класса незначительно хуже, но также больше 0,7 (рисунок 4).



Рисунки 3-4 – ROC-кривые алгоритмов дерева решений и случайного леса

4) Мультиномиальная модель классификации

Мультиномиальная модель представляет собой обобщение бинарных логит- и пробит-моделей на случай нескольких классов.

Средняя ошибка классификации для всех классов по мультиномильной модели составила 0,72, а при анализе ROC-кривых по всем классам выявлены высокие значения коэффициента AUC (рисунок 5):

1 класс: AUC=0.877 3 класс: AUC=0.745

2 класс: AUC=0.779 4, 5 класс: AUC=0.8

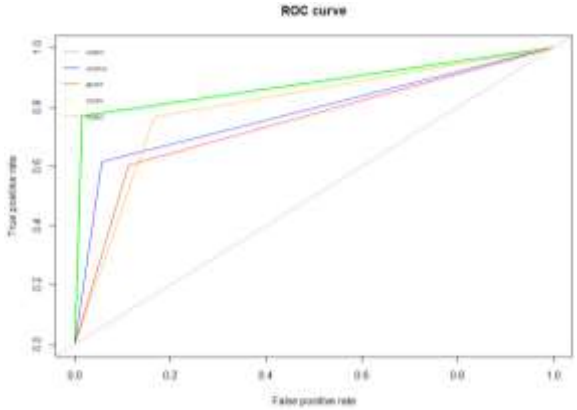


Рисунок 5 – ROC-кривые мультиномиальной модели классификации

Интерпретация результатов

По результатам оценки всех построенных моделей была произведена сравнительная характеристика по каждой из них (таблица 1).

Таблица 1 – Сравнительная характеристика моделей

Альтернативы/ Модели	Наивный байесовский классификатор		Дерево решений		Лес решений		Мультиномиальная модель	
	mean	AUC	mean	AUC	mean	AUC	mean	AUC
1	0.92	0.99	0.83	0.76	0.99	0.8	0.76	0.877
2	0.93	0.99	0.27	0,58	0.95	0.7	0.60	0.779
3	0.98	0.99	0.25	0.50	0.87	0.7	0.60	0.745
4	1.00	0.99	0.71	0.70	0.95	0.7	0.76	0.800
5	0.95	0.99	0.48	0.68	0.94	0.84	0.77	0.800
Mean	0.98		0.5		0.8		0.72	

Таким образом, наивный байесовский классификатор оказался наилучшим алгоритмом для построения классификации с точки зрения эффективности прогнозирования классов. Классификатор показал почти безошибочную точность классификации.

Изучение набора факторов удовлетворенности трудом сотрудников организаций позволит использовать такие инструменты повышения удовлетворенности трудом, которые будут грамотно адаптированы под потребности сотрудников.

Список использованной литературы

1. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением). – М.: Наука, 1988. – 100 с.

2. База данных ВШЭ - RLSM, 24 волны (2015 год)// [Электронный ресурс] - URL: https://www.hse.ru/rlms (дата обращения: 22.04.2018).

3. Наивный байесовский классификатор // Материал из Википедии – свободной энциклопедии [Электронный ресурс]. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Наивный_байесовский_классификатор (дата обращения: 22.04.2018).

4. Дерево принятия решений // Материал из Википедии – свободной энциклопедии [Электронный ресурс]. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Дерево_принятия_решений (дата обращения: 22.04.2018).

5. Random forest // Материал из Википедии – свободной энциклопедии [Электронный ресурс]. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Random_forest (дата обращения: 22.04.2018).

6. Мультиномиальная регрессия // Стратегии релятивизации в русском языке [Электронный ресурс]. – URL: https://vuzlit.ru/830201/multinomialnaya_regressiya (дата обращения: 23.04.2018).

7. ROC-кривая // Материал из Википедии – свободной энциклопедии [Электронный ресурс]. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/ROC-кривая (дата обращения: 22.04.2018).

© Хафизова Р.К., 2019

УДК 004.045

РАЗВИТИЕ АВТОМАТИЗАЦИИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

Шарафутдинова Далида Робертовна, Янбеков Эмиль Рамилевич
магистранты ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Алексеев О.А., канд. филос.наук, доцент кафедры социологии труда и экономики предпринимательства БашГУ

В данной статье рассмотрены причины для внедрения современных информационных технологий в бизнес-процессы, виды информационных систем и связи между этими системами. Информационная технология способна быстро обрабатывать большой объем информации за короткие сроки, что приведет значительному упрощению организации управления. Создание некой единой информационной среды, которая объединяет все

информационные системы предприятия позволяет своевременно решать возникшие проблемы с организацией управления.

Ключевые слова: Информационные технологии, информационное общество, бизнес – процесс, поддержка принятия решений.

В информационном обществе работы всех социальных и экономических структур должны быть по принципу быстрого, мобильного, интеллектуального предприятия. Информация является критическим ресурсом на которой основывается этот принцип [1].

Стремительное сокращение времени бизнес-цикла от идеи до получения прибыли, значительным образом повлияло на увеличение роста темпов новизны, объема и многообразия обозреваемой информации. Если раньше для реализации бизнес – цикла приходилось ждать несколько лет, то сейчас несколько месяцев [3].

Потребность в изобретение новых идей становится основной движущей силой современного бизнеса. Однако адаптивный уровень восприятия человека имеет свой предел, т.е. человек может усвоить некоторое количество новых факторов и идей за определенный период времени. Вследствие этих причин руководитель становится самым слабым звеном в цепочке бизнес-отношений.

Особые перспективы развития информационных технологии открывают в области автоматизации бизнес-процессов и их оптимизации. В которой система управления процессами на основании накопленной информации может определять оптимальные сроки исполнения определенных процессов, где так же она будет способна формировать типовые шаблоны процессов [2, с. 50–52].

Рисунок 1 – Модель информационной системы

Для решения задач управления применяют различные информационные процессы, при этом необходимо строить модель их организации, т.к. эта модель на логическом уровне будет увязывать применяемые при решении задач процессы управления [5, с. 30–31].

Информационные системы управления позволяют:

– благодаря оперативному сбору, передачи и обработки информации повышается степень обоснованности принимаемых решений.

– в условиях рыночной экономики обеспечивает своевременное принятия решений по управлению организацией, также благодаря быстрому доступу к необходимой информации возрастает эффективность управления; обеспечивается рост производительности труда, сокращение непроизводственных потерь и т.д.

– согласовывать решения, принимаемые на различных уровнях управления и в разных структурных подразделениях [4].

Классификация информационных систем управления зависит от видов процессов управления, уровня управления, сферы функционирования экономического объекта и его организации, степени автоматизации управления (рисунок 2).

Рисунок 2 – Информационные технологий, применяемые в управлении организацией

Основными классификационными признаками автоматизированных информационных систем являются:

– уровень в системе государственного управления;
– область функционирования экономического объекта;
– виды процессов управления;
– степень автоматизации информационных процессов.

Единство информационной системы управления предприятием состоит в том, что данные, полученные или введённые на любом уровне системы, должны быть доступны всем её компонентам (принцип однократного ввода).

Современный этап развития заключается в повышение интеллектуализации трудовой деятельности с помощью использования информационных технологий при управлении организациями.

Внедрение информационных технологий становится одним из инструментов повышения качества системы управления предприятием.

Список использованных источников

1. Бородулин А.Н. Основные объекты применения информационных технологий к оптимизации бизнес-процессов [Электронный ресурс]. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/osnovnye-obekty-primeneniya-informatsionnyh-tehnologiy-k-optimizatsii-biznes-protsessov (дата обращения: 17.03.19).

2. Валъкман Ю.Р., Валъкман Р.Ю., Исмагилова Л.Р. Бизнес-интеллект и управление знаниями: понятия, технологии, интеллектуальность – Труды Международных НТК 1EEE АК-09, СА0-2009. – М.: Физматлит, 2009. – С.240.

3. Евтеева Е.В. Использование информационных технологий в системе управления предприятия [Электронный ресурс]. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-informatsionnyh-tehnologiy-sisteme-upravleniya-predpriyatiya (дата обращения: 17.03.19).

4. Карелин В.П. Интеллектуальные технологии и системы искусственного интеллекта для поддержки принятия решений [Электронный ресурс]. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/intellektualnye-tehnologii-i-sistemy-iskusstven_intellekta (дата обращения: 16.03.19).

5. Кретова, Н.Н., Толстых Т.О. Использование информационных технологий при принятии управленческих решений. Учеб.-метод. пособие. — Воронеж, 2006. – С.180.

© Шарафутдинова Д.Р., Янбеков Э. Р., 2019

УДК 004.49

О ЗНАЧЕНИИ КОМПЬЮТЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ В ОБРАЗОВАНИИ

Шарипова Мария Маратовна
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет» г.Уфа
Научный руководитель: Колясникова Е.Р., канд. физ.-мат. наук, доцент кафедры математических методов в экономике БашГУ

Математические модели – это эффективный метод для познания окружающей действительности. Накопленный в процессе исследования потенциал может быть применен к использованию в решении аналогичных проблем. В связи с этим познание компьютерных технологий и математического моделирования в любой сфере деятельности есть основная задача любого обучающего вуза.

Ключевые слова: компьютерные технологии, математическое моделирование, образование, информация, образование.

Одной из основных задач системы профессионального образования в современном обществе является формирование и развитие у студента высоконравственного интеллекта, который способен в структурах профессиональных и других сообществ осуществлять эффективную общественную, коллективную и индивидуальную профессиональную деятельность.

Конкретные виды профессиональной деятельности, по которым идет подготовка специалистов, определяются высшим учебным заведением наряду с научно-педагогическим сектором этого учебного заведения, с обучающимися, а также объединениями работодателей.

Выпускники любого направления подготовки должны уметь решать различные профессиональные задачи, но всех их объединяют умения и навыки, которыми должен обладать каждый отдельно взятый выпускник в области научно-исследовательской деятельности:

– собирать, использовать, систематизировать, анализировать информацию по актуальным проблемам науки;

– разрабатывать современные технологии с учетом особенностей образовательного процесса;

– проводить эксперименты по использованию новых форм и деятельностей, осуществлять анализ результатов.

Для того, чтобы решать различные задачи профессиональной деятельности, обучающийся должен владеть знаниями по следующим пунктам:

– знать системы задач профессиональной деятельности, описать их характеристики (модели), средства технологии, характеристики методов, характеристики алгоритмов решения задач (по соответствующему направлению подготовки);

– уметь использовать компьютерные и другие методы для сбора, хранения и редактирования информации, которая необходима в его профессиональной деятельности;

– уметь строить объектные модели или использовать системы моделей объектов (процессов);

– уметь формулировать задачи профессиональной деятельности (проекты, исследования), устанавливать их взаимосвязь с ЭВМ;

– владеть применяемыми в своей профессиональной деятельности компьютерными средствами, программами проектирования / моделирования / прогноза / анализа / планирования / обучения.

Вышеуказанные требования рассматриваются как база для комплексной оценки выпускников вузов.

В связи с этим основная задача любого обучающегося – изучить и владеть на должном уровне знаниями по информатике, информационным технологиям и моделированию в своей сфере деятельности, поскольку исследования в данной области дают огромные возможности и не теряют свою актуальность.

Достаточные знания в сфере информационных технологий и математического моделирования, системность этих знаний, позволят обучающимся применять и успешно использовать компьютерные технологии в любой сфере профессиональной деятельности.

Компьютерная реализация алгоритмов позволяет студентам исследовать математические модели, которые описывают разнообразные явления и процессы. Междисциплинарные и интегрированные дисциплины играют огромную роль, поскольку содержат фундаментальные знания.

Развитие и внедрение современных информационных технологий в область образования и науки спровоцировало рост прикладных исследований в различных областях знаний – таких как гуманитарных, социальных, естественно-научных. Эффективное исследование различных прикладных задач с использованием компьютеров стало возможно потому, что современные информационные технологии реализуют алгоритмы решения этих задач. А также осуществляют информационную поддержку поиска методов решения задач, средств контроля точности конкретных вычислений и проверки правильности работы используемых программ.

В современном мире информатика есть фундаментальная отрасль научного знания, которая формирует системно-информационный подход к анализу окружающего мира, изучает информационные процессы, а также методы и средства их автоматизации. Для совершенствования подготовки специалистов в любых направлениях, необходимо адекватно отражать процесс интеграции информатики и других наук, их современное состояние как научных областей.

Список использованной литературы

1. Макарова Н.В., Волков В.Б. Информатика. – СПб.: ПИТЕР, 2011. – 576 с.
2. Ашихмин В.Н., Гитман М.Б., Наймарк О.Б., Келлер И.Э. и др. Введение в математическое моделирование. – М.: Логос, 2004. – 440 с.
3. Угринович Н.Д. Исследование информационных моделей. Элективный курс. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2004. – 183 с.

©Шарипова М.М., 2019

УДК 004.49

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ

Шарипова Мария Маратовна,
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Колясникова Е.Р., канд. физ.-мат. наук,
доцент кафедры математических методов в экономике БашГУ

В данной статье процесс моделирования рассматривается как научный метод, описываются особенности и преимущества имитационного моделирования. Так же кратко рассматривается среда разработки моделей AnyLogic.

Ключевые слова: имитационное моделирование, модель, эксперимент, объект, явление, процесс.

Опираясь на жизненный опыт и научные знания, человек строит модели – начиная от бумажных корабликов до картины целого мира. Чем полнее описаны модели и чем точнее ими можно оперировать, тем продуктивнее будет поиск способов их изменения, и сами модели будут больше соответствовать реальности.

Моделирование – это самое эффективное средство для поддержки принятия решений, а по словам Ричарда Доккинза – это «один из самых интересных способов предсказывать будущее».

Теоретические предпосылки для данного утверждения формировались в течении многих веков. Основу математического моделирования составили: математический анализ, теория вероятностей, численные методы и теория подобия.

В XX в. появились математическое программирование, теория массового обслуживания, теория алгоритмов, теория систем, кибернетика, которые составили базу практического приложения моделей. Стремительно растущий потенциал знаний фундаментальных и прикладных наук – это другая, фактологическая, основа моделирования.

Наряду с современным технологическим прорывом эти основы создают огромные возможности для построения моделей, которые ограничиваются только лишь смелостью исследователя. Экономика, политика, экология – это только некоторые из злободневных глобальных тем, проходящих непрерывную проверку моделированием.

Процесс моделирования помогает понять, как устроен наш мир. Будем надеяться, что с помощью моделирования мы когда-нибудь познаем, как работает и наша «самая важная модель».

Моделирование, как научный метод, дает предположительную информацию о некотором фрагменте реальности. После определенных проверок предположение может оказаться истинным или ложным и потребовать построения других, новых моделей.

В науке, так же как наблюдение, измерение, эксперимент и сравнение, процесс моделирования выступает как один из общенаучных методов. Эффективность и универсальность моделирования возрастает по мере развития информационных технологий.

По разным причинам объект может быть не доступен для экспериментов (слишком маленький или большой, далеко находится, дорогой, прекратил существование, к примеру, в результате аварии). Особенность моделирования заключается в том, что можно проводить эксперименты не над самим объектом, а над его аналогом – то есть моделью.

Моделирование – это процесс отражения свойств оригинального объекта в модели. Это могут быть объекты в целом или же их отдельные сущности – процессы и явления. Явления – например, поведение животного, состояния погоды – рассматриваются как сложные процессы.

В основу моделирования заложен перевод свойств объекта на язык - процедура формализации.

Одним из инструментов имитационного моделирования является AnyLogic.

Использование средств AnyLogic предоставляет уникальную возможность погрузиться в мир моделирования, имея только базовую подготовку в области информационных технологий. Это современная среда для разработки моделей на языке Java, имеющая русскоязычный графический интерфейс и тщательно продуманную контекстную справочную систему. AnyLogic содержит большую библиотеку визуальных компонентов. Разработчик может также создавать и добавлять в среду собственные компоненты. Модели в AnyLogic обладают хорошими средствами 2D и 3D симуляции, интерактивностью и развитыми возможностями проведения экспериментов.

Имитационный подход применяют, когда параметров много, их зависимости не линейны; система имеет различные состояния (когда непрерывные процессы прерываются дискретными переходами); траекторию во времени – например, эволюция объекта; обладает вероятностным поведением и обратными связями. Имитационный подход незаменим, когда нужно дополнить модель анимационной презентацией (симуляцией).

Инструмент имитационного моделирования AnyLogic обладает множеством преимуществ, главное из которых – возможность реализации всех направлений имитационного моделирования в одной модели.

Список использованной литературы:

1. Кельтон Д., Лоу А. Имитационное моделирование. Классика CS [пер. с англ.]. – СПб.: Питер, 2004. – 847 с.

2. Карпов Ю. Имитационное моделирование систем. Введение в моделирование с AnyLogic 5 – СПб.: БХВ-Петербург, 2005. – 400 с.

4. Советов Б.Я., Яковлев С.А. Моделирование систем: учебник для вузов / Б.Я. Советов, С.А. Яковлев. – М.: Высшая школа, 2007. – 343 с.

5. Рено Н.Н. Численные методы: учеб. пособие – М.: КДУ, 2007. – 100 с.

©Шарипова М.М., 2019

УДК 519.233.5

ПРИМЕНЕНИЕ РЕГРЕССИОННЫХ МЕТОДОВ ДЛЯ МОДЕЛИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ОТТОКА

Янышева Эльвира Рустамовна,
Магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Максименко З.В., канд. техн. наук доцент кафедры математических методов в экономике БашГУ

В статье выбраны и апробированы регрессионные методы моделирования кадрового оттока.

Ключевые слова: моделирование кадрового оттока, регрессионные методы, анализ выживаемости, регрессия Кокса, бинарная регрессия.

В настоящее время проблема утечки кадров становится все более актуальной, ведь показатели оттока изменяются от года к году. Так, проведенное компанией Hay Group в 2013 году исследование макроэкономических показателей и баз данных по персоналу показало устойчивых рост текучести персонала [3].

Для снижения оттока, компании проводят исследования, позволяющие совершенствовать принятия управленческих решений по работе с персоналом на основе экономико-математического анализа и моделирования оттока клиентов с применением технологий интеллектуального анализа данных, что дает возможность не только подтвердить значимость предполагаемых причин, но и выявить скрытые закономерности.

Логистическая регрессия весьма широко применяется для решения задач моделирования кадрового оттока. В своей работе «Employee Attrition Risk Assessment using Logistic Regression Analysis» (Оценка риска лояльности работников с использованием логистической регрессии) Rupesh Khare (Рупеш Хэйрэ) [1] описывает использование демографических данных для предсказания риска увольнения.

Анализ дожития, ранее широко применявшийся для прогнозирования выживаемости больных, может быть также применен и для решения рассматриваемой в данной работе задачи. Описание практической реализации и теоретических аспектов представил в своей работе «Прогнозирование текучести персонала с помощью анализа дожития» исследователь Том Бригс (Tom Briggs). Он пришел занятному выводу, что в случае моментального погружения в реальную работу, вероятность продолжения работы в компании на протяжении 12 месяцев возрастает на 15% [2].

Теоретические аспекты.

Целью бинарного регрессионного анализа является описание зависимости между бинарной зависимой переменной, и факторами, оказывающими на нее влияние, с последующим построением модели для получения оценки значений зависимой переменной по значениям регрессоров.

Применительно к оттоку сотрудников, зависимая переменная – факт оттока, кодирующийся дихотомически: 1 – сотрудник покинул компанию, 0 – сотрудник остался.

Так, можно оценить вероятность того, что конкретный сотрудник уйдет по совокупности значений предикторов.

Для оценки и построения модели риска применяются модели бинарного выбора – пробит, логит, гомпит.

1) Логит-модель – бинарная модель, функция распределения которой соответствует виду функции стандартного логистического распределения (1):

$$F(u) = \Lambda(u) = \frac{1}{1+e^{-u}} \quad (1)$$

2) Пробит-модель – бинарная модель, функция распределения которой соответствует виду функции стандартного нормального распределения (2):

$$F(u) = \Phi(u) = \frac{1}{\sqrt{2\pi}} \int_0^x e^{-z^2/2}\, dz \quad (2)$$

3) Гомпит-модель (Экстрим-модель) – бинарная модель, функция распределения которой соответствует виду функции экстремального распределения (распределения Гомперца) (3):

$$F(u) = E(u) = e^{e^{-u}} \quad (3)$$

Выбор одной из трёх перечисленных моделей осуществляется исходя из минимальности значений информационных критериев Акайке, Шварца и Ханнана-Куинна.

Оценка качества классификации проводится на основе анализа ROC-кривых (отражают отражающая долю верно классифицированных положительных примеров (TP) от доли неверно классифицированных отрицательных примеров (FP)), а также расчете показателя AUC (площади под кривой). Чем больше площадь под кривой, тем лучшими прогностическими качествами обладает модель [5].

Регрессия Кокса, в общем случае прогнозирует риск наступления события для рассматриваемого объекта и оценивает влияние на этот риск независимых переменных. Риск — функция, зависящая от времени, в данном случае время — количество месяцев/кварталов/лет с момента попадания респондента в группу риска, то есть становления сотрудником организации, до момента увольнения.

Риск наступления события для i-го объекта имеет вид:

$$h_i(t) = h_0(t) * exp(ß_1 X_{i1} + ß_2 X_{i2} + \ldots + ß_p X_{ip}) \quad (4)$$

где базовый риск $h_0(\mathrm{t})$ – риск наступления события для объекта из референтной группы при независимых переменных, равных нулю; $ß_1, \ldots, ß_p$ – коэффициенты, показывающие влияние независимых переменных на функцию риска; при этом если значение X_j увеличивается на единицу при неизменном значении остальных переменных, риск наступления события возрастает в $exp(ß_j)$ раз [4].

Массив анализируемых данных (предоставлен kaggle) представляет собой совокупность 14998 наблюдений:

Таблица 1 – Описание переменных

№ п/п	Наименование переменной	Описание переменной
1	satisfaction_level	Уровень удовлетворенности (0-1)
2	last_evaluation	Время, прошедшее с последней оценки (года)
3	number_project	Число проектов, осуществленных сотрудником
4	average_montly_hours	Среднемесячная выработка
5	time_spend_company	Число лет, проведенное в компании
6	Work_accident	Признак наличия инцидентов на работе
7	left	Целевая – покинул ли сотрудник компанию
8	promotion_last_5years	Признак наличия повышения за последние 5 лет
9	sales	Отдел, в котором работал сотрудник
10	salary	Относительный уровень жалованья

Бинарная логистическая регрессия.

Построение логит- и пробит-моделей (соответственно) дало схожие результаты. Для обеих моделей значимы одни и те же факторы – уровень удовлетворенности, время, прошедшее с последней оценки, число проектов, наличие инцицентов на работе, наличие

повышения за последние 5 лет, среднемесячное время работы, низкий и средний уровень зароботной платы. При этом, исходя из минимальности критерия Акайке, пробит-модель подходит больше.

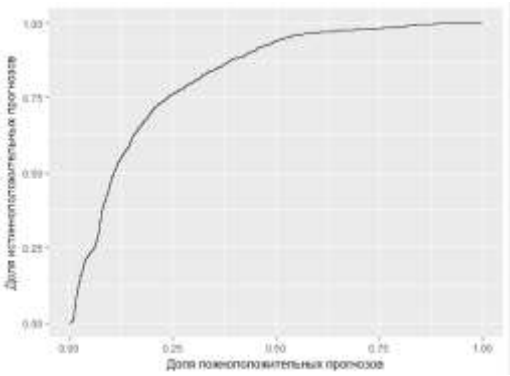
Показатель площади под кривой свидетельствует о том, что качество классификации модели хорошее.

```
Coefficients:
                          Estimate Std. Error z value Pr(>|z|)
(Intercept)             -0.9883444  0.1307118  -7.561 3.99e-14 ***
satisfaction_level      -2.4081135  0.0653231 -36.863  < 2e-16 ***
last_evaluation          0.4883659  0.1018677   4.796 1.62e-06 ***
number_project          -0.1672489  0.0146151 -11.444  < 2e-16 ***
Work_accident1          -0.8217383  0.0561689 -14.630  < 2e-16 ***
promotion_last_5years1 -0.7802900  0.1657488  -4.708 2.51e-06 ***
average_montly_hours    0.0025739  0.0003518   7.317 2.54e-13 ***
time_spend_company      0.1672276  0.0106512  15.700  < 2e-16 ***
saleshr                 0.1053069  0.0907776   1.160  0.24603
salesIT                 -0.0962674  0.0840042  -1.146  0.25180
salesmanagement         -0.2200355  0.1006649  -2.063  0.03913 *
salesmarketing          -0.0417173  0.0914918  -0.456  0.64841
salesproduct_mng        -0.1432634  0.0897492  -1.619  0.10554
salesRandD              -0.2907318  0.0967498  -3.005  0.00266 **
salessales              -0.0509476  0.0708470  -0.719  0.47207
salessupport             0.0240741  0.0757556   0.318  0.75065
salestechnical           0.0545245  0.0731774   0.743  0.45744
salarylow                1.1142675  0.0825075  13.505  < 2e-16 ***
salarymedium             0.8080150  0.0829366   9.743  < 2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

(Dispersion parameter for binomial family taken to be 1)

    Null deviance: 11527.4  on 10446  degrees of freedom
Residual deviance:  8932.1  on 10428  degrees of freedom
AIC: 8970.1
```

Рисунок 1 – Бинарная регрессия. Значимость факторов



AUC=0.8252229

Рисунок 2 – Бинарная регрессия. ROC-кривая

Анализ выживаемости.

Применительно к нашей задаче, цензурированными будут считаться наблюдения, где целевая переменная принимает значение 0, т.е. данные по сотрудникам, которые на момент среза данных все еще состояли на службе. Регрессия Кокса позволит выявить не только зависимость от времени, но и значимость других факторов:

```
                          coef  exp(coef)   se(coef)       z Pr(>|z|)
satisfaction_level     -2.4552660  0.0858404  0.0677799 -36.224  < 2e-16 ***
last_evaluation        -0.2601513  0.7709350  0.1068038  -2.436   0.0149 *
number_project         -0.3218128  0.7248338  0.0149959 -21.460  < 2e-16 ***
Work_accident1         -1.2597763  0.2837175  0.0789227 -15.962  < 2e-16 ***
promotion_last_5years1 -1.4097649  0.2442007  0.2306094  -6.113 9.76e-10 ***
average_montly_hours    0.0014135  1.0014145  0.0003614   3.912 9.16e-05 ***
salarylow               1.6103131  5.0043781  0.1127747  14.279  < 2e-16 ***
salarymedium            1.1752434  3.2389311  0.1139489  10.314  < 2e-16 ***
---
Signif. codes:  0 ‘***’ 0.001 ‘**’ 0.01 ‘*’ 0.05 ‘.’ 0.1 ‘ ’ 1
```

Рисунок 3 – Регрессия Кокса. Значимость факторов

Построенная модель говорит в значимости следующих факторов: Уровень удовлетворенности, число проектов, продвижение за последние 5 лет, среднемесячная выработка, уровень заработной платы.

Моделирование оттока регрессионными методами позволяет не только выявить значимые факторы, но и определить направление и степень их влияния на целевую переменную. Построение различных моделей дало схожие результаты – практически все анализируемые факторы в той или иной степени оказывают влияние отток. Качество построенных моделей проверено специфическими тестами и ROC-анализом.

Полученные результаты позволяют выявить сотрудников, подверженных риску оттока, на основе рекомендаций, данных в рамках исследования руководство может разработать и запустить HR-стратегию, которая позволит предотвратить отток.

Список использованной литературы

1. Rupesh Kh. Employee Attrition Risk Assessment using Logistic Regression Analysis // 2nd IIMA International Conference on Advanced Data Analysis, Business Analytics and Intelligence, Indian Institute of Management, Ahmedabad, January 8-9, 2011. – P. 33

2. Briggs T. Survival analysis for predicting employee turnover. [Электронный ресурс]. – URL: https://www.slideshare.net/twbriggs/survival-analysis-for-predicting-employee-turnover. (дата обращения 20.03.2019).

3. Батенёва Т. Нужно ли останавливать текучесть кадров. // Российская газета. – URL: https://rg.ru/2014/07/01/kadri.html (дата обращения: 20.03.2019).

4. Груздев А.В. Регрессия Кокса или модель пропорциональных рисков // Независимый проект «Корпоративный менеджмент». [Электронный ресурс] – URL: http://www.cfin.ru/management/strategy/plan/cox_regression.shtml. (дата обращения: 20.03.2019).

6. Молчанов И.Н., Герасимова И.А. Компьютерный практикум по начальному курсу эконометрики (реализация на Eviews): Практикум. – Ростов-н/Д., 2001. – 58 с.

© Янышева Э.Р., 2019

СЕКЦИЯ 3. МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

УДК 658.626

ОЦЕНКА КОНКУРЕНТНОЙ СИЛЫ ТОРГОВЫХ МАРОК

Аксенова Мария Сергеевна,
студент ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского»
Научный руководитель: Германчук А.Н., канд. экон. наук, доцент кафедры маркетингового менеджмента, ДонНУЭТ им. М. Туган-Барановского

В статье представлены результаты исследования конкурентной силы торговой марки производственного предприятия: изучена эффективность работы по созданию и внедрению на рынок товарной марки, проведена оценка коммуникативной функции торговой марки, представлены результаты изучения силы торговой марки, что позволило определить возможности перехода торговой марки в категорию «бренд».

Ключевые слова: маркетинг, товарная политика, торговая марка, бренд.

В современной теории маркетинга концепция торговой марки является одной из наиболее обсуждаемых и оспариваемых концепций. Возможности ее применения в различных ситуациях и на различных рынках постоянно оказываются в центре внимания теоретиков и практиков рынка. Торговая марка – это обязательный атрибут предприятия, необходимый для идентификации его продукции и дифференциации среди других фирм. Понятие «торговая марка» (товарный знак) – это буквальный перевод английского термина «trademark», который используется в зарубежных законах и литературе и фактически является синонимом понятия «товарный знак» [3, с. 119].

Исследование проводилось на примере ТМ «КОЛБИКО». Торговая марка ООО «Фирма КОЛБИКО» выражена словесным названием, написана определенным шрифтом и имеет зарегистрированный товарный знак, являющийся интеллектуальной собственностью фирмы.

В процессе изучения конкурентной силы торговой марки целесообразно провести оценку торговой марки «КОЛБИКО» в сравнении с основным конкурентом ТМ «Геркулес» по направлениям: изучение эффективности работы по созданию и внедрению на рынок товарной марки, оценка коммуникативной функции торговой марки, сравнительная оценка силы торговой марки.

Эффективность работы по созданию и внедрению на рынок товарной марки может быть оценена: степенью осведомленности и приверженности потребителей к марке; ассоциациями покупателей, связанными с маркой; успешной продажей новинок под маркой. Все это характеризует качество марки и обеспечиваемые ею конкурентные преимущества предприятия. Поэтому данных показателей, в качестве эталона была выбрана торговая марка «Геркулес» (таблица 1).

Таблица 1 – Сравнительная оценка эффективности работы по созданию и внедрению на рынок товарных марок «КОЛБИКО» и «Геркулес»

Показатели	Вес	КОЛБИКО		Геркулес	
		Оценка	Взвешенная оценка	Оценка	Взвешенная оценка
Позитивные ассоциации покупателей, связанные с торговой маркой	0,23	5	1,15	5	1,15
Степень осведомленности потребителей о торговой марке	0,28	5	1,40	5	1,40
Приверженность потребителей к торговой марке	0,32	4	1,28	4	1,28
Успешная продажа новинок под торговой маркой	0,17	3	0,51	2	0,34
Итого:	1	-	4,34	-	4,17

Оценка торговой марки была проведена с использованием 5-ти балльной шкалы. Итоговая оценка определялась следующим образом:

1 – 1,7 – низкая степень эффективности;

1,8 – 3,4 – средняя степень эффективности;

3,5 – 5 – высокая степень эффективности.

Проведенная оценка показала, что сравниваемые торговые марки имеют высокую эффективность (4,34 балла и 4,17 балла). Однако ТМ «КОЛБИКО» является более эффективной. Наибольшее значение имеет такой показатель как высокая осведомленность потребителей о торговой марке (1,4 балла), что свидетельствует о высоком качестве марки.

Следствием эффективности товарной марки является сокращение расходов на маркетинг, привлечение новых потребителей, влияние на каналы распределения, создание позитивного имиджа компании, расширение границ товарной марки, создание уверенности у покупателя в правильности совершенной покупки [2, с. 325].

Однако следует учитывать и ряд негативных моментов, которые могут иметь место в практике использования в товарной политике даже хорошо известных марок. Прежде всего, это касается распространения известной товарной марки на новый товар.

Для того чтобы усилить коммуникативную функцию торговой марки, используют логотип и фирменный блок. В целях оценки и выявления преимущества/недостатка в уровне коммуникативной функции торговой марки была проведена сравнительная оценка фирменного блока «КОЛБИКО» и «Геркулес» (таблица 2).

Таблица 2 – Сравнительная оценка фирменного блока «КОЛБИКО» и «Геркулес»

Показатели	Вес	КОЛБИКО		Геркулес	
		Оценка	Взвешенная оценка	Оценка	Взвешенная оценка
Привлечение внимания	0,27	4	1,08	4	1,08
Запоминаемость	0,23	5	1,15	4	0,92
Отличительные особенности товара	0,2	5	1,00	3	0,60
Повышение эффективности позиционирования	0,16	5	0,80	4	0,64
Реклама	0,14	5	0,70	5	0,70
Итого:			4,73		3,94

Проведенная оценка показала, что коммуникативная функция торговых марок находится на высоком уровне (4,73 и 3,95 балла). ТМ «КОЛБИКО» имеет лучший фирменный блок, чем ТМ «Геркулес. Среди показателей фирменного блока «КОЛБИКО» наибольшее значение имеют такие как запоминаемость (1,15 баллов), привлечение внимания (1,08 баллов) и отличительные особенности товара (1 балл). Таким образом, низкий показатель приверженности потребителей торговой марке может быть повышен за счёт высокого уровня коммуникативной функции, сформированной благодаря эффективному фирменному блоку и логотипу.

С целью определения категории товарной марки «КОЛБИКО» была проведена сравнительная оценка конкурентной силы марок «КОЛБИКО» и «Геркулес» (таблица 3).

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что ТМ «КОЛБИКО» относится к категории бренда (показатель оценки силы марки составил 4,46 балла). ТМ «Геркулес» также относится к категории бренда, однако показатель силы несколько меньше (4,29 балла) (рисунок 1).

Основной капитал бренда «КОЛБИКО формируется за счёт таких показателей как доверие, приверженность, доля рынка марки, легендарность и ассоциации.

Таким образом, с целью повышения эффективности работы торговой марки ООО «Фирма «КОЛБИКО» рекомендуется:

- проведение мероприятий по повышению ассоциативности названия предприятия с мясными изделиями;

- проведение мероприятий по повышению информированности потребителей;

Таблица 3 – Оценка силы марок «КОЛБИКО» и «Геркулес»

Показатели	Вес	«КОЛБИКО»		«Геркулес»	
		Оценка	Взвешенная оценка	Оценка	Взвешенная оценка
Отношение к названию	0,09	4	0,36	5	0,45
Уровень комплексности понятия марки	0,05	5	0,25	5	0,25
Уровень осведомленности о марке	0,06	5	0,3	5	0,3
Жизненный цикл марки	0,05	4	0,2	4	0,2
Ассоциации	0,09	5	0,45	5	0,45
Доверие	0,15	5	0,75	4	0,60
Приверженность	0,13	5	0,65	4	0,52
Доля рынка марки	0,12	5	0,6	4	0,48
Легендарность	0,12	4	0,48	4	0,48
Степень диверсификации марки	0,14	3	0,42	4	0,56
Итоговая оценка	1	-	4,46	-	4,29

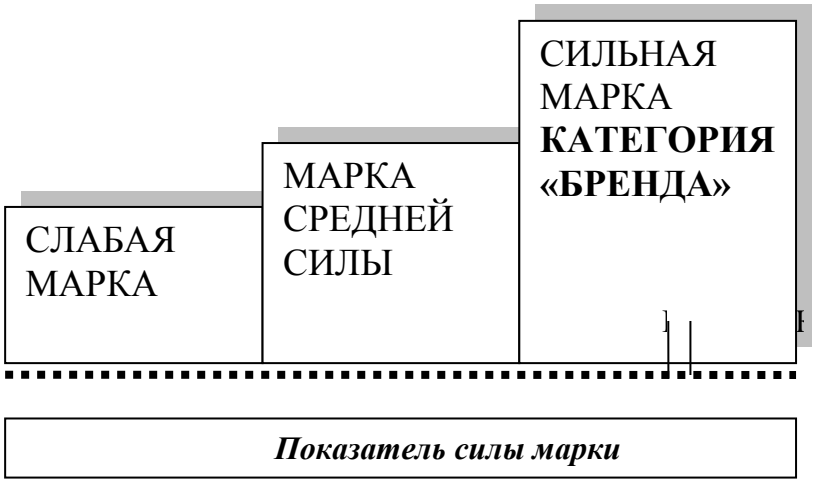


Рисунок 1 – Графическое изображение интервального значения перехода марки в категорию «бренда»

- предлагать покупателю товар, отличающийся высоким уровнем качества, экологичности, натуральности и эстетичностью внешнего вида;
- обеспечить коммуникативность и узнаваемость торговой марки с помощью повсеместного использования фирменного блока и логотипа;
- укрепиться в позиции бренда с помощью расширения ассортимента, распространения истории создания марки, разработки эффективной стратегии в соответствии с жизненным циклом марки;
- обеспечить приверженность потребителей, сохраняя соответствующий уровень качества продукции и сервиса;
- предоставление покупателям дополнительных услуг по изготовлению мясных изделий на заказ, доставке и т.п.

Предложенные мероприятия будут способствовать усилению позиций ТМ «КОЛБИКО», что позволит обеспечить наличие конкурентных преимуществ в области формирования эффективной товарной политики предприятия на рынке.

Список использованной литературы

1. Балабанова Л.В. Маркетингова товарна політика в системі менеджменту підприємства : монографія / Л.В. Балабанова, О.А. Бриндіна. – Донецьк. – 2006. – 230 с.

2. Крылова Г.Д. Маркетинг. Теория и 86 ситуаций: учеб. Пособие / Г.Д. Крылова, М.И. Соколова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 1999. – 519 с.

3. Шведина Е.Б. Товарный знак и бренд: семантика понятий и ее значение в управлении брендом // Экономика и управление. – 2011. – № 10(83). – С. 118-123.

© Аксёнова М.С., 2019

УДК 332

ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ БРЕНДИНГ. ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ БРЕНДЫ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Батршина Светлана Ильфатовна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Арсланбаева Р.В., старший преподаватель кафедры управления проектами и маркетинга БашГУ

В статье представлена информация о важности развития территориальных брендов в Республике Башкортостан.

Ключевые слова: Территориальный брендинг, бренды Республики Башкортостан, брендинг территории.

Республика Башкортостан является инвестиционно-привлекательным регионом и в инвестиционном рейтинге субъектов РФ входит в первую десятку, но внутри республики в отдельных субрегионах и муниципальных образованиях ситуация другая. Большая часть инвестиций приходится на три города Республики, а именно: Уфа, Салават, Стерлитамак [6]. Основная часть конкурентноспособных и стабильно работающих предприятий находится в центральном, южном и западном субрегионах (нефтедобыча, хим.промышленность, нефтепереработка, добыча минеральных продуктов и т.п.). А в северо-восточных и юго-восточных субрегионах лишь единицы работающих предприятий. В РБ в основном производится сырье(добывающая отрасль занимает около 70-75% промышленности) [5; 2].

Для стабилизации экономики были разработаны программы развития районов РБ: «Среднесрочная комплексная программа экономического развития Зауралья на 2011-2015 годы» [4] и «Среднесрочная комплексная программа социально-экономического развития северовосточных районов Республики Башкортостан на 2011-2015 годы» [3]. Но большая часть проектов из программ развития так и не реализовалась. Программы решили продлить до 2019 года и на данный момент активно продвигаются программы развития из «100 инвестиционных проектов РБ» [1]. Одним из способов повышения инвестиционной привлекательности депрессивных районов является развитие территориального брендинга.

Территориальным брендом является бренд страны, региона, города, другого территориального образования. Это очень важный фактор развития территории, который опирается на экономический, политический, социокультурный потенциал, на природные ресурсы.

Впервые термин «брендинг мест» был разработан специалистом в области брендинга С.Анхольтом в 2002 году. С.Анхольт разработал подход который заключается в одновременном брендинге шести элементов: политики, бизнеса и инвестиций, экспортных брендов, туризма, культуры, населения [7].

Территориальным брендингом занимаются органы региональной и муниципальной власти, СМИ, различные общественные организации и учреждения и т. д.

Что такое территориальный брендинг?

Территориальный брендинг (или брендинг территории):

1) в узком смысле - это стремление продать товары и услуги территории по более высокой цене, прорекламировать особенности и сильные стороны страны, региона, города.

2) в широком смысле – это стремление сформировать из определенной территории удобное пространство для жизни и бизнеса, сформировать территорию, которая будет обладать инвестиционной привлекательностью, представлять из себя историческую и культурную ценность и т.п.

Цели территориального брендинга: улучшение имиджа территории,повышение узнаваемости, выделение особенностей и преимуществ.

Территориям с успешным брендом легче заинтересовать туристов, предпринимателей, инвесторов. Такие территории обладают конкурентным преимуществом, так как бренд

отражает особенность и неповторимость, обеспечивает позиционирование (например, Париж-город любви, Иваново-город невест и т. п.).

Преимущества развития брендинга территории:

1) создается имидж территории;
2) повышается узнаваемость и известность страны, региона, города;
3) формируется удобное место для жизни и предпринимательской деятельности;
4) преодолевается дефицит ресурсов;
5) развивается туристический бизнес;
6) повышается инвестиционная привлекательность;
7) происходит улучшение хозяйственного потенциала, вступление в международные организации и др.

В Республике Башкортостан на данный момент территориальный брендинг только начинает развиваться. В основном отдельные предприятия с помощью брендирования пытаются обезопасить свою продукцию от конкурентов. В наибольшей степени, это является проблемой, так как региону сложнее привлекать туристов, предпринимателей и инвесторов. Например, в Бурзянском районе есть очень известные бренды: «Шульган-Таш»(«Капова пещера»), «Бурзянский мед». Но данные бренды не зарегистрированы в Роспатенте, а сам район один из дотационных в республике и отстающих по многим показателям социально-экономического развития. В последние годы республика предпринимает активные меры, чтобы эту ситуацию исправить и некоторые бренды уже зарегистрированы.

Какие есть территориальные бренды в Республике Башкортостан:

1) Курай, как территориальный бренд зарегистрирован 1 марта 2018 года.
2) Туристический бренд Башкортостана, в апреле 2018 года был представлен жителям республики туристический бренд «Terra Bashkiria» и слоган «Сердце Евразии, душа Урала».
3) «Башкирский мед».
4) «Пасеки Башкирии».
5) «Башкирский кумыс».
6) «Башкирская лошадь».
7) «Башкирский курут» и др.

Для решения проблемы необходимо начать с официальной регистрации брендов в Роспатенте. Это может привести к тому, что возрастет узнаваемость брендов, произойдет рост конкурентноспособности предприятий, территорий, продуктов. Не стоит забывать и об информировании населения об аспектах инвестиционной деятельности. Например, временноисполняющий обязательства главы республики Радий Хабиров ввел инвестчасы [8].

Для достижения эффективных результатов в территоральном брендинге необходима координация усилий предпринимательского сообщества с органами государственной и местной власти, научно-исследовательскими учреждениями и учебными заведениями. Необходимо в ВУЗах РФ вводить направления, на которых могут обучаться будущие бренд-менеджеры и маркетологи, нужно приглашать профессионалов для проведения форумов, конференций для обучения местных специалистов.

Список использованной литературы

1. Панкрухин А.П. Маркетинг территории: учебное пособие, 2-е изд., дополн. – СПб.: Питер, 2006. – 416 с.

2. Проблемы модернизации социально-экономического развития региона: [монография] / [В.Г. Хайруллина, М.Н. Исянбаев, Е.И. Беглова и др.]; под общ. ред. В.Г. Хайруллиной; Башкир. Гос. Ун-т. – Москва: Экономика, 2014. – 240 с.

3. Среднесрочная комплексная программа социально-экономического развития северо-восточных районов Республики Башкортостан на 2011-2015 годы / Правительство Республики Башкортостан, Рос. Акад. Наук, Ин-т соц.экон.исследований; ред. кол: Ф.А.Сайфуллин и др. – М.:Экономика, 2012. – 392 с.

4. Среднесрочная комплексная программа экономического развития Зауралья на 2011-2015 годы / Правительство Республики Башкортостан, Рос. Акад. Наук, Ин-т

соц.экон.исследований.-М.: Экономика, 2011. – 384 с.

5. Ноосферная парадигма модернизации экономики региона: возможности и реалии устойчивого развития: сборник научных трудов Всероссийской научно-практической конференции (12 марта 2015 г. – Уфа, Башкирский государственный университет) в 2-х частях. Ч. I / Уфа: Аэтерна, 2015. – 248 с.

6. Васильева Р.В. Проблемы развития моногородов и градообразующих предприятий. Вестник МГОУ. – № 1. – С. 43-47.

7. Сто инвестиционных проектов Республики Башкортостан. – URL: 100rb.ru/projects/.

8. Новости РБК. «Радий Хабиров ввел в Башкирии инвестчас, стройчас и здравчас». – URL: https://ufa.rbc.ru/ufa/16/11/2018/5bee85af9a79477a1ae70a6d.

© Батршина С.И., 2019

УДК 332.1

ОСОБЕННОСТИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Батршина Светлана Ильфатовна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Моджина Н.В., канд. филос. наук,
доцент кафедры управления проектами и маркетинга БашГУ

В статье рассматриваются особенности инвестиционной деятельности в сельском хозяйстве Республики Башкортостан.

Ключевые слова: сельское хозяйство, инвестиционная деятельность, Республика Башкортостан.

Башкортостан является инвестиционно-привлекательным регионом, входит в первую десятку в инвестиционном рейтинге субъектов РФ. Внутри республики в субрегионах ситуация другая.

Сельское хозяйство - отрасль экономики, направленная на обеспечение населения продовольствием и получение сырья для ряда отраслей промышленности. В Республике Башкортостан оно представлено растениеводством и животноводством. Экономика республики имеет сырьевую направленность. Добывающая отрасль составляет около 70-75% промышленного производства, а в сельском хозяйстве преобладают выращивание зерновых и мясомолочное животноводство (примерно 95% от общего объема сельхозпроизводства).

В Республике Башкортостан функционирует 703 сельскохозяйственных предприятия, 1125 предприятий перерабатывающей промышленности. Башкортостан входит в первую семерку лидеров по производству продукции сельского хозяйства [2].

В этих успехах значительную роль играют меры поддержки в виде инвестиций со стороны государства и частных инвесторов.

Меры поддержки:

1. Возмещение капитальных затрат.
2. Возмещение затрат на приобретение с/х оборудования и техники.
3. Предоставление и распределение субсидий.

Субсидии - это бюджетные средства, предоставляемые бюджету другого уровня бюджетной системы Российской Федерации, физическому или юридическому лицу на условиях долевого финансирования целевых расходов.

1. Возмещение капитальных затрат.

Республика предоставляет фермерским хозяйствам и ИП субсидии, возмещающие часть прямых понесенных затрат на создание и модернизацию объектов агропромышленного комплекса, а также на приобретение техники и оборудования (в республике утверждены соответствующие ставки субсидий) [5].

Таблица 1 –– Место Республики Башкортостан среди субъектов РФ по объему сельхозпроизводства за 2018 г. [1]

	В Российской Федерации		В Приволжском федеральном округе	
	место	доля	место	доля
Продукция сельского хозяйства	7	3,0	2	13,4
Производство зерновых и зернобобовых культур (в весе после доработки)	14	2,7	3	14,3
Производство сахарной свеклы	11	3,5	3	21,2
Производство подсолнечника (в весе после доработки)	15	2,5	5	6,9
Производство картофеля	4	3,9	2	15,1
Производство овощей	12	2,3	4	11,8
Поголовье крупного рогатого скота	2	5,4	2	19,5
Поголовье свиней	13	1,8	2	11,9
Поголовье овец и коз	9	3,4	1	27,6
Объем производства скота и птицы на убой в живом весе	10	2,7	2	13,0
Производство молока	2	5,3	2	17,2
Производство яиц	17	2,3	6	9,2

2. Возмещение затрат на приобретение с/х оборудования и техники.

Республика предоставляет субсидии из бюджета на возмещение части затрат на приобретение сельскохозяйственной техники и оборудования. Установлены соответствующие размеры субсидий, предоставляемые по номенклатуре и ставкам. Размеры субсидий определяет Министерство сельского хозяйства РБ [6].

3. Предоставление и распределение субсидий.

Постановлением Правительства РФ от 14 июля 2012 года 717 «О государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы». Установлены правила получения и предоставления субсидий из бюджета РФ бюджетам субъектов [7].

Большая часть инвестиций в промышленность приходится на Уфу, Салават, Стерлитамак. Основная часть конкурентноспособных и стабильно работающих предприятий находится в центральном, южном и западном субрегионах. В северо-восточных и юго-восточных субрегионах лишь единицы работающих предприятий. Чтобы стабилизировать экономику были разработаны программы развития районов РБ: «Среднесрочная комплексная программа экономического развития Зауралья на 2011-2015 годы» [3]. Также имеется «Среднесрочная комплексная программа социально-экономического развития северовосточных районов Республики Башкортостан на 2011-2015 годы» [4]. К сожалению, большая часть из программ развития не реализовалась. В связи с этим программы решили продлить до 2020 года. Также активно инвестируются программы развития из «100 инвестиционных проектов РБ». Среди них есть программы экономического развития сельского хозяйства республики [6]. Примеры проектов:

1) «Строительство Уфимского зерноперерабатывающего завода» в Уфимском районе, инвестировано 500 млн.рублей;

2) «Дом Аграрий Башкортостана со строительством складов долгосрочного хранения овощей» в Уфе, инвестировано 899, 5 млн.рублей;

3) «Строительство тепличного блока для выращивания светокультуры огурца на базе действующего тепличного комбината «Янаульский», инвестировано 214, 1 млн. рублей;

4) «Животноводческий комплекс на 1200 голов дойного стада КРС» в Калтасинском районе, инвестировано 602, 3 млн.рублей и т.д.

Сельское хозяйство в Башкортостане активно развивается, инвестиции поступают в столицу республики и в районы. Постепенно доля сельского хозяйства в экономике РБ увеличивается, что положительно, надеемся, скажется на уровне жизни населения Башкирии.

Список использованной литературы

1. Официальная статистика / Предпринимательство / Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство / Место РБ среди субъектов РФ за 2018 год. – URL: http://bashstat.gks.ru.

2. Презентация Республики Башкортостан. – URL: https://apkrb.info/sites/default/files/doc/pdf/chp11.pdf.

3. Среднесрочная комплексная программа социально-экономического развития северо-восточных районов Республики Башкортостан на 2011-2015 годы / Правительство Республики Башкортостан, Рос. акад. наук, Ин-т соц. экон. исследований; ред. кол.: Ф.А. Сайфуллин и др. – М.: Экономика, 2012. – 392 с.

4. Среднесрочная комплексная программа экономического развития Зауралья на 2011-2015 годы / Правительство Республики Башкортостан, Рос. акад. наук, Ин-т соц. экон. исследований. – М.: Экономика, 2011. – 384 с.

5. Постановление Правительства Республики Башкортостан от 8 февраля 2017 года №45 «Об утверждении порядка предоставления субсидий из бюджета Республики Башкортостан на возмещение части прямых понесенных затрат на создание и модернизацию объектов агропромышленного комплекса, а также на приобретение техники и оборудования».

6. Постановление Правительства Республики Башкортостан от 05.06.2017 года № 254 «Об утверждении Порядка предоставления субсидий из бюджета Республики Башкортостан на возмещение части затрат на приобретение сельскохозяйственной техники и оборудования».

7. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 июля 2012 года 717 «О государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы».

8. Официальный интернет-портал правовой информации Республики Башкортостан. URL: https://npa.bashkortostan.ru/.

© Батршина С.И., 2019

УДК 330

МАРКЕТИНГОВЫЙ СРЕЗ ТОВАРНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ЛАКОНД»: АНАЛИЗ И ВЫБОР СТРАТЕГИИ

Булимина Елизавета Сергеевна,
студент ГОВПО «Донецкий национальный университет
экономики и торговли им. М. Туган-Барановского»
Научный руководитель: Стельмах А.А., канд. экон. наук, доцент кафедры
маркетингового менеджмента ДОННУЭТ

В статье представлены результаты исследования по товарной политике кондитерской фабрики ООО «Лаконд». Был проведен анализ структуры товарного портфеля, исходя из полученных данных, была составлена матрица БКГ, по которой можно было определить, какую стратегию использует предприятие ООО «Лаконд».

Ключевые слова: ООО «Лаконд», анализ, исследование, товарная политика, матрица БКГ, стратегия.

В качестве объекта исследования была выбрана кондитерская фабрика ООО «Лаконд». Основной вид деятельности: производство какао, шоколада и сахарных кондитерских изделий.

Рассмотрим определение «товарная политика предприятия».

Товарная политика предприятия – это запланированная, продуманная до мелочей, система и действия предприятия, которые позволяют повысить экономические показатели, благодаря правильному формированию ассортимента, поддержки востребованных товаров,

устранения ненужных товаров на внедрение новых [1].

Цель товарной политики – соответствие рыночному спросу и ресурсам фирмы.

Исследуем товарную политику на предприятии ООО «Лаконд».

Анализ структуры товарного портфеля представлен в таблице, и проведен при помощи двухмерной матрицы БКГ, которая позволит определить положение и значимость каждой бизнес – единицы, а так же ее прибыльность для предприятия.

Таблица 1Анализ структуры товарного портфеля ООО «Лаконд»

Товарные группы	Объем реализации, тыс. руб.		Удельный вес в общем товарообороте		Темп роста, %	Категория
	Год 1	Год 2	Год 1	Год 2		
Конфеты	371,7	540,3	8,6	9,4	147,4	Question marks
Мучные	142,0	186,2	2,9	3,1	132,2	Question marks
Вафли	2,7	5,9	0,06	0,1	224,3	Question marks
Печенье	6,6	9,1	0,15	0,17	145,7	Question marks
Воздушные батончики	111,5	168,4	2,28	2,7	154,3	Question marks
Хрустящие трубочки	11,1	29,8	0,25	0,50	296,0	Question marks
Печенье сдобное	1,9	2,9	0,04	0,05	156,6	Question marks
Комбинированные конфеты	6,4	8,1	0,16	0,17	129,8	Question marks
Помадные конфеты	293,3	429,0	6,1	6,9	152	Question marks
Молочно-желейные конфеты	26,7	39,6	0,55	0,63	149,8	Question marks
Кремовые конфеты	54,8	61,1	1,11	0,97	110,9	Question marks
Жувиленды	6,7	6,7	0,15	0,12	100,0	Dogs
Пралиновые конфеты	95,5	97,0	1,97	1,9	102,4	Question marks
Вафельные конфеты	975,2	1260,1	20,0	20,0	132,0	Stars
Кондитерская глазурь	947,5	1195,1	19,6	18,9	127,3	Stars
Торты	1049,1	1389,4	21,7	22,2	133,3	Stars
Какао порошок	822,5	939,6	16,9	15,0	115,2	Stars
ИТОГО	4943,7	6369,4	100	100	-	-

Полученные данные можно использовать для составления БКГ матрицы (Рисунок 1).

Темп роста спроса	**Доля рынка**	
	«Stars» (22%)	«Question marks» (77%)
	«Cash Cows»	«Dogs» (1%)

Рисунок 1 – Матрица БКГ товарного портфеля предприятия ООО «Лаконд»

Проведя БКГ – анализ было выявлено, что товарные группы ООО «Лаконд» (1-10 и 13) относятся к категории «Question marks» (77%). С 14 по 17 список товаров принадлежат категории «Stars» (22%). 12 (Жувиленды) – категория «Dogs» (1%) идет на спад. «Question marks» означает, что товар проходит этап рождения на рынке, а «Stars» – рост.

Согласно анализу, предприятие ООО «Лаконд» использует товарные стратегии, такие как: стратегия углубления ассортимента, стратегия постоянного постепенного повышения качества товаров, расширение или углубление ассортимента, которые приведут к

повышению эффективности реализации товарных групп, указанные в таблице 1. Соответственно, это способствует повышению рентабельности предприятия ООО «Лаконд» и улучшению имиджа марки фирмы в целом.

Список использованной литературы

1. Товарная политика предприятия [Электронный ресурс] / «MemoSales». – URL: http://memosales.ru/management/tovarnaja-politika-predpriyatiya.

2. Управление маркетингом предприятия [Электронный ресурс]: науч.-метод. рекоменд. по изучению дисциплины для студентов укрупненной группы 38.00.00 «Экономика и управление» направления подготовки 38.04.02 «Менеджмент»: профиля «Менеджмент организаций и администрирование», специализации «Логистика» оч. и заоч. форм обучения ОП магистратуры / Л.В. Балабанова, Я.В. Дегтярева, А.В. Костанда, Д.С. Дегтярев; М-во образования и науки ДНР, ГО ВПО «Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского», Каф. маркетингового менеджмента. – Донецк: ДонНУЭТ, 2018 . – Локал. компьютер. сеть НБ ДонНУЭТ.

3. Технологии диагностического исследования в управлении персоналом предприятия / Стельмах А.А.; Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности: М-во образования и науки ДНР, ГО ВПО «Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского». Каф. маркетинг. менедж. – Донецк: ДонНУЭТ, 2017. – № 6. – С. 164-168. – Локал. компьютер. сеть НБ ГОВПО «ДонНУЭТ».

4. Маркетинг предприятия [Электронный ресурс] : учебно-метод. реком. по выполн. курс. работы по дисц. для студ. направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» очн. и заочн. форм обуч. (спец-и «Менеджмент организаций», «Логистика») / Л.В. Балабанова; М-во образования и науки ДНР, ГО ВПО «Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского». Каф. маркетинг. менедж. – Донецк: ДонНУЭТ, 2017. – Локал. компьютер. сеть НБ ГОВПО «ДонНУЭТ».

© Булимина Е.С., 2019

УДК 332.05

«АЛАБУГА» В ИШИМБАЕ?

Валитов Азамат Алмазович,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Арсланбаева Ралина Валерьевна, старший преподаватель кафедры управления проектами и маркетинг БашГУ

В статье исследуется идея создания ОЭЗ в Ишимбайском районе РБ. Автор представляет исследования, показывающие, что Ишимбайский район наиболее выгоден и перспективен для расположения ОЭЗ именно на этой территории.

Ключевые слова: ОЭЗ, резидент, инвестиции, инфраструктура, предпринимательская деятелность.

В Республике Башкортостан ожидается открытие новой особой экономической зоны (ОЭЗ). «В основу проекта создания ОЭЗ в Ишимбайском районе мы положим практику создания ОЭЗ «Алабуга» в Татарстане»– сообщил министр экономического развития республики Сергей Новиков [1]. Врио Главы Башкортостана Радий Хабиров оценил эту идею, и поручил продолжить оформление заявки в правительство РФ и начать поиск резидентов и инвесторов для ОЭЗ.

Что такое ОЭЗ? И какие перспективы их создания на территории РФ и РБ? Особая экономическая зона – часть территории Российской Федерации, которая определяется Правительством Российской Федерации и на которой действует особый режим

осуществления предпринимательской деятельности, а также может применяться таможенная процедура свободной таможенной зоны [2]. Особая экономическая зона может создаваться только на земельных участках, которые находятся в муниципальной или государственной собственности. Особые экономические зоны создаются в целях развития обрабатывающих отраслей экономики, высокотехнологичных отраслей, производства новых видов продукции и развития транспортной инфраструктуры. Статус особой экономической зоны позволяет применять в её пределах специальные условия, экономической, фискальной, инвестиционной и тарифной политики.

Давайте наглядно рассмотрим Республику Башкортостан, в частности, Ишимбайский район и ответим на главный вопрос: так ли необходимо присвоить статус Особой экономической зоны именно этому району.

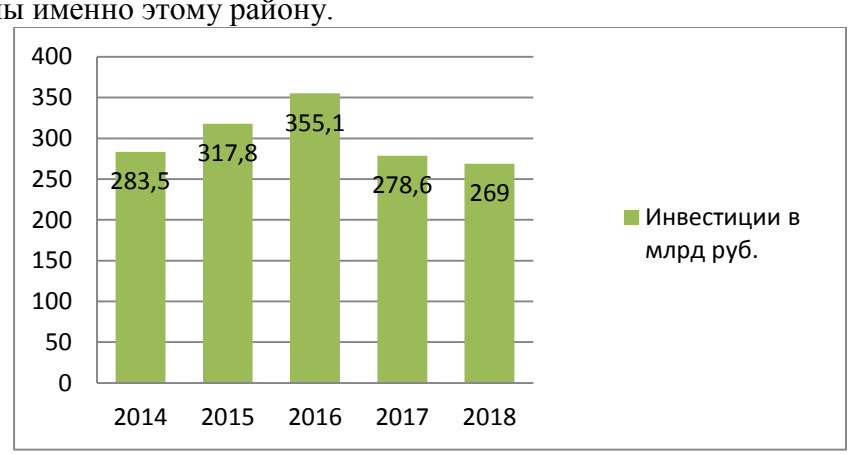


Рисунок 1 – Динамика инвестиционной привлекательности РБ

На 2018 год Республика Башкортостан занимает 16 место по объемам инвестиций. Тем временем Республика Татарстан находится в топ-10 и занимает почетное 6 место (рисунок 1).

На данный момент, на территории Алабуги находится единственная ОЭЗ промышленно-производственного типа- Алабуга.

Объем инвестиций, осуществленных резидентами Алабуги составляет 120 млрд рублей [4]. На 2019 год «Алабуга» является крупнейшей и наиболее успешной особой экономической зоной промышленно-производственного типа в России, приносящей 59% совокупной от всех ОЭЗ страны [3]. За короткое время Алабуга выбилась в топ 4 Особых экономических зон мира [5]. Именно поэтому стратегия ОЭЗ «Алабуга» наиболее подходит для строительства зоны в Ишимбае. Сейчас в России около 25 ОЭЗ, среди них гиганты и наиболее привлекательных для зарубежных резидентов «Тольятти», «Титановая долина», «Липецк» и «Алабуга». Ишимбайский район также может получить статус Особой экономической Зоны. ОЭЗ делятся на 4 основных вида, но для Ишимбая представили проект создания ОЭЗ промышленного типа, рассмотривается именного данный вид. Такая экономическая зона направленна на создание условий для производства определённой группы промышленных товаров. И все же почему именно Ишимбай?

Ишимбай навсегда вошел в историю, как город-первооткрыватель поволжской нефти. На территории города и по сей день существуют предприятия, осуществляющие выпуск промышленной продукции. В городе развита транспортная инфраструктура (выезд на федеральную трассу Р-240 Уфа-Оренбург, сообщение с Куйбышевской ж/д) В Ишимбае развиты компетенции управления крупными инвестиционными проектами. Филиал Уфимского Государственного Авиационного Технического Университета, а также нефтяной колледж обеспечат наличие квалифицированных кадров. Наличие инженерной инфраструктуры сможет питать этот огромный производственно-промышленный комплекс.

Рисунок 2 – График изменения численности населения Ишимбая

А теперь к проблемам, которые могут решиться с помощью ОЭЗ: Последние несколько лет Ишимбай терпит огромный миграционный отток населения (рисунок 2).

Предполагается, что особая экономическая зона создаст новые рабочие места, поможет привлечь инвестиции, увеличит объемы производства, и люди перестанут покидать Ишимбай и даже, напротив, граждане близлежащих городов начнут переезжать в город. А тем временем Ишимбай продолжает терять старые предприятия и лишаться квалифицированной рабочей силы. Одобрит ли Правительство РФ эту заявку, и справится ли ОЭЗ с поставленной задачей? Мы узнаем через некоторое время.

Список использованной литературы

1. Сайт министерства экономического развития в Республике Башкортостан. – URL: http://economy.bashkortostan.ru. (дата обращения: 07.04.2019).

2. Федеральный закон от 22 июля 2005 г. № 116-ФЗ «Об особых экономических зонах в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями). Ст. 1-5.

3. Сайт российского государственного информационного агентства федерального уровня. – URL: http://Tass.ru (дата обращения: 08.04.2019).

4. Официальный сайт ОЭЗ Алабуга. – URL: http://alabuga.ru (дата обращения: 09.04.2019).

5. Сайт Министерства экономического развития Российской Федерации. – URL: http://economy.gov.ru (дата обращения: 09.04.2019).

© Валитов А.А., 2019

УДК 338.24

АУТСАЙДЕРСКАЯ МОДЕЛЬ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Воробьева Дарья Васильевна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Мусин У.Р., канд. экон. наук, доцент кафедры управления проектами и маркетинга БашГУ

В статье рассмотрена аутсайдерская модель корпоративного управления, выявлены ее преимущества и недостатки. Выделены элементы данной системы управления, применяемые в России. Показаны риски аутсайдерской модели корпоративного управления при внедрении ее в российскую систему управления корпорациями в части развития финансового рынка.

Ключевые слова: аутсайдерская модель корпоративного управления, акционерное общество, управление, риск, фондовый рынок.

Многообразие национальных форм корпоративного управления можно разделить на группы. В зависимости от того, сосредоточена ли собственность компании в руках

нескольких людей или распылена, выделяют две модели для осуществления контроля над компанией, а именно корпоративного управления, характеризующиеся соответствующим набором методов и инструментов управления:

– американская, или аутсайдерская модель;

– немецкая, или инсайдерская модель.

Американская модель корпоративного управления считается аутсайдерской, которая представляет собой модель управления акционерными компаниями, которая основана на высоком уровне использования внешних по сравнению с акционерным обществом, или механизмами рыночного контроля, или контроля над менеджментом акционерного общества.

Англо-американская модель типична для корпораций таких стран, как США, Великобритании, Австралии, Канады и Новой Зеландии. Интересы акционеров представлены большим количеством мелких инвесторов, отделенных друг от друга, которые зависят от руководства компании. Растет роль фондового рынка, через который осуществляется контроль над управлением компанией.

Внешняя система корпоративного управления напрямую связана с особенностями национального акционерного капитала, которые состоят из:

– самой высокой степени рассеивания капитала американских компаний, поэтому, как правило, ни одна из групп акционеров не претендует на специальное представительство в совете директоров компании;

– самый высокий уровень ликвидности акций, наличие высокоразвитого рынка ценных бумаг, который позволяет любому акционеру быстро и свободно продавать свои акции, а инвестору покупать их [2, с. 98].

Основными формами контроля рынка на рынке США являются многочисленные слияния, приобретения и выкуп компаний, которые позволяют эффективно контролировать рынок деятельности руководителей на рынке корпоративного контроля.

При концентрированной собственности используются механизмы внутреннего (инсайдерского) контроля; при расыполенной – внешнего (аутсайдерского).

Механизм аутсайдерского корпоративного управления включает в себя следующие элементы:

1. Корпоративное законодательство. В России он представлен Гражданским Кодексом, законами «Об акционерных обществах», «О рынке ценных бумаг», «О защите прав и законных интересов инвесторов на рынке ценных бумаг», нормативными актами Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг, Министерства юстиции и другие.

В странах, где преобладает внешний контроль, интересы акционеров, включая меньшинства, лучше защищены законом. Здесь процент голосов, необходимых для созыва собрания, ниже, предоставляется кумулятивное голосование, одна акция дает голос. Действующее в России законодательство защищает интересы миноритарных акционеров в большей степени, чем в других странах.

2. Контроль со стороны финансового рынка, основанный на угрозе (при неэффективной работе менеджеров) поглощения компании или ее передачи в чужие руки, что автоматически приводит к изменению команды управления (это приводит к массовому результату неудовлетворенных акций акционеров и соответствующему снижению рыночной стоимости их последующей покупки заинтересованными сторонами). Это метод управления акционерами, который практически безграничен в своих возможностях.

3. Контроль со стороны заемщиков, основанный на угрозе банкротства в случае несоблюдения обязательств, связанных с задолженностью, в результате той же неэффективной работы менеджеров (самый строгий инструмент контроля).

4. Механизм голосования по доверенности или по почте.

5. Контроль со стороны независимых директоров, которые защищают интересы акционеров и строят отношения между ними и руководством.

6. Полная информация, предоставленная ведущими менеджерами владельцев.

7. Эффективная система оценки и вознаграждения руководителей.

Одним из стимулов для руководителей к работе является привязка их заработной платы к повышению прибыльности компании и рыночной стоимости акций путем доставки определенного типа ценных бумаг с номинальной стоимостью от 1/3 до 2/3 от общей заработной платы.

Чем больше доля акций, принадлежащих лидерам (пороговое значение составляет 30%), тем ниже вероятность агентский конфликтов и тем труднее осуществлять поглощение.

Эти рычаги направлены на поддержание доверия инвесторов, которые не владеют большим пакетом акций.

Аутсайдеры действительно контролируют компанию, выбирая совет директоров, и, таким образом, ответственные руководители перед акционерами могут влиять на решения, касающиеся наиболее важных аспектов ее деятельности [1, с. 124-125].

Однако такая система обычно не стабильна, существует большой риск. Отсюда можно перечесть недостатки внешней модели корпоративного управления:

– возможность попадание власти в руки менеджеров из-за отсутствия и невозможности ее реализации аутсайдерами;

– желание поддерживать высокий уровень котировок акций и высокая вероятность того, что при падении доходности произойдет сброс владельцами (в основном из-за отсутствия информации) побуждает руководство сосредоточиться на краткосрочных проектах;

– существует большое количество инструментов, которые действуют против поглощения [3, с.135].

Таким образом, аутсайдерская модель корпоративного управления в большей степени способствует динамичному росту финансовых рынков, так как обеспечивает большую доступность информации о деятельности организации.

Список использованной литературы

1. Дементьева А.Г. Система корпоративного управления в развитых странах и России // Менеджмент в России и за рубежом. – 2008. – № 3. – С. 124-138.

2. Розанова Н.М. Корпоративное управление: учебник для бакалавриата и магистратуры / Н.М. Розанова. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 339 с.

3. Шихвердиев А.П. Корпоративное управление / А.П. Шихвердиев, Н.В. Гусятников, И.В. Беликов. – М.: Акционер, 2015. – 241 с.

© Воробьева Д.В., 2019

УДК 339.138

ФОРМИРОВАНИЕ БРЕНДА КОМПАНИИ

Воробьева Дарья Васильевна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Кандаурова И.Р., канд. экон. наук, доцент кафедры управления проектами и маркетинга, Башгу

В статье рассмотрен процесс разработки бренда компании. Формирование и продвижение бренда является актуальным для многих организаций. Граматно сформированный и развитый бренд способствует росту продаж.

Ключевые слова: бренд, этапы создания бренда, брендинг, атрибуты бренда.

Вопросы формирования эффективного бренда компании весьма актуальны. Если раньше для успешных продаж достаточно было только качественных продуктов и эффективной системы распределения, то сейчас этих механизмов уже недостаточно. Потребитель становится все более требовательным. Кроме того, резко возрастает конкуренция во всех сферах деятельности, и для того, чтобы выделиться, необходимо позиционировать себя, предоставлять потребителю помимо продуктов, услуг еще и

нематериальные выгоды – уверенность в качестве, упрощение решения о покупке и т. д.

Любой продукт, когда он появляется на рынке, создает определенное впечатление – положительное или отрицательное, оно неизбежно появляется, как только потребитель узнает о продукте. Эти ассоциации восприятия товара потребителем и называются брендом. Бренд – это своеобразное впечатление о товаре в сознании потребителей, ярлык, который мысленно приклеен к товару. Процесс создания и управления брендом называется брендингом. Он включает в себя создание, укрепление, перепозиционирование, обновление и изменение стадии развития, расширения и углубления бренда. Брендинг – это способ создать особое впечатление о товаре, который способствует формированию общего имиджа и отношения целевой аудитории рынка к бренду.

С помощью брендинга можно добиться многого. Брендинг позволяет:

– поддерживать ожидаемый объем продаж на конкретном рынке и реализовывать долгосрочную программу по созданию и закреплению образа продукта в сознании потребителей;

– повысить прибыльность за счет расширения ассортимента продукции и повышения осведомленности целевой аудитории о общих уникальных качествах товара, внедряемых с помощью коллективного образа;

– отражать в рекламных материалах и кампаниях культуру страны, региона, города, где произведен товар, учитывать запросы потребителей, для которых он предназначен, а также характеристики территории, на которой он продается;

– использовать три очень важных фактора для обращения к публично-историческим корням рекламы, сегодняшним реалиям и прогнозам на будущее [2, с. 250].

Формирование нового бренда осуществляется по определенной схеме. Она включает в себя следующие шаги:

1. Постановка целей и планирование. На этом этапе необходимо установить цели брендинга, разработать концепцию и стратегический план. Концепция предполагает развитие предполагаемого имиджа бренда в глазах потребителей.

2. Исследование рынка и конкурентной среды. Важнейшим шагом в брендинге является анализ рынка и конкурентной среды. Исследование целевой аудитории включает оценку текущей ситуации, анализ продукта и возможности сегментирования потребителей. Конкурентный анализ должен быть тщательно изучен. Грамотная оценка конкурирующих компаний позволит выявить их сильные и слабые стороны и учесть это при разработке своего уникального бренда.

3. Разработка фирменного наименования и стиля. Название бренда должно иметь прямое отношение к компании. Помимо удачного названия, нужно создать уникальный дизайн и визуальный стиль бренда. На этом этапе разрабатываются логотипы и другие элементы фирменного стиля. Особое внимание уделяется компонентам, которые легко сделают знак узнаваемым. При написании символа бренда важно учитывать такие параметры, как краткость, фонетическое имя, уникальность и успешная визуализация бренда.

4. Позиционирование и продвижение. Этот этап включает в себя выбор уникальной позиции бренда в сознани поотребителей. Для продвижения бренда разрабатывается медиа-план и рекламная кампания. Маркетинговые коммуникации должны не только информировать общественность о наличии этого бренда, но и стимулировать аудиторию к покупке товара в течении длительного времени.

5. Оценка эффективности. Эффективность оценивается после выхода на рынок. Основным методом анализа является проведение опроса для определения отношения потребителей к новому бренду [3, с. 23, 31].

У брендов есть определенные атрибуты, которые каждый потребитель может определить по ощущениям. Это имя, логотип, визитка, упаковка товара, торговые вывески, звук и музыка.

Центральным атрибутом является название бренда. При составлении названия

необходимо учитывать такие факторы, которые могут оказать влияние на успех или провал будущего бренда. Это сооответствие имени потребительским характеристикам продукции и целевой аудитории, лаконичность, простота в произношении. Имя должно способствовать позиционированию бренда и раскрывать его сущность.

Вторым ключевым атрибутом бренда является логотип. Это фирменный знак с фирменным шрифтом и приемлемой цветовой гаммой. Логотип, соответствующий характеру продукта или услуги, является оригинальной, без сложных и мелких деталей и хорошо воспроизводимой цветовой гаммой, воспроизводимой на различных рекламных носителях.

Логотип знака должен быть размещен на визитных карточках сотрудников компании, а также на фирменных бланках и деловой документации.

Одним из значимых атрибутов марки является упаковка товара. Это не только средство хранения и защиты продуктов, но и эффективное средство коммуникации, продвижения бренда. Она позволяет потребителю быстро найти нужный товар и выделить его среди конкурентов.

Торговые вывески помогают усилить влияние бренда на потребителя внутри и снаружи здания. Они придают бренду дополнительный вес в глазах целевой аудитории, сотрудников и партнеров.

Добавление музыки или звуков придает эмоциональный оттенок и делает бренд еще более узнаваемым. Музыкальное сопровождение должно быть единым для продвижения бренда на разных осителях [1, с. 150].

После окончательного утверждения бренда, составляются соответствующие документы для регистрации торговой марки в уполномоченных органах. Юридическое закрепление бренда дает компании уверенность в том, что конкуренты не смогут создать аналогичный логотип.

Список использованной литературы

1. Аакер Д. Создание сильных брендов: пер. с англ. – М.: Издательский дом Гребенникова, 2008. – 440 с.

2. Кандаурова И.Р. Особенности бренд-маркетинга российских компаний // Моделирование в менеджменте и маркетинге: проблемы и пути решения: сборник научных трудов Всероссийской молодежной научно-практической конференции, БашГУ, Уфа, 22-23 ноября 2018 г. – С. 249-253

3. Рябых А.В. Персональный бренд. Создание и продвижение. – ООО «Манн, Иванов и Фербер», 2015. – 304 с.

© Воробьева Д.В., 2019

УДК 331.108.54

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЧАО ГЕРКУЛЕС)

Грабун Владислав Сергеевич,
студент ГОУ ВПО «Донецкой академии управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»
Научный руководитель: Барышникова Е.И., преподаватель кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности ДонАУиГС

В статье рассмотрены и проанализированы различные трактовки термина «мотивация», способы мотивации персонала. Представлены и изучены результаты исследований теоретических основ и систем мотивации персонала предприятий. Проанализирована роль мотивации персонала на примере организации ЧАО «Геркулес», рассмотрены виды мотивации сотрудников.

Ключевые слова: мотивация, виды мотивации, мотивация персонала, мотивационная политика, потребности.

Мотивация - это одна из основных функций современного менеджмента и направлена она на повышение эффективности труда персонала организации. Выбрав правильную мотивационную политику можно добиться высокой рентабельности и эффективности на предприятии [1].

Проблему мотивации сотрудников рассматривали многие зарубежные ученые, в частности: М. Альберт, Ф. Хедоури. Среди отечественных ученых вопрос мотивации исследовали: Э.А. Уткин, Н.А. Соломатин, В.И. Подлесных.

По мнению ученого Н.А. Соломатина, мотивация – это «внутренне состояние человека, составная часть характера, связанная с его интересами и определяющая его поведение в организации» [2].

Российский ученый Э.А. Уткин считал, что мотивация – это «выбор человека того или иного поведения, определяемого комплексом внешних и внутренних факторов» [3].

В.А. Дятлов в своей книге «Экономика труда» дал определение мотивации так: мотивация - это стремление работника удовлетворить свои потребности (потребность – есть состояние нужды в определенных условиях жизни, деятельности, материальных объектах, людях или определенных социальных факторах, без которых данный индивид испытывает состояние дискомфорта) посредством трудовой деятельности.

Известно, что для того, чтобы осуществлялась деятельность, необходима достаточная мотивация. Однако, если мотивация слишком сильна, то начинает увеличиваться уровень активности и напряжения, вследствие чего в деятельности (и в поведении) наступают определенные разлады, т. е. эффективность работы ухудшается. В таком случае высокий уровень мотивации вызывает нежелательные эмоциональные реакции (напряжение, волнение и стресс), что приводит к ухудшению деятельности отдельного человека и, впоследствии, всей организации.

Выбирая мотивационную политику, следует понимать, что у каждого человека есть собственные причины, чтобы качественно выполнять свои рабочие обязанности. Поскольку, работая на компанию, каждый сотрудник при этом преследует свои цели, способы мотивации также должны быть разнообразными в зависимости от сферы деятельности и индивидуальных особенностей работника [4].

Мотивация бывает материальной и нематериальной. Виды материальной мотивации: денежные поощрения; штрафы; премии; льготы; подарки.

Нематериальная мотивация также важна для создания комфортных условий труда, из ее видов можно выделить: персональная публичная похвала; создание комфортных условий труда; проведение мотивирующих совещаний; предоставление оплачиваемых отгулов, дополнительных дней отпуска.

На рисунке 1 представлена диаграмма, показывающая процентное соотношение самых востребованных способов мотивации персонала. Как можно заметить, на данный момент основным и самым востребованным видом мотивации являются разного вида денежные поощрения.

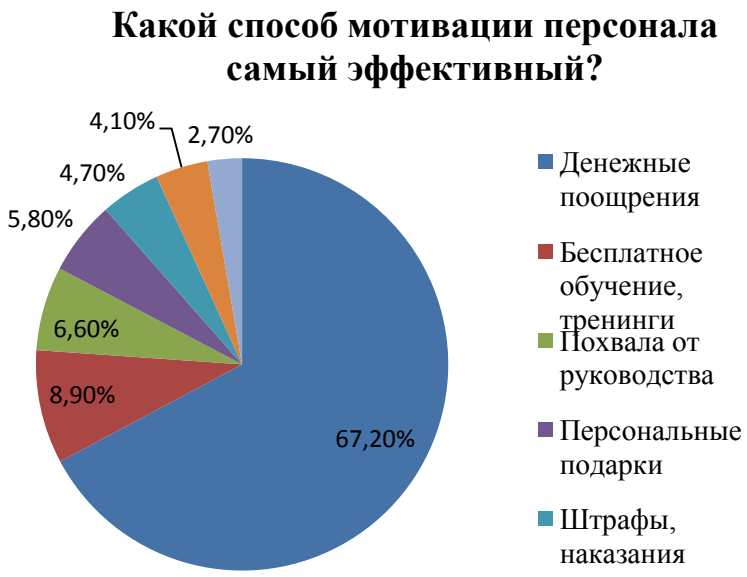


Рисунок 1 – Способы мотивации персонала

Рассмотрим роль мотивации персонала на примере организации ЧАО «Геркулес».

Предприятие «Геркулес» было создано на Украине осенью 1997 года. Все начиналось с благородной задачи – возродить национальное производство качественных продуктов питания. Несколько лет активной работы сплоченного коллектива профессионалов дали возможность использовать современные технологии и оборудование для выпуска широкого ассортимента продукции.

ЧАО «Геркулес» выпускает разнообразные виды мороженого, продуктов заморозки и молочной продукции. Компания занимает лидирующие позиции в поставках молочной продукции в Донецкой Народной Республике, является одним из лидеров по производству мороженого и полуфабрикатов.

Основные производственные мощности в месяц:

– производство молочной продукции – 8000 т;

– производство мороженого – 1300 т;

– производство мясных продуктов – 1350 т;

– производство готовых блюд и полуфабрикатов – 374 т;

– производство соусов – 6000 т.

В организации ЧАО Геркулес основной акцент делается на нематериальных видах мотивации персонала. В качестве пилотного проекта в данной организации были введены и апробированы такие виды нематериального поощрения сотрудников как проект «Месяц со Спилбергом» и свод правил «Удачники».

«Месяц со Спилбергом» – это уникальный способ сплочения сотрудников на отдельных филиалах. Спилберг – это морская свинка, которая передается руководителю самого нуждающегося в развитии филиала фирмы. На протяжении месяца эта свинка находится под присмотром всех сотрудников, которые обеспечивают ей надлежащий уход. Также в течении месяца руководство должно предоставить фото и видео отчеты о ее пребывании на филиале. Все интересные моменты и другая важная информация печатается в корпоративной газете и выставляется на сайты.

Это способствует проявлению еще большей ответственности в корпорации и возможности оценки своей деятельности со стороны, понять слабые и сильные стороны на отдельном филиале и в результате принять правильные решения по развитию.

В свою очередь свод правил «Удачники» представляет собой 4 четких и понятных правил, которые помогают из всех жизненных ситуаций вынести для себя урок и найти позитивные стороны, даже при отрицательном результате. Их можно показать в таблице 1.

Таблица 1 – Свод правил «Удачники»

Удачники	
Слоган	Правильная трактовка
В этот раз не удалось, в следующий удастся	Отсоединение события от остальных, чтобы не обобщать негативный опыт
Чему мы научились?	Поиск позитивных моментов в ситуации
Теперь будем знать, как действовать	Установка на будущее. «Удачник» имеет мечту и цель. Поэтому он размышляет, как полученный опыт помогает приблизиться к данной цели
В будущем мы будем действовать более эффективно!	Изучение теоретических основ деятельности, наблюдение, обобщение и в будущем использование удачного опыта других сотрудников

Применяя интересные и эффективные системы мотивации, организация избегает самые очевидные и часто допускаемые ошибки: сложности в реализации, банальные системы мотивации, непонятность для сотрудников, постоянная зависимость от вмешательства руководителей.

Следует отметить ряд положительных моментов, которые крайне сильно влияют на персонал и вдохновляют его заниматься делом, тем самым развивать организацию:

1. Простота и доступность всей системы мотивации.
2. Информирование всех сотрудников на предприятии.
3. Постоянная обратная связь и поддержка от начальства.
4. Вовлечение всех сотрудников в процесс достижения общих целей организации.

С помощью использования данных видов и методов мотивации ЧАО Геркулес уже добилось немалых высот, они научились превращать неудачи в дополнительные толчки вперед, смогли анализировать свои действия и находить все новые и новые пути решения самых сложных экономических и социально-психологических задач.

Список использованной литературы

1. Журавлев П.В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. – М.: Экзамен, 2012. – 576 с.

2. Подлесных В.И. Менеджмент: учебное пособие для ВУЗов. – СПБ.: изд. Дом «Бизнесс пресса». – 2014. – 211 с.

3. Соломатина Н.А. Управление организацией / Н.А. Соломатина, З.А. Нагимова. – М.: ООО «Вершина», 2011. – 219 с.

4. Уткин Э.А. Мотивационный менеджмент. – М.: Приор, 2013. – 287 с.

© Грабун В.С., 2019

УДК 659.4:328

РОЛЬ ПРЕСС-СЛУЖБЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ В ФОРМИРОВАНИИ ЭФФЕКТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ

Дамдинова Дулма Дашиевна,
студент ФГБОУ ВО «Бурятская государственная сельскохозяйственная академия им. В.Р Филиппова»
Научный руководитель: Дашицыренова Т.Г., канд. социол.наук, доцент, Бурятская ГСХА им. В.Р. Филиппова

В статье представлен анализ деятельности пресс-службы в создании коммуникации между органом государственной власти и общественностью, представлены некоторые результаты исследования медиаимиджа на примере Министерства социальной защиты Республики Бурятия.

Ключевые слова: медиаимидж, PR, СМИ, контент-анализ, пресс-служба.

Участие связей с общественностью в государственном управлении можно охарактеризовать как помощь государству в разрешении объективных противоречий между плюрализмом политической сферы общества и целостностью государственной власти. Государственные услуги должны способствовать формированию гражданского общества, а в качестве приоритетного направления в коммуникационной политике должно быть избрано установление прямой и обратной связей с гражданами. Вследствие этого к основным функциям PR в системе государственного управления могут быть отнесены:

- участие в демократизации государственного управления;
- помощь в развитии гражданского общества.

Существует прямая связь между уровнем управления и особенностями PR-услуг: в государственных органах власти субъектов федерации коммуникативная функция и общение с гражданами осуществляются непрерывно и организованно. На региональном уровне особое внимание уделяется взаимодействию с прессой, аналитической и прогностической деятельностью. В целом деятельность государственного PR обеспечивает координацию общих социальных, корпоративных и частных интересов.

Возможности PR могут быть использованы для повышения открытости государственного управления и выстраивания эффективной коммуникации с учетом интересов и потребностей граждан. Закрытость государственных органов, недостаточное или неэффективное взаимодействие с общественностью приводят к отчуждению людей от власти, что может стать предпосылкой социальных потрясений.

Э. Бернейз выделил три главные функции системы PR – информировать, убеждать (воздействовать) и объединять людей [1]. Общественные отношения в государственных структурах являются многофункциональной системой организации и поддержания связей с общественностью и включают: теоретическую работу по разработке положений рекомендательного характера для высшего руководства; практические мероприятия по оценке двустороннего потока информации.

Имидж в концентрированной форме задает суть государственного органа, отталкиваясь от которого, можно выстраивать взаимоотношения. Отсюда следует, что чем точнее государственный орган изберет и построит свой имидж, тем эффективнее будет его коммуникация с населением. Формирование положительного медиаимиджа является основной целью пресс-службы. Исследовать состояние медиаимиджа, прослеживать отношение населения к субъекту необходимо для влияния на образ, корректировки имиджа в соответствии с требованиями действительности.

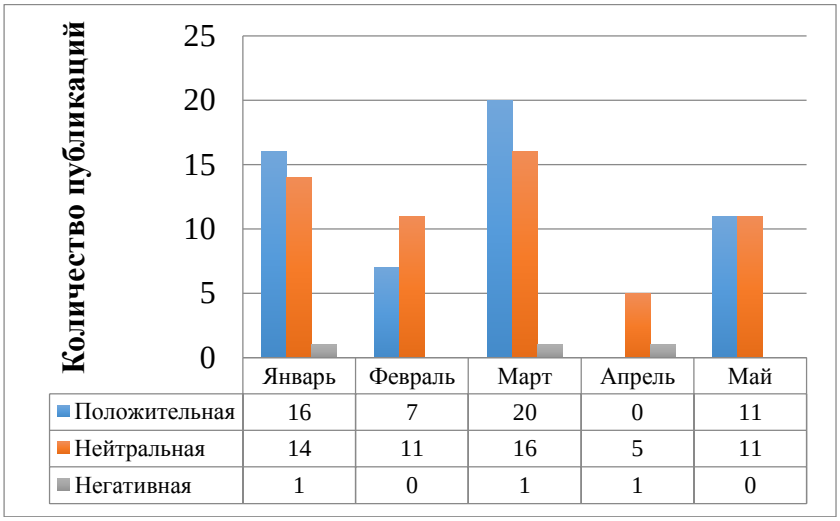
В качестве эмпирического метода исследования медиамиджа нами выбран контент-анализ. Данный метод является, по мнению специалистов, максимально объективным в выявлении медиаимиджа и позволяет:

- обеспечивать высокую степень надежности получаемой информации;

– избегать влияния исследователя на изучаемый объект;
– прослеживать динамику изменения медиаимиджа [3].

Как показывают результаты контент-анализа, наиболее активными являются СМИ, с которыми у министерства заключены договоры на информационное обслуживание – это «Байкал Дейли», «БГТРК», «Ариг Ус» (Рисунок 1).

Так, за 5 месяцев 2018 г. в информационном агентстве «Байкал Дейли» было опубликовано 114 статей, связанных с министерством, из которых 54 – с положительной тональностью; 57 – с нейтральной и 3 – с негативной (например, «В Бурятии жилье сиротам дают рядом с кладбищами»).



	Январь	Февраль	Март	Апрель	Май
Положительная	16	7	20	0	11
Нейтральная	14	11	16	5	11
Негативная	1	0	1	1	0

Рисунок 1 – Тональность опубликованных материалов о Министерстве соцзащиты РБ за 1 полугодие 2018 г.

В марте была самая высокая цифра позитивных статей о министерстве, связанных с конкурсами, проектами (например, конкурс «Здоровое поколение»; «Бурятия поучаствует в конкурсе соц. проектов по поддержке детей»; Конкурс «Самая лучшая мама на свете!» и т.д.). Негативные публикации в январе, марте и апреле связаны с жильем для детей-сирот и ветеранами. Так, статья «Дома для сирот покрылись плесенью» [2] информирует, что в п. Поселье, дети-сироты получили некачественное жилье. Комиссия, которая принимала жильё, нарушений не зафиксировала. К числу негативных можно отнести публикацию «Улан-удэнка добилась звания «Ветеран труда» через прокуратуру» [4]. В апреле положительных публикаций о Министерстве не выявлено, что свидетельствует о том, что в этом месяце эффективность пресс-службы была низкой.

Координатная ось «средств массовой информации» формируется всеми средствами массовой информации, которые информируют представителей целевых групп конкретного предприятия или организации (Рисунок 2). В этой связи мы можем проанализировать объем информации, которая (предположительно) составляет 100% внимания наших целевых групп, с одной стороны, и устанавливает пределы для составления списка носителей информации с другой.

Анализ представленных данных свидетельствует о включенности исследуемого субъекта, как в традиционные СМИ (телевидение, печать), так и основные информационные агентства Республики Бурятия. При этом, наибольший вклад в формирование медиаимиджа вносит информационное агентство «Байкал Дейли», телекомпания «БГТРК», информационное агентство «Восток–Телеинформ» и телеканал «Ариг Ус». Высокие показатели информационных сообщений также связаны с наличием у Министерства договоров на информационное обслуживание с тремя из данных СМИ.

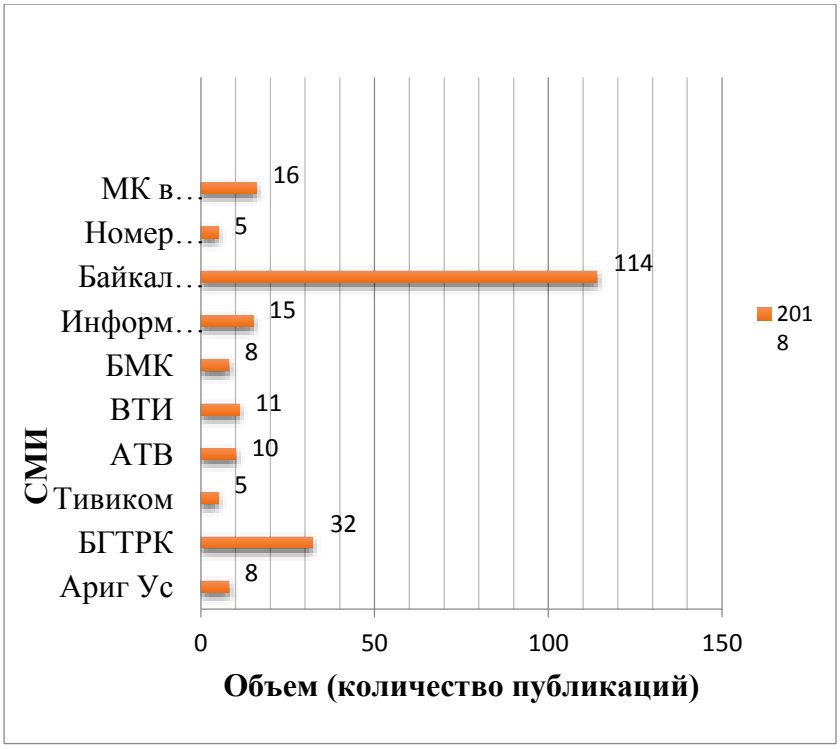


Рисунок 2 – СМИ-каналы трансляции сообщений к целевым группам (2018 г.)

Кроме того, основными каналами распространения информации являются информагентства, затем телевидение и печать. Данные показатели дают основание утверждать, что медиаимидж Министерства преимущественно ориентирован на жителей города и ближайших районов, у которых имеется доступ к интернету и возможность просмотра телеканалов «БГТРК» и «Ариг Ус». В районах с ограниченным доступом вещания телеканалов и подключения к интернету, информационные сообщения поступают в меньшей степени, что дает основание рекомендовать Министерству расширить взаимодействие с печатными СМИ, поскольку Министерство должно ориентироваться на жителей всей республики.

Наш основной анализ основывался на тональности публикуемой информации в СМИ, который показал, что наибольшее количество публикаций среди республиканских СМИ имеют те, с кем заключены договора на информационное обслуживание: в первую очередь это информационное агентство «Байкал Дейли», затем телеканалы «БГТРК» и «Ариг Ус». Основным каналом освещения исследуемого субъекта являются информационные агентства.

В целом по всем СМИ медиаимидж оценивается как положительно–нейтральный. При этом необходимо усилить деятельность пресс-службы в сторону районов Республики, увеличив общее число сообщений в печатных СМИ и перевода с преимущественно–нейтральных в положительные.

Список использованной литературы

1. Антипов К.В., Баженов Ю.К. Паблик рилейшнз: учебное пособие / К.В. Антипов, Ю.К. Баженов. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательский Дом «Дашков и К», 2002.

2. Дома для детей сирот покрылись плесенью [Электронный ресурс] / Байкал-Daily. – URL: https://www.baikal-daily.ru/news/16/291544/.

3. Контент-анализ как метод сбора социологической информации: методическая разработка для студентов /лаборатория УрГУ, Екатеринбург, 1992.

4. Улан-удэнка добилась звания «Ветеран труда» через прокуратуру [Электронный ресурс] / Байкал-Daily. – URL: https://www.baikal-daily.ru/news/16/301490/.

© Дамдинова Д.Д., 2019

УДК 659.1 (511.54)

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РЕГИОНАЛЬНОГО РЕКЛАМНОГО АГЕНТСТВА НА ПРИМЕРЕ РЕКЛАМНОЙ ГРУППЫ «ДОМИНО» (г. УЛАН-УДЭ)

Жаргалова Елена Викторовна,
студент ФГБОУ ВО «Бурятская ГСХА им. В.Р.Филиппова
Научный руководитель: Гунтыпова Э.С., канд. социол. наук, доцент кафедры связи с общественностью, социологии и политологии БГСХА им. В.Р.Филиппова

В статье рассмотрены цели и задачи деятельности регионального рекламного агентства на примере рекламной группы «Домино». Рассмотрена внутренняя структура и основные виды предоставляемых услуг. Сделана попытка изучить рынок рекламных услуг г. Улан-Удэ и место рекламной группы «Домино» на рекламном рынке Республики Бурятия.

Ключевые слова: рекламное агентство, деятельность рекламного агентства, рекламные услуги, структура рекламного агентства

Реклама стала атрибутом жизни современной российской действительности, которая пронизывает все сферы общественной жизни. Прямое назначение коммерческой рекламы – это стимулирование спроса [3, с. 3].

Рекламное агентство – независимое предприятие, специализирующееся на разработке, подготовке и размещении рекламы и средств рекламы для заказчиков, стремящихся найти покупателей для своих товаров и услуг [1].

Рекламная группа «Домино» занимает на рынке по предоставлению рекламных услуг одно из ведущих мест в республике Бурятия. Главной целью рекламной группы является удовлетворение потребности предпринимателей, частных лиц в рекламном продукте, содействие развитию и продвижению бизнеса своих клиентов. Главной целью деятельности «Домино» является качественное и полное удовлетворение потребностей физических и юридических лиц в услугах, и как следствие - получение прибыли.

Рекламная группа «Домино» осуществляет свою деятельность не только в г. Улан-Удэ, но и по всей республике Бурятия. Область деятельности рекламной группы включает в себя полиграфию, сувенирную продукцию, наружную рекламу, широкоформатную печать и другое.

Так, полиграфическая работа осуществляется на современном оборудовании (Heidelberg, Polar, Eurobind, Bronko, Theisen&Bonitz, Protopic, Contagor), используются европейские стандарты. К основным услугам полиграфии относятся: наборные обложки, титульные листы, афиши, рекламные и иные объявления, пригласительные билеты, поздравления, адреса, портреты, заставки, концовки, орнаментика и т.д. [2].

К наружной рекламе относятся вывески, штендеры, лайтбоксы, объемные буквы, таблички, стенды, бэйджики, тэйбл-тенды и многое другое.

Главной задачей деятельности рекламной группы является управление имиджем каждого клиента. Грамотное планирование, анализ плюс исключительно качественная и пошаговая реализация – вот в чем состоит основа создания репутации и, в конечном итоге, продвижение бизнеса.

При работе над заказами клиентов, каждый сотрудник вносит свой вклад, начиная от клиент-менеджера, который контролирует всю работу с заказом и заканчивая подрядчиками. При этом все сотрудники, выполняя свои определенные функции, способствуют достижению основной цели рекламного агентства - это выполнение главной миссии фирмы, поставленной на этапе стратегического планирования деятельности организации.

Рынок рекламы сегодня весьма специфичен: заказчиками рекламных агентств являются не физические лица, а организации. И конечными потребителями становятся физические лица.

Это позволяет сделать вывод, что рынок рекламы достаточно широк. Однако это нельзя назвать ответом на вопрос: почему в нашем городе существует так много рекламных

агентств? Это все, потому что все организации, от малых фирм до огромных корпораций используют все виды рекламы. И ни одна организация не может стать производителем всех видов рекламной продукции.

Второй причиной большого количества рекламных агентств в г. Улан-Удэ является недостаток саморекламы рекламных агентств. Ни одно из рекламных агентств не считается с утверждением «реклама – двигатель торговли». В итоге получается то, что рынок начинают заполнять организации – посредники, использующие методы прямых продаж и максимального использования труда работника.

Рекламное агентство «Домино» на рекламном рынке республики позиционирует себя как профессиональное агентство, для которого качество оказываемых услуг – на первом месте. Их слоган – «Работа профессионалов для профессионалов. Качество к вашим услугам!» [2].

Заказчиками РГ «Домино» являются такие компании республики, как ТГ «Титан», ресторан «Reston», компания «2 ГИС» и другие [2].

Сама рекламная группа «Домино» считает, что клиенты выбирают ее, потому что они оказывают широкий спектр полиграфических услуг, среди которых – оффсетная печать цифровым методом. На официальном сайте в рубрике «Почему клиенты выбирают нас» они указывают, что у них есть большое многообразие видов для отделки продукции, а также комбинации различных технологий печати. Эти их возможности позволяют воплотить в реальность любые идеи клиента. Также они гарантируют высокое качество, поскольку «офсетная печать и автоматизированное производство позволяют выполнить заказ клиента в кратчайшие сроки с безупречным качеством. Какую бы задачу клиент не поставил – «Домино» гарантирует высокое качество продукции, которую производит» [2]. Дополнительным конкурентным преимуществом РГ «Домино», по их утверждению, является скорость – «мы универсальная, быстрая самодостаточная типография. Мы решаем рекламные задачи быстро, быстро изготавливаем и быстро доставляем» [2]. Работу любой сложности они готовы выполнить также потому, что у них работают профессионалы, которые являются специалистами в своем деле.

Таким образом, рекламная группа «Домино» занимается предоставлением рекламных услуг, а также является агентством полного цикла и предоставляет широкий спектр рекламных услуг.

Список использованной литературы

1. Большой юридический словарь. – М.: Инфра-М. – А.Я. Сухарев, В.Е. Крутских, А.Я. Сухарева. – 2003.

2. Официальный сайт РГ «Домино». – URL: http://domline.ru/ (дата обращения: 08.04.2019).

3. Чукреев П.А., Тогошиева А.В. Реклама и социализация молодежи: теория и практика социологического исследования. – Улан-Удэ: Изд-во БГСХА им. В.Р.Филиппова, 2011. – 120 с.

© Жаргалова Е.В., 2019

УДК 331

СУЩНОСТЬ И РОЛЬ ДЕЛЕГИРОВАНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Зубаль Вероника Андреевна,
студент ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли им. М. Туган-Барановского»
Научный руководитель: Косенко У.В., ассистент кафедры маркетингового менеджмента ГОУ ВПО «ДонНУЭТ»

В экономической литературе опубликовано немалое количество научных трудов на тему делегирования полномочий. Однако, выстроить на практике эффективную систему распределения полномочий оказывается достаточно сложно. Актуальность изучения процесса передачи ответственности руководителем своим компетентным сотрудникам, в условиях современного динамического и высокотехнологического бизнеса только возрастает.

Ключевые слова: делегирование, делегирование полномочий, менеджер, технология, ответственность, подчиненные, коллектив.

Существует множество различных определений делегирования полномочий (ДП). Несмотря на незначительные дополнения и изменения, суть делегирования полномочий заключается в процессе передачи части функций руководителя другим управляющим или сотрудникам для достижения конкретных целей организации. ДП Используется для повышения эффективности и оптимизации рабочей силы руководителя [1]. По мере развития организации, обязанностей менеджера становится все больше, возникает необходимость в разработке системы распределения работы.

Неизбежность делегирования полномочий очевидна для любого развивающегося бизнеса, и не зависит от сферы деятельности и формы собственности. Однако, принятие решения о делегировании, как и сам процесс передачи полномочий на практике, часто проходит через ряд сопротивлений, как со стороны руководства – передающего полномочия, так и со стороны подчиненных – принимающих ответственность.

Рассмотрим основные аргументы «за» и «против» делегирования, выявленные в результате опроса предпринимателей Донецка.

Рисунок 1 – Отношение руководителей к делегированию

В результате опроса было выявлено, что делегирование дает больше возможностей для развития бизнеса, поэтому необходимо преодолеть сопротивления со стороны коллектива и руководителей, которые неизбежно возникают на начальном этапе.

Важность делегирования полномочий определяется тем что:

1. Посредством делегирования руководитель может разделить работу и распределить ее между подчиненными. Это помогает уменьшить его операционную нагрузку, чтобы он смог сосредоточить усилия на планировании, организации бизнес-процессов и т.д.

2. С уменьшением нагрузки на руководителя, он может сконцентрировать всю свою энергию на решение важных дел. Таким образом, он может больше принести пользы для своего. Делегирование полномочий помогает менеджеру наилучшим образом доказать свои способности и навыки.

Актуальность изучения и применения делегирования полномочий на практике подтверждается постоянным ростом улучшения технологии ДЛ. Технология делегирования полномочий подразумевает следующую последовательность (рис. 2).

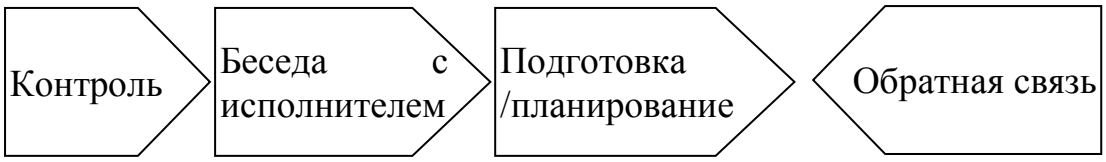


Рисунок 2 – Последовательность делегирования полномочий в организации

После того, как задание было выполнено и проблема решена, задача руководителя – обеспечить обратную связь с сотрудником. Анализируется как именно было выполнено задание, какие ошибки допущены, что было выполнено правильно, что может быть полезным в будущем. Менеджер может использовать различные техники обратной связи, главное чтобы она была и не снижала мотивацию сотрудников [2].

Делегирование полномочий является основой, на которой строятся отношения между вышестоящим и подчиненным. Организация функционирует лучше, когда полномочия перетекают с верхнего уровня на нижний. Это фактически показывает, что благодаря делегированию полномочий отношения между руководителем и подчиненным приобретают смысл [3].

Делегирование полномочий дает достаточно возможностей для подчиненных, чтобы развивать свои способности и мастерство. Делегируя полномочия, подчиненные получают ощущение собственной значимости. Они получают мотивацию к работе. Удовлетворенность работой является важным критерием для обеспечения стабильности и надежности в отношениях между начальником и подчиненным. Подчиненные раскрывают свои творческие способности, показывают свой креатив и заинтересованность в эффективной работе организации.

Делегирование полномочий не только полезно подчиненным, но и помогает руководителям развивать управленческие способности. Поскольку менеджер получает достаточно времени, чтобы сосредоточиться на стратегических вопросах и принятии решений. Помогает менеджеру достичь навыков делового общения, контроля и руководства, эффективной мотивации и лидерских качеств. Появляется время для нетворкинга и получения новых знаний.

Делегирование полномочий создает коллектив. Благодаря эффективным результатам коллектива организация может подумать о создании большего количества отделов и подразделений. Для этого потребуются большое количество менеджеров, которые должны быть опытные, квалифицированные, коммуникабельные.

Делегирование полномочий – это не просто процесс, но и эффективный инструмент, с помощью которого руководитель умножает свои возможности и возможности организации. Формируется компетентный персонал специалистов в своем деле, которые могут удовлетворить потребности клиентов на более высшем уровне, в точные сроки с требуемым уровнем качества.

Список использованной литературы

1. Календжян С.О. Аутсортинг и делегирование полномочий в деятельности компании. Москва: Дело, 2003. – 272 с.

2. Орлов А.И. Менеджмент. Учебник. – М.: Издательство «Изумруд», 2003. – 298 с.

3. Егоршин А.П. Управление персоналом. Учебник для вузов. – 4-е изд., испр. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 720 с.

© Зубаль В.А., 2019

УДК 339.138

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ МАРКЕТИНГОВЫХ КОММУНИКАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ КОММУНИКАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ

Извекова Алена Юрьевна,
студент ГО ВПО «Донецкий национальный университет
экономики и торговли им. М. Туган-Барановского»
Научный руководитель: Балабанова Л.В., д-р экон. наук, профессор,
заведующий кафедрой маркетингового менеджмента, ДонНУЭТ

В статье представлены результаты исследования коммуникационной активности ООО «Фирма «Колбико», в частности проведена оценка использования стратегического потенциала маркетинговых коммуникационных ресурсов в разрезе его составляющих элементов: информационный потенциал, имиджевый потенциал, финансовый потенциал.

Ключевые слова: коммуникационная активность, потенциал маркетинговых коммуникаций, информационный потенциал, имиджевый потенциал, финансовый потенциал.

В современных условиях особую значимость приобретает совершенствование коммуникаций, т.к. происходит переход от массового маркетинга к индивидуализированному, возрастают потребности потребителей, развиваются новые каналы распределения, все больше насыщаются рынки товарами и т.д. В последние годы высокая коммуникационная активность стала ключевым факторами успеха любой организации.

Целями коммуникационной активности ООО «Фирма «Колбико» являются: формирование и стимулирование спроса; увеличения объема сбыта; повышение имиджа предприятия.

Для достижения целей предприятия большое значение имеет стратегический потенциал маркетинговых коммуникационных ресурсов ООО «Фирма «Колбико», который включает три элемента: потенциал информационных ресурсов (таблица 1), имиджевый потенциал (таблицп 2) и финансовый потенциал (таблица 3).

Таблица 1 – Оценка информационного потенциала ООО «Фирма «Колбико»

Составляющие потенциала	Значимость	Оценка	Взвешенная оценка
Потенциал информационных связей внутри предприятия			
Информационные связи между подразделениями предприятия	0,5	1	0,5
Соответствие баз данных предприятия целям и задачам системы управления маркетинговыми коммуникациями (СУМК)	0,2	2	0,4
Качество программного обеспечения СУМК	0,3	2	0,6
Всего	1	5	1,5
Потенциал информационного пространства предприятия с покупателями и клиентами			
Качество информации относительно клиентов и покупателей предприятия	0,3	2	0,6

Составляющие потенциала	Значимость	Оценка	Взвешенная оценка
Информационные связи с клиентами и покупателями предприятия	0,5	2	1
Всего	0,8	4	1,6
Потенциал информационного пространства предприятия со СМИ и информационными агентствами			
Качество информации по СМИ и ведущих журналов, специальной прессы	0,4	3	1,2
Информационные связи со СМИ и информационными агентствами.	0,4	3	1,2
Всего	0,8	6	2,4
Потенциал информационного пространства предприятия с контактными аудиториями			
Качество информации по контактным аудиториям	0,5	1	0,5
Информационные связи с контактными аудиториями	0,3	2	0,6
Всего	0,8	3	1,1
Потенциал информационного пространства предприятия с поставщиками			
Качество информации по поставщикам	0,2	2	0,4
Информационные связи с поставщиками	0,6	3	1,8
Всего	0,8	5	2,2
Потенциал информационного пространства предприятия с конкурентами			
Качество информации относительно конкурентов	0,6	1	0,6
Доступность информационного пространства конкурентов	0,2	1	0,2
Всего	0,8	2	0,8
Средняя оценка			1,6

Проведенная оценка информационного потенциала показала, что ООО «Фирма «Колбико» реализует его не полностью (1,6 балла). Это связано с тем, что очень слабо реализуется потенциал информационного пространства предприятия с конкурентами (0,8 баллов), также малых значений достигла реализация потенциала информационных связей внутри предприятия и потенциала информационного пространства предприятия с контактными аудиториями (1,5 и 1,1 баллов соответственно).

Таблица 2 – Оценка имиджевого потенциала ООО «Фирма «Колбико»

Составляющие потенциала	Характеристика	Вес	Оценка	Интегральная оценка	Общая оценка
Имидж предприятия для потребителей	Качество обслуживания	0,2	2	0,4	1,72
	Известность торговой марки	0,1	3	0,3	
	Сервисные услуги	0,06	1	0,06	
	Система скидок	0,2	2	0,4	
	Цены на товары	0,3	1	0,3	
	Представление потребителей о миссии предприятия	0,08	1	0,08	
	Фирменный стиль	0,06	3	0,18	
Бизнес-имидж предприятия	Уровень лояльности предприятия к партнерам	0,2	2	0,4	1,92
	Надежность предприятия	0,5	2	1	
	Уровень престижности	0,09	2	0,18	
	Представление партнеров про миссию и стратегии предприятия	0,08	1	0,08	
	Информационная открытость предприятия	0,13	2	0,26	
Имидж для гос.структур	Значимость деятельности предприятия для региона	0,4	1	0,4	1,88
	Законопослушность предприятия	0,3	3	0,9	
	Количество рабочих мест, предоставляемых предприятием	0,2	2	0,4	
	Представление региональной администрации о миссии предприятия	0,06	1	0,06	

Составляющие потенциала	Характеристика	Вес	Оценка	Интегральная оценка	Общая оценка
	Открытость предприятия неформальным контактам	0,04	3	0,12	
Социальный имидж предприятия	Участие предприятия в социальных программах	0,4	3	1,2	2,6
	Информационная открытость предприятия	0,2	3	0,6	
	Соблюдения предприятием экологических стандартов	0,3	2	0,6	
	Представление общественности о миссии предприятия	0,1	2	0,2	
Средняя оценка потенциала					1,8

Оценка имеджевого потенциала ООО «Фирма «Колбико» показала, что данный потенциал предприятие реализует не полностью (1,8 балла). Наибольший результат был отмечен по социальному имиджу (2,6 балла), данный потенциал реализуется полностью. В наименьшей степени реализуется потенциал в сфере имиджа для потребителей и государственных структур (1,72 и 1,88 балла соответственно).

Таблица 3 – Оценка финансового потенциала ООО «Фирма «Колбико»

Составляющие финансового потенциала	Значение	Вес	Оценка	Взвешенная оценка
1.1 Коэффициент автономии	2,54	0,1	3	0,3
1.2 Коэффициент соотношения собственных и заемных средств	0,02	0,1	1	0,1
1.3 Коэффициент маневренности собственных средств	0,3	0,1	2	0,2
1.4 Коэффициент обеспеченности собственными средствами	3,4	0,1	3	0,3
1.5 Коэффициент текущей ликвидности	58,5	0,2	3	0,6
1.6 Коэффициент срочной ликвидности	19,6	0,2	3	0,6
1.7 Коэффициент абсолютной ликвидности	13,9	0,2	3	0,6
Средняя оценка потенциала		1		2,7

В результате оценки финансового потенциала было установлено, что ООО «Фирма «Колбико» финансово устойчиво, независимо от кредиторов и способно исполнять свои долговые обязательства, что способствует полной реализации финансового потенциала (2,7 балла)

На основе полученных результатов оценки информационного, имеджевого и финансового потенциала была проведена оценка использования стратегического потенциала маркетинговых коммуникаций (таблица 4).

Таблица 4 – Оценка использования стратегического потенциала маркетинговых коммуникаций ООО «Фирма «Колбико»

ставляющие стратегического потенциала ркетинговых коммуникационных ресурсов	Вес	Оценка	Взвешенная оценка
1. Потенциал информационных ресурсов	0,3	1,6	0,48
2. Финансовый потенциал	0,4	2,04	0,82
3. Имиджевый потенциал.	0,3	2,7	0,81
$СП_{МКР}$	1		2,11

Таким образом, было установлено, что ООО «Фирма «Колбико» реализует потенциал маркетинговых коммуникаций не полностью (2,11 балла). Это можно объяснить недостаточной степенью реализации информационного потенциала (0,48 балла). В наибольшей степени реализуется финансовый потенциал (0,82 балла).

Для более эффективного использования стратегического потенциала маркетинговых коммуникационных ресурсов ООО «Фирма «Колбико» рекомендуется использовать

комплексную систему совершенствования коммуникационной активности (КС СКА). Комплексная система включает в себя: систему диагностики коммуникационной политики; систему повышения коммуникационной активности; систему формирования коммуникационной стратегии; систему совершенствования коммуникационной политики; систему управления коммуникационными рисками.

Список использованной литературы

1. Армстронг Гарри, Котлер Филипп. Введение в маркетинг, 8-е изд.: пер. с англ. – М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2007. – 832 с.: ил.

2. Балабанова Л.В. Маркетинг: підручник / Л.В. Балабанова. – Вид. 3-тє, перероб. і доп. – К.: КНЕУ, 2011. – 543 с.

3. Бернет Дж., Мориарти С. Маркетинговые коммуникации: интегрированный подход. – М.: «Питер», 2010, С. 485.

4. Бове К.Л., Аренс У.Ф. Современная реклама / 8-е. изд. – Тольятти: Изд. Дом Довгань, 2010. – 704 с.: ил.

5. Котлер Ф., Армстронг Г. Основы маркетинга 9-е изд.: Пер. с англ. – М.:Издательский дом «Вильямс», 2003. – 1200 с.: ил. – Парал. тит. англ.

© Извекова А.Ю., 2019

УДК 504.062.2

БЕЗОПАСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРИРОДНЫМИ РЕСУРСАМИ

Куликова Дарья Александровна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Моджина Н.В., канд. филос. наук, доцент кафедры управления проектами и маркетинга БашГУ

В работе рассматриваются некоторые аспекты эффективного и безопасного управления природными ресурсами и создания системы экологического менеджмента на предприятии.

Ключевые слова: менеджмент, система экологического менеджмента, окружающая среда, экономика, экология.

Человечество – неотъемлемая часть окружающего мира, в котором протекает его повседневная жизнь.

Проблемы экономики и экологии возникли в результате этого взаимодействия не вчера - они накапливались веками и привели к глобальному изменению природного климата, как мы теперь говорим - окружающей среды. Так что экологические проблемы носят антропогенный характер.

Мы полностью зависим от природы в том, что касается жизненно важных потребностей: чистого воздуха и воды, стабильного климата и продуктов питания. Наша деятельность оказывает все более пагубное воздействие на дикую природу и экосистемы, подвергая риску наше собственное выживание.

Города превратились в особую среду обитания с качественно новым сочетанием производственных и социально-бытовых условий, которые всё активнее влияют на загрязнение окружающей среды отходами производства и жизнедеятельности горожан. Возрастают расходы на хранение, уничтожение и утилизацию отходов, и ликвидацию загрязнений.

Экологической безопасности окружающей среды должны заниматься специалисты - экологические менеджеры.

Экологический менеджмент начинается не с привлечения крупных капиталовложений, а с выявления организационных резервов, которые не требуют больших денег и обычно экономят много энергии, сырья и материалов [2, с. 194].

Менеджментом окружающей среды – занимаются не только специалисты-производственники, но и ученые, политики, работников неправительственных организаций (НПО), сотрудники компаний, государственные служащие и широкий круг лиц или групп, которые принимают решения об использовании природных ресурсов

Руководители, занимающиеся экологическими вопросами:

– предпринимают целенаправленные усилия по управлению процессом развития, с тем чтобы воспользоваться открывающимися возможностями;

– стремятся обеспечить, чтобы критические экологические пределы не превышались;

– работают над уменьшением и смягчением экологических проблем;

– обеспокоены повышением адаптивности и устойчивости человеческого общества перед лицом экологических изменений, изменчивости, непредсказуемости и опасностей.

Управление природопользованием предполагает участие многих заинтересованных сторон и требует многодисциплинарного подхода. Оно включает в себя множество пространственных масштабов, от локального до глобального. Оно также включает в себя множество разнообразных целей, включая желание контролировать направление и темпы развития, оптимизировать использование ресурсов, минимизировать деградацию окружающей среды и избежать экологических катастроф. Экологическое управление может практиковаться отдельными лицами и группами, имеющими противоречивые - и даже прямо противоположные - взгляды, как это может быть в случае, когда управляющие окружающей средой, нанятые крупными многонациональными корпорациями, вступают в конфликт с управляющими окружающей средой, представляющими добровольные организации.

Таким образом, экологическое управление связано с описанием и мониторингом экологических изменений, с прогнозированием будущих изменений и с попытками максимизировать выгоды для человека и минимизировать деградацию окружающей среды в результате деятельности человека.

Все, что происходит вокруг нас – это дело наших рук. Человек в среде обитания, с одной стороны, является объектом действия экологических факторов, с другой – сам оказывает воздействие на среду. Мы удовлетворяем наши краткосрочные потребности в основном за счет планеты, и именно люди-особенно те, которые наиболее уязвимы или не имеют права участвовать в принятии решений о том, как используются природные ресурсы (включая будущие поколения) – будут больше всего страдать [3].

Одна из самых насущных задач 21-го века заключается в обеспечении того, чтобы развитие индустрии и рост производства достигались без ухудшения состояния окружающей среды. Только люди могут сделать все, чтобы внести положительные изменения в окружающую среду.

Для определения возможности создания и внедрения системы экологического менеджмента на предприятии, необходима оценка существующего положения дел в организации и управлении производством с позиции экологических составляющих. На промышленных предприятиях традиционно ведется учет предельно допустимых выбросов и сбросов загрязняющих веществ на стадиях технологической подготовки и производства изделий, но требования к экологизации производства в настоящее время значительно повышаются. Выживание предприятия в современных условиях, когда мировая общественность уделяет большое внимание оздоровлению окружающей среды и созданию экологически безопасной продукции, невозможно без создания системы экологического менеджмента [1, с. 63-64].

Список использованной литературы

1. Бурима Л.Я. Стратегия развития и механизмы совершенствования экологического менеджмента промышленного предприятия в контексте глобальных и национальных тенденций [Электронный ресурс]. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=26624031.

2. Третьяк О.А., Румянцева С.Ю. Комплексный подход к экологическому менеджменту [Электронный ресурс]. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=9233102.

3. Починова Т.В. Основы экологии человека. Взаимосвязь экологии человека и здоровья [Электронный ресурс]. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=26476634.

4. Чернобай Л.П. Экология человека: основные подходы к проблеме «Человек и природа» [Электронный ресурс]. – URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=21511528.

© Куликова Д.А., 2019

УДК 331.101.31:005.336

ЛОЯЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Прядко Анастасия Александровна,
студент ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли м. М. Туган-Барановского»,
Научный руководитель: Сардак Е.В., д-р экон. наук, профессор кафедры маркетингового менеджмента ДонНУЭТ

В статье обоснована актуальность рассмотрения лояльности как фактора конкурентоспособности предприятия. Охарактеризованы основные уровни лояльности и факторы, на нее влияющие. Представлена матрица оценки лояльности.

Ключевые слова: персонал, лояльность, конкурентоспособность, приверженность, факторы лояльности.

На сегодняшний день человеческие ресурсы являются главным конкурентным преимуществом предприятия. Эффективно управлять персоналом и добиваться поставленных перед предприятием целей возможно только в том случае, если сотрудники будут ощущать единство со своей организацией.

Актуальность рассмотрения лояльности как фактора повышения конкурентоспособности обусловлена тем, что она позволяет сформировать привлекательный имидж предприятия-работодателя, связать интересы и цели предприятия с целями и ценностями работников, повысить продуктивность персонала в определенных бизнес-условиях. Именно с помощью правильно организованной системы управления лояльностью можно добиваться желаемых результатов: снижать текучесть кадров, формировать лояльность потребителей, контактных аудиторий, добиваться конкурентоспособности.

Ряд исследователей вопросов лояльности связывают данное понятие с терминами «приверженность» и «преданность», которые позволяют отождествлять себя с целями и ценностями предприятия. В соответствии с другой точкой зрения, лояльность – это доброжелательное, корректное, уважительное отношение к руководству, работникам, их действиям, к предприятию в целом; осознанное отношение работника к своей деятельности в соответствии с интересами работодателя, а также выполнение своих прав и обязанностей, включая неформальные отношения [2].

В процессе прогнозирования потребности в персонале и его поведения, планирования мероприятий по формированию и совершенствованию кадровой политики, разработки программ работы с подчиненными, необходимо учитывать текущий уровень их лояльности. При этом выделяют три уровня лояльности [1].

Первый уровень – удовлетворенность трудом – это уровень пассивной лояльности, характеризующийся наличием внешних атрибутов (символика, фирменная одежда, знаки, символизирующие предприятие). Работники, придерживающиеся данного уровня, вовремя приходят на работу, создают видимость добросовестного выполнения своих обязанностей, от них не следует ожидать готовности к риску.

Второй уровень – благонадежность и вовлеченность – средний уровень лояльности, характеризующийся ответственным отношением к работе, стремлением достигать определенных результатов и работать на благо организации, ставя свои интересы на второй план. Такой работник стремится овладевать необходимыми профессиональными знаниями, умениями, навыками, повышающими производительность труда.

Третий уровень – приверженность и организационное гражданство – высший уровень лояльности к предприятию. Проявляется в виде оказания помощи и поддержки коллегам, ощущения причастности к деятельности трудового коллектива, осознания своих прав и обязанностей, разделения интересов предприятия.

Основные факторы, формирующие тот или иной уровень лояльности, можно подразделить на три группы:

- административно-распорядительные (четкое соблюдение трудовых договоров, устава, элементов корпоративной культуры, контроль деятельности работников, разработка заданий, соответствующих способностям работников, планирование рабочего времени и т. п.);

- организационно-экономические (справедливое вознаграждение за конкретные достижения, соответствующий стиль управления руководителя, обеспечение обучения и повышения квалификации, система премирования, социальный пакет и др.);

- социально-психологические (честность со стороны руководства, доверие, его внимание к работникам и оказание поддержки, система моральных поощрений, благоприятный морально-психологический климат, наставничество, благоприятные условия труда, психологическая совместимость работников и т.д. [3].

С целью повышения конкурентоспособности предприятия, руководству необходимо систематически выявлять, анализировать и оценивать данные факторы. Исходя из полученного анализа, стоит определять уровень лояльности по категориям персонала, т.к. сформировать лояльный коллектив возможно только с помощью последовательной реализации системы мероприятий по управлению лояльностью, связывая их с интересами и ценностями всех категорий работников.

Рисунок 1 – Матрица диагностики лояльности персонала

Проведение диагностики лояльности персонала возможно с помощью матрицы, имеющей комплексный характер (рис. 1). Объединив работников в группы по определенному уровню лояльности, необходимо разрабатывать индивидуальные и коллективные программы развития лояльности для каждой группы или осуществлять реинжиниринг процессов управления человеческими ресурсами.

Этот процесс должен быть регулируемым, т.е. осуществляться путем целенаправленного влияния на факторы, обуславливающие появление определенного уровня лояльности. Правильно подобранная программа развития лояльности персонала позволит:

- повысить уровень эффективности труда;
- заинтересовать работника в деятельности предприятия;
- соблюдать нормы, правила и обязанности относительно предприятия, руководства, коллег;
- предотвращать нарушения или действия, связанные с ущербом;
- повысить уровень инициативности, самоменеджмента и энтузиазма;
- повысить уровень работоспособности и самоотдачи.

Таким образом, лояльность персонала целесообразно рассматривать как категорию, связанную с конкурентоспособностью предприятия и основанную на доброжелательных отношениях персонала и работодателя. Процесс ее формирования должен осуществляться с учетом осознанного влияния на факторы, которые обусловили ее формирование, а также частных потребностей и интересов сотрудников. Управление лояльностью с использованием современных HR-технологий позволит повысить конкурентоспособность предприятия в долгосрочной перспективе.

Список использованной литературы

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.
2. Доминяк В.Г. Организационная лояльность: основные подходы // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 4. – С. 34–40.
3. Харский К.В. Благонадежность и лояльность персонала. – СПб.: Питер, 2003. – 496 с.

© Прядко А. А., 2019

УДК 338

МАТРИЦА БОСТОНСКОЙ КОНСУЛЬТАТИВНОЙ ГРУППЫ

Саетов Артур Саматович,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Арсланбаева Р.В., старший преподаватель
кафедры управления проектами и маркетинга БашГУ

Данная статья рассматривает один из базовых инструментов маркетинга – матрица Бостонской консультативной группы, которая поможет определить позицию товара на рынке и поможет построить стратегию дальнейшего развития.

Ключевые слова: маркетинг, матрица БКГ, товар, рынок, стратегия развития, баланс портфеля.

Многие задумывались об открытии своего бизнеса. Ведь тогда можно не строить карьеру, не работать на кого-то, а работать только на себя. Но так ли легко быть предпринимателем? Ведь недостаточно заниматься продажей товаров, бизнесмену нужно остаться в плюсе и получить прибыль. Именно этим занимается маркетинг.

Маркетинг-это наука, которая изучает способы удовлетворения рыночных потребностей, с целью извлечения прибыли. На данный момент существует множество способов реализации товаров на рынке. Одним из самых базовых и популярных является матрица Бостонской консалтинговой группы (матрица БКГ) [6].

Матрица БКГ (англ. BCG matrix) – это инструмент, с помощью которого можно по данным рыночного роста и занимаемой доли определить положение на рынке товара или фирмы.

Матрица БКГ разработана в конце 1960-х годов американским предпринимателем Брюсом Д. Хендерсеном [5].

Матрица БКГ помогает осуществить две функции:

1) достижение определённой позиции на рынке;

2) распределение средств между различными зонами хозяйствования в будущем;

3) составление баланса портфеля.

Основу матрицы БКГ составляет модель жизненного цикла товара. Жизненный цикл товара состоит из четырех стадий: «Проблема» (выход на рынок), «Звезда» (рост), «Дойная корова» (зрелость), «Собака» (спад) [3].

Чтобы оценить конкурентноспособность товара в матрице БКГ нужно использовать два критерия:

1) Темп роста отраслевого рынка – среднее значение темпов роста сегментов рынка, в которых действует компания, или принимается равным темпу роста валового национального продукта. Темпы роста сегментов рынка более 10% считаются высокими.

2) Относительная доля рынка – отношение доли рынка рассматриваемого продукта к доли рынка наиболее крупного конкурента.

Сама же матрица БКГ имеет следующий вид (рисунок 1) [1].

У каждого из видов товара есть свои особенности и пути развития [2]:

1) Товар «Проблема» или же трудные дети характеризуются относительно малой долей рынка, но высокими темпами роста. Такие товары требуют больших инвестиций и, при должном подходе, превратятся в товар «звезду».

2) Товар «Звезда» – высокие темпы роста при относительно высокой доли занимаемого рынка. Зачастую являются лидерами своих отраслей. Они приносят своим фирмам очень высокий доход, но, как правило, нуждаются в не меньшем финансировании. Главной проблемой является определение правильного баланса в инвестировании в эту область. Ведь «звезда» может превратиться как в «дойную корову», так и в «собаку».

3) Товар «Дойная корова» характеризуются высокой долей рынка, но низкими темпами роста. Основной источник дохода фирмы. Могут приносить огромный доход при незначительных вложениях.

4) Товар «Собака» – относительно низкая доля занимаемого рынка и низкие темпы роста. Характеризуются крайне невыгодным положением по издержкам. От такого товара нужно либо избавляться, либо сокращать инвестиции и скромно существовать.

↑ Т Е М П Ы	Товар «Проблема»	Товар «Звезда»
Р О С Т А	Товар «Собака»	Товар «Дойная корова»
	→	
	ОТНОСИТЕЛЬНАЯ ДОЛЯ РЫНКА	

Рисунок 1 – Матрица БКГ

От вида вашего товара зависит и ваша стратегия. Но у фирм, как правило, в распоряжении не один товар, а несколько. Идеальный портфель состоит из двух групп товара:

1) товары, приносящие доход;

2) товары, которые нуждаются в инвестициях, поскольку находятся на стадии внедрения в рынок.[4]

Для примера, представим, что фирма производит следующие товары: 3 товара «звезда», 2 «коровы», 1-2 «проблемы», и 1-2 «собаки». В динамическом корпоративном портфеле выделяют 4 стратегии развития:

1) «Траектория товара» Инвестируя в Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы (НИОКР) деньги, получаемые, в основном от «дойных коров», фирма выходит на рынок с совершенно новым товаром, который становится «звездой»;

2) «Траектория последователя». Средства от «дойных коров» инвестируются в товар «проблему», на рынке которого доминирует лидер. Фирма придерживается агрессивной стратегии наращивания доли рынка, и товар «проблема» превращается в товар «звезда»;

3) «Траектория неудачи». Вследствие недостаточного инвестирования в товар «звезда», он утрачивает лидирующие позиции на рынке и превращается в товар «проблема»;

4) «Траектория посредственности». Товару «проблема» не удаётся увеличить свою долю рынка, вследствие чего он превращается в товар «собака».

При использовании модели BCG очень важно правильно измерить темпы роста рынка и относительную долю организации на этом рынке. От вашей стратегии зависит дальнейшая судьба товара, а вследствие и ваш доход. Главным преимуществом данного «инструмента» является простота и наглядность - все необходимые расчёты следуют из двух переменных, и дают всю необходимую и достаточную информацию. Но это и является и главным недостатком - сильно упрощённая система не может описать весь процесс принятия решений, который на деле намного сложнее, чем его описывает матрица БКГ. Также недостатком считается, что доля рынка соответствует прибыли, что не всегда является верным.

Список использованной литературы

1. Бахотский В.В., Войку И. П. Анализ маркетинговой деятельности: учебное пособие. Часть II. – Псков: Псковский государственный университет, 2015. – 92 с.

2. Гольдштейн Г.Я. Основы менеджмента: учебное пособие, изд 2-е, дополненное и переработанное. – Таганрог: Изд-воТРТУ, 2003.

3. Галяутдинов Р.Р. Матрица БКГ: что такое, как построить и проанализировать // Сайт преподавателя экономики. [2014]. – URL: http://galyautdinov.ru/post/matrica-bkg.

4. Матрица БКГ (матрица BCG). Матрица Бостонской консультативной группы [Электронный ресурс]. – URL: http://www.stplan.ru/articles/theory/bkg.htm – Заглавие с экрана.

5. «BCG матрица. Краткая информация об инструменте». – URL: https://www.e-xecutive.ru/wiki/index.php/BCG_%D0%BC%D0%B0%D1%82%D1%80%D0%B8%D1%86%D0%B0.

6. Что такое маркетинг: определения, понятия, примеры. – URL: http://marketnotes.ru/.

© Саетов А.С., 2019

УДК 330.2

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИНСТРУМЕНТЫ РАЗВИТИЯ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФИРМЫ

Фаронова Сабина Зайнудиновна,
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Аллагулов Р.Х., канд. экон. наук, доцент
кафедры общей экономической теории БашГУ

В статье раскрываются современные технологии, инструменты маркетинга, представленные как способ повышения эффективности компании, а также их основополагающая роль, актуальность использования, характерная для любых типов рынка.

Ключевые слова: маркетинговые инструменты, маркетинговые технологии, концепция маркетинга, эффективность.

В условиях часто меняющейся рыночной среды, росте информационных технологий, скорости генерирования и обработки информации – потребительские предпочтения подвергаются быстрой смене, что уже в свою очередь, приводит к устареванию маркетинговых решений. Использование именно современных маркетинговых инструментов − один из способов повышения эффективности бизнеса. При верной маркетинговой стратегии, рациональном подборе маркетинговых инструментов и их применении компания достигает следующие цели:

- стимулирование сбыта – увеличение объемов продаж;
- конкурентоспособность;
- удовлетворенность и лояльность клиентов;
- увеличение доли рынка;
- формирование и развитие бренда компании и т.д.

По нашему мнению, маркетинговая деятельность − это запланированный и спрогнозированный комплекс мероприятий, направленных на стимулирование производственной и сбытовой функции компании. Хочется отметить, что именно комплексность маркетинговых мероприятий и их разноплановость позволяет достичь поставленных целей компании. Комплексность означает, что маркетинговые технологии должны ориентироваться не только на реализацию необходимых маркетинговых мероприятий, но и на разрешение значительного разнообразия рыночных проблем и задач. По этой причине, любая маркетинговая технология должна быть адаптирована, иметь возможность приспособиться к постоянно изменяющимся условиям функционирования хозяйствующего субъекта, к специфике его деятельности, организации управления на предприятии [8, с. 5].

Разработка и использование маркетинговых технологий на различных уровнях управления рыночными процессами в сфере торговли должны увеличить рост объемов и качества предоставляемых услуг [3, с. 11].

На наш взгляд, современный маркетинг выделяет разнообразный арсенал средств, что значительно затрудняет поиск и отбор необходимых маркетинговых решений. Компания несет не только временные издержки, также возрастают маркетинговые затраты на неэффективные статьи расходов, при и так ограниченном выделенном бюджете. Растет и влияние внешних факторов на компанию, а именно, конкуренция.

После внедрения маркетинговых технологий в компании должен проводиться анализ эффективности использования ресурсов и рентабельности вложенных инвестиций. Анализ данных – один из важнейших инструментов, которые требуют постоянного контроля и обновления. Это мощный финансовый инструмент, который позволит осуществлять разработку стратегий и проведение инвестиций таким образом, чтобы способствовать повышению прибыли компании. В дальнейшей перспективе анализ позволит устранить

слабые места в своих рекламных кампаниях, доказать целесообразность маркетинговых мероприятий и обосновать те или иные маркетинговые затраты. От этого умения зависит выживаемость компании на рынке, особенно в условиях экономических кризисов.

Существуют традиционные инструменты маркетинга:

- анализ бизнес-среды: как внешней, так и внутренней;
- анализ конкурентов;
- прогнозирование потребностей общества потребления;
- ценообразование;
- дистрибуция;
- продажи и т.д.

В дополнении к классической концепции маркетинга-микса 4Р (продукт, цена, место продажи, продвижение) добавились следующие три составляющие:

1) люди − стратегия управления человеческими ресурсами, оказывающих непосредственное влияние на развитие товара или услуги: персонал, покупатели, производители, поставщики;

2) процесс − предоставление и потребление товара или услуги, то есть взаимодействие между потребителем и бизнесом;

3) физическое окружение − формирование положительного, устойчивого образа и имиджа компании в глазах потребителя.

Современная концепция маркетинга выступает как более практичная и клиентоориентированная модель, направленная на развитие маркетинга отношений и сферы услуг. Совершенствование инструментов маркетинга в новых условиях трансформации поведения потребителей услуг, на наш взгляд, является одним из основных факторов, способствующих закреплению предприятия на рынке и обеспечивающим его конкурентоспособность [4, с. 4].

Описывать все маркетинговые инструменты не представляется возможным по причине их множества, целесообразнее выделить основные решения, характерные для любого типа рынка.

Интернет-маркетинг – это совокупность приемов в Интернете, направленных на привлечение внимания к товару или услуге, популяризацию этого товара (сайта) в сети и его эффективного продвижения с целью продажи [6].

Популяризация онлайн-средств продвижения связана со следующими мировыми тенденциями:

- по данным Nielsen (компания-измеритель, предоставляющая данные и аналитику для наиболее полноценного изучения потребителей и рынков), поиски информации в интернете чаще всего связаны с покупками [10];
- 69% общего времени, проведенного в интернете, пользователь осуществляет с помощью мобильного телефона;
- 85,5 млн. пользователей интернета в России;
- 30,5 млн. жителей России покупают в интернете;
- средний чек онлайн-покупки 4200 руб. [2].

Рост эффективности сетевых площадок, а также увеличение темпов роста рынка интернет-маркетинга являются факторами того, что многие предприниматели основательно рассматривают интернет-маркетинг как альтернативу таким крупным медиаформатам, как телевидение и наружная реклама. Данное направление становится более приоритетным и влиятельным для многих компаний [1, с. 13].

Рассмотрим некоторые рекламные инструменты интернет-маркетинга.

Контент-маркетинг используется для обмена знаниями и передовым опытом, укрепления доверия, для привлечения перспективных связей. Контентмаркетинг трансформируется в философию применения виртуального общения через электронные письма, статьи, блоги, социальные медиа, СМИ, приложения [5, с. 6].

SEO маркетинг – поисковое продвижение сайта по ключевым запросам. Позволяет оптимизировать web-сайт компании и вывести его на первые позиции в поисковых системах.

Баннерная реклама – рекламные блоки (текстовые или графические), размещенные на собственном web-сайте, так и на других площадках с высокой посещаемостью и хорошей статистикой. Его размещение направлено на повышение узнаваемости бренда, создания положительного имиджа, нацеленного позиционирования. Баннерная реклама в разы дешевле, чем наружная реклама. Также в любой момент можно отследить эффективность рекламы (по показам, по кликам).

SMM-продвижение продукта и бренда через социальные сети. Данный инструмент, на сегодняшний день, востребован и популярен среди малого и среднего бизнеса. Маркетинг социальных медиа позволяет наладить коммуникации бизнеса и потребителей, представлять собственный контент, четко позиционировать бренд компании и его конкурентные преимущества.

Контекстная реклама – рекламное объявление на поисковых площадках и сайтах-партнерах рекламной сети. К преимуществам такой рекламы относят: привлечение только целевой аудитории; оплата за переход на web-сайт компании; контроль и аналитика рекламных кампаний; бюджетность.

E-mail маркетинг – рассылка информации посредством электронной почты; наиболее популярный и эффективный инструмент. Он позволяет выстраивать прямую коммуникацию между брендом (или бизнесом, компанией) и потенциальными или существующими клиентами. Результат такой коммуникации может выражаться как в увеличении лояльности клиентов к компании, так и в увеличении новых и повторных продаж, то есть другими словами – удержании и возврате клиентов [9].

Видео-маркетинг; действия, направленные на продвижение товара или услуги при помощи видеоматериалов. Это последняя тенденция, позволяет как привлечь свою целевую аудиторию, презентовать продукт, так и усилить бренд и повысить лояльность клиентов.

Аналитика при помощи Методологии CRM (Customer Relationship Management) – управление взаимоотношениями с потребителями, автоматизация и стандартизация управления отношений с клиентами. CRM система дает возможность:

1) получить общую для компании стандартизированную базу контактов (клиентов, контрагентов);

2) эффективно осуществлять контроль качества работы отдела продаж в любой момент времени;

3) получить статистику и аналитику эффективности работы с лидами (входящими звонками, запросами);

4) планировать повышение качества работы и разрабатывать стратегию развития бизнеса [7].

Эффективность внедрения CRM системы повышает качество работы не только с потребителями товаров и услуг, но и с внешними игроками бизнес отношений.

Подводя итоги, приходим к выводу, что применение современных маркетинговых технологий в наибольшей мере актуально для рыночных субъектов и уже становится неотъемлемой составляющей системы маркетинга компании. Их развитие и правильное применение оказывает неоценимую помощь в реализации товаров, что в свою очередь способствует эффективному товарообороту, укреплению рынка и стабилизации экономики [8, с. 10].

Список использованной литературы

1. Гуварьян К.А., Гаврилова О.М. Анализ рынка интернет-маркетинга в РФ и за рубежом // Современные научные исследования и инновации. – 2016. – № 12 [Электронный ресурс]. – URL: http://web.snauka.ru/issues/2016/12/74855 (дата обращения: 11.01.2018).

2. Инфографика: тренды интернет-торговли 2017 в России и мире // URL: https://www.ecwid.ru/blog/ecommerce-trends-infographic.html (дата обращения: 27.02.2018).

3. Ланина Е.И., Скрынникова И.А. Маркетинговые технологии для повышения эффективности организаций оптовой торговли // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1-2. – URL: http://science-education.ru/ru/article/view?id=20097 (дата обращения: 27.02.2018).

4. Матвеева Я.А., Машков К.А. Влияние инструментов маркетинга на повышение конкурентоспособности хозяйствующего субъекта // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2015. – №1. – С. 162-167.

5. Носкова С.В. Инструменты B2B маркетинга // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2016. – № 2 [Электронный ресурс]. – URL: http://ekonomika.snauka.ru/2016/02/10816 (дата обращения: 20.02.2018).

6. Что такое интернет-маркетинг – полный обзор для новичков + основные инструменты и стратегии продвижения. – URL: http://hiterbober.ru/business-terms/chto-takoe-internet-marketing.html (дата обращения: 27.02.2018).

7. Что такое CRM-системы и как их правильно выбирать? // URL: https://habrahabr.ru/company/trinion/blog/249633/ (дата обращения: 27.02.2018).

8. Шалыгина Н.П., Селюков М.В. Развитие маркетинговых технологий в деятельности хозяйствующих субъектов региона // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 4. – URL: http://science-education.ru/ru/article/view?id=14175 (дата обращения: 27.02.2018).

9. Email-маркетинг как способ увеличения продаж и повышения лояльности клиентов. – URL: https://porarasti.com/email-marketing-kak-sposob-uvelicheniya-prodazh-povyisheniya-loyalnosti-klientov/ (дата обращения: 27.02.2018).

10. What are connected shoppers doing and not doing online? – URL: http://www.nielsen.com/us/en/insights/news/2016/what-are-connected-shoppers-doing-and-not-doing-online.html (дата обращения: 27.02.2018).

© Фаронова С.З., 2019

УДК 330.2

ВОЗДЕЙСТВИЕ МАРКЕТИНГА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФИРМЫ

Фаронова Сабина Зайнудиновна,
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Аллагулов Р.Х., канд. экон. наук, доцент
кафедры общей экономической теории БашГУ

В статье автор приходит к выводу, что в условиях нового устройства рынка, не только финансово-экономические аспекты оказывают влияние на эффективность деятельности фирмы. На первый план выходит построение долгосрочных отношений с клиентами, создание нового ценностного предложения, что уже в совокупности приведет к извлечению дополнительной прибыли.

Ключевые слова: конкурентоспособность, потребитель, рыночная среда, эффективность, маркетинг взаимоотношений.

В современных условиях возникновения гиперконкуренции, характеризующейся стремительными изменениями рынка и рыночных тенденций вопрос об эффективности деятельности предприятия является наиболее актуальным. Барьеры входа на рынок становятся минимальными, что влечет за собой высокую скорость динамики рынка – появление не только новых, но и исключение неконкурентоспособных и неэффективных игроков рынка. То есть основной задачей бизнеса является сохранение, удержание своих конкурентных преимуществ в долгосрочной перспективе, что приведет к улучшению финансово-экономических результатов его функционирования.

«Маркетинговые инновации – использование новых или достаточно модифицированных маркетинговых приемов, например, значительные изменения в дизайне и упаковке продуктов, применение новых методов продвижения и т.д.» [8, с. 76].

Эффективность может измеряться при помощи качественной величины – критерия, а также количественной величины – показателями. Например, критерием трудовой эффективности является производительность труда на единицу затрат; критерием эффективности финансовых результатов будет максимизация прибыли на единицу затрат капитала, а экономических результатов – эффективность создания стоимости; критериями оценки деловой активности предстают: деловая репутация, качественность отношений с покупателями и партнерами, наличие обширных рынков сбыта, экспортируемость продукции, конкурентоспособность, инновационность деятельности. Так же имеется ряд критериев для прогнозирования банкротства, предложенные Комитетом по обобщению аудирования (Великобритания). В.В. Ковалев, основываясь на разработках западных аудиторских фирм применил эти разработки к отечественной специфике бизнеса. Выделим некоторые из критериев: повторяющиеся существенные потери в основной производственной деятельности; устойчиво увеличивающаяся до опасных пределов доля заемных средств в общей сумме источников средств; хроническое невыполнение обязательств перед инвесторами и кредиторами; недостаточная диверсификация деятельности предприятия и т.д. Предложенные критерии помогают отслеживать текущее состояние и продуктивность операционной деятельности компании, информируют о возможном негативном состоянии объекта, тем самым позволяя сохранить в балансе и предотвратить от осложнений или дисфункции системы.

Целевые ориентиры функционирования предприятия в условиях рынка могут быть весьма разнообразными. Эти цели могут быть объединены в две основные группы: экономические и социальные. В традиционном понимании основной целью и первичным критерием максимальной результативности функционирования предприятия являлось получение прибыли, за ним такие показатели как рентабельность и рост капитализации. Безусловно, анализ эффективности остается фундаментальным источником при принятии управленческих решений и для того, чтобы добиться максимальной результативности функционирования предприятия, необходимо рассмотреть возможность более эффективного использования его основных фондов, роста коэффициента оборачиваемости оборотных средств и производительности труда [7, с. 755]. Но для современного и будущего устройства рынка приростает дополнительная компонента, расширяется иерархия критериев и показателей для оценки эффективности фирмы. Новые условия развития экономики, оказавшиеся под влияние глобального финансового кризиса, позволили по-другому рассмотреть эффективность функционирования предприятий [2, с. 53].

Рыночная среда и рыночные возможности модифицировались, что привело к новой форме ориентации бизнеса. Первоначальная модель была сфокусирована на производство и производственные возможности без учета рыночных предпочтений. Вторая модель нацелена на сбыт продукции: после производства и изготовления продукции предприятие направляла свои силы на агрессивный сбыт, тем самым достигая потребительскую цель. Но в условиях высокой конкурентной борьбы и переизбытка продуктовых предложений, глобальных производственных возможностей, а также множества технологических решений сформировать тенденция нового устройства рынка:

1) рыночная власть переходит от продавцов к покупателям;
2) представление на рынок не товара как результата производства, а комплекса ощутимых и неосязаемых ценностей, способных удовлетворить как физические, так и социальные потребности индивидуума;
3) построение долгосрочных взаимовыгодных партнерских взаимоотношений со своими покупателями и другими контрагентами;
4) конкурирование на рынке уже не компании-производители, а созданные ими деловые системы в целом, причем конкуренты рассматриваются не как соперники, а как

партнеры в достижении общей цели – создания наиболее привлекательного потребительского предложения.

То есть, всецело действует концепция маркетинга взаимоотношений, в котором процесс удовлетворения потребностей потребителей, интересов партнеров и государства проявляется в процессе их взаимодействия.

Потребитель выдвигает все новые требования к оказываемым услугам, продукту, его технико-экономическим характеристикам, количеству, срокам поставки и тем самым создает предпосылки для распределения рынка между производителями [6, с. 7]. То есть побеждать будут компании, тратящие основную массу не на разработку продукта как такового, совершенствования контроля за производством, качеством и логистику, но на создание неотразимой потребительской ценности, а также на укрепление бренда и его верное позиционирование. Единственный способ удержать потребителя – индивидуализировать отношения с ним. Схема нового устройства рынка представлена на рисунке 1.

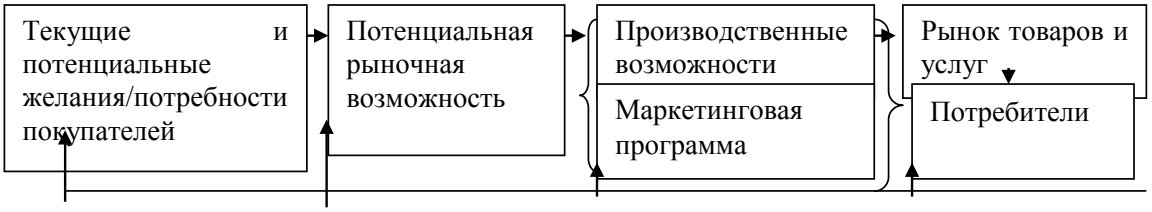


Рисунок 1 – Организация бизнеса с ориентацией на производство, продажи и рынок [4, с.286]

Мы говорим о связи между маркетинговой деятельностью и эффективностью, так как сам комплекс маркетинга отвечает за широчайший круг вопросов: ценообразования, складирования, упаковки, создания торговой марки, управления торговым персоналом, кредитов, транспортировки, социальной ответственности, выбора мест для размещения торговых точек, изучения потребителей, правил торговли, рекламы, рыночных исследований и т.д. В рыночной экономике выживают те фирмы, чья продукция, услуги находят сбыт, а как известно, за сбыт также отвечает маркетинг. Анализируя клиентов, их потребности, формируя клиентоориентированный подход, фирма извлекает дополнительную прибыль за счет глубокого понимания и эффективного удовлетворения потребностей клиентов [1, с. 23].

Именно эффективность обеспечивает последовательное движение системы вперед, совершенствование межсистемных взаимосвязей и взаимозависимостей, и наиболее полное удовлетворение частных, корпоративных, региональных и иных интересов и потребностей [5, с. 42].

Резюмируя, приходим к выводу, что эффективность – одна из важнейших категорий функционирования предприятия. Низкая эффективность может вести к несостоятельности, потере платежеспособности и риску банкротства, или может вынудить собственника самостоятельно принять решение о ликвидации организации.

Список использованной литературы

1. Гулакова О.В., Ребязина В.А., Смирнова М.М. Специфика клиентоориентированности компаний на российском рынке: результаты эмпирического исследования // Вестник С.-Петерб. ун-та. Сер. Менеджмент. – 2015. – Вып. 4. – С. 1-35.

2. Девяткин А.Г. К вопросу об управлении эффективностью деятельности предприятия // Социально-экономические исследования, гуманитарные науки и юриспруденция: теория и практика. – 2015. – № 2. – С. 51-55.

3. Коршунова Д.А., Паршина Ю.А. Проблема оценки эффективности деятельности предприятия // Nauka-rastudent.ru. 2017. – № 01 (037). – С. 1-10 [Электронный ресурс]. – URL: http://nauka-rastudent.ru/37/3950/

4. Маркетинг. Учебник для студентов бакалавриата / под ред. И.В. Липсица. М.: ГЭОТАР-Медиа, 2012. – 576 с.

5. Минаева О.А. Экономическая эффективность предприятия в современных условиях // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2015. – № 4. – С. 41-43.

6. Сивирина Н.В. Эффективность маркетинговой деятельности, проводимой на предприятии // Актуальные вопросы современной науки. – 2015. – № 43. – С. 1-10.

7. Панфиль Л.А., Муртазина Е.Э. Оценка эффективности деятельности предприятия // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 6-4. – С. 753-756. – URL: https://applied-research.ru/ru/article/view?id=9691 (дата обращения: 22.10.2018).

8. Экономика фирмы: учебное пособие / под общ. ред. Г.М. Россинской. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2018. – 134 с.

© Фаронова С.З., 2019

УДК 336.6

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ АНАЛИТИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Хазеев Далер Рустамович,
магистрант ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Нурдавлятова Э.Ф. канд. экон. наук, доцент кафедры «Финансы и налогообложение», БашГУ

В данной статье рассматриваются основные теоретические основы и наиболее существенные аспекты аналитического обеспечения финансового менеджмента. Принципиальным отличием аналитического обеспечения от экономического анализа является исследование не только финансовых аспектов, но и изучение операционной, инвестиционной и рыночной стратегии. Также в статье определена зависимость между аналитическим и информационным обеспечением финансового менеджмента.

Ключевые слова: аналитическое обеспечение, финансовый менеджмент, финансовый анализ, финансовое состояние.

В условиях нестабильности внешней среды традиционные методы экономического анализа устаревают, а современные тенденции развития предъявляют новые требования и решения в финансовом менеджменте. Именно поэтому необходимо формирование современных и более эффективных подходов к анализу бизнеса.

Традиционные концепции аналитического обеспечения финансового менеджмента не рассматривают в достаточной степени многие аспекты деятельности компаний, вследствие чего невозможно всецело оценить эффективность управления предприятием и разработать финансовую стратегию его развития. Существует необходимость в разработке современной финансовой модели организации, ориентированной на стратегический анализ бизнеса и обоснование управленческих решений через оценку стоимости компании [4, с. 69].

Следует отметить, что аналитическое обеспечение финансового менеджмента должно включать оценку значимых аспектов деятельности, поскольку для управления финансами необходимо глубокое понимание деятельности компании.

Под наиболее существенными аспектами понимается:

– операционная деятельность, связанная с производством и реализацией, которая определяет текущие финансовые результаты организации;

– инвестиционная деятельность, определяющая развитие организации и ее конкурентоспособность; рыночная стратегия организации;

– финансовая деятельность, направленная на выбор наиболее эффективных способов привлечения источников финансирования [3, с. 56].

Существует принципиальное отличие между содержанием аналитического обеспечения финансового менеджмента и содержанием экономического анализа по нескольким основным направлениям.

Во-первых, основным акцентом в аналитическом обеспечении является анализ факторов стоимости бизнеса организации. Если говорить конкретно, главным направлением является средневзвешенная стоимость капитала, рентабельность инвестированного капитала, а также темпы роста компании.

Во-вторых, аналитическое обеспечение финансового менеджмента включает комплексную оценку таких показателей, как уровень операционного, финансового, инвестиционного и сопряженного риска, стоимость источников финансирования компании, экономическая прибыль и показателей дивидендной политики.

В-третьих, аналитическое обеспечение финансового менеджмента предусматривает проведение аналитических процедур, разработку стратегии развития организации, оценку стоимости бизнеса. Результаты, полученные в ходе анализа, используются при разработке финансовой стратегии. Их оценка производится с помощью многовариантных прогнозных расчетов.

На основе аналитического обеспечения финансового менеджмента должны формироваться решения относительно привлечения капитала и его размещения, а также оно должно покрывать такие сферы принятия решений, как качество и эффективность использования ресурсов организации, маркетинг и перспективы развития бизнеса.

Оценка финансовых результатов компании предусматривает не только изучение конечного результата деятельности организации, но и процесса его получения.

При проведении анализа можно определить основные наиболее существенные задачи:

- определение внутренних резервов улучшения финансового состояния, платежеспособности и рентабельности;
- выявление основных факторов, которые влияют на финансовую устойчивость и уровень их влияния;
- объективная оценка финансового состояния за анализируемый период;
- выявление основных причин отклонений в структуре и динамике;
- обоснование выводов и разработка рекомендаций в целях улучшения финансовой устойчивости.

Нельзя не отметить, что с аналитическим обеспечением неразрывно связано информационное обеспечение. Содержание системы информационного обеспечения финансового менеджмента обычно определяется отраслевыми особенностями деятельности предприятия, его организационно-правовой формой, масштабом и степенью диверсификации финансовой деятельности и рядом других условий.

Необходимо отметить также, что качество и достоверность используемой информации влияет на эффективность принятых решений финансового менеджмента.

Финансовая отчетность является основным источником информации для проведения экономического и финансового анализа предприятия. Однако, подводя итоги и выводы на основании отчетности, не стоит забывать о тех подводных камнях и недостатках, которые ей присущи.

Для внешнего аналитика основным источником информации для проведения такого типа анализа являются отчет о финансовых результатах, бухгалтерский баланс, отчет о движении денежных средств. Отчет о финансовых результатах интересует, в первую очередь, так как он отображает основные доходы, расходы и различные финансовые результаты компании.

Баланс необходим при расчете отдельных показателей рентабельности, которые позволят понять эффективность использования имеющихся ограниченных ресурсов (активов) для целей получения прибылей.

Также баланс позволяет немного лучше понять текущую политику сбыта продукции. Что касается отчета о движении денежных средств, то сопоставление его данных с отчетом о

финансовых результатах позволит понять качество сбытовой и кредитной политики организации.

Одной из основных проблем финансовой отчетности как основного информационного источника является агрегирование информации, то есть выделение существенных статей, и суммирование несущественных в одну. Согласно ФЗ № 402 «О бухгалтерском учете», агрегирование является одним из основных принципов, тем не менее, в процессе такого укрупнения часть важной информации теряется.

Более точную информацию может предоставить другой отчет: оборотно-сальдовая ведомость, в которой содержится наибольший объем информации, и который может формироваться на любые временные промежутки [2, с.53].

Именно своевременность и оперативность особенно важны в постоянно изменяющихся условиях, поскольку необходимо иметь достоверную актуальную и релевантную информацию.

Поэтому для получения наиболее полной картины, необходимо провести анализ финансовой отчетности в динамике. Можно сопоставить данные за несколько лет, обычно сравниваются числа за 3 года как минимум. Однако на взгляд многих экспертов этого недостаточно и необходимо брать сравнение за более длительный период, к примеру за 5 лет. Так можно выявить определенные тенденции каждой статьи баланса либо отчета о финансовых результатах.

Также необходимо отметить, что на сегодняшний день в финансовом менеджменте незаслуженно мало внимания уделяется аналитическому обоснованию решений относительно маркетинговой деятельности компании. Причем все возрастающее значение имеют эти решения, поскольку эффективность деятельности организации в значительной степени зависит от эффективности рынков сбыта, а также от маркетинговых решений касательно выпускаемой продукции, стратегии ценообразования, стимулирования продаж.

Тщательное исследование рынка может обеспечить определение наиболее эффективных направлений для инвестиций. Кроме того, исследование маркетинговой среды позволяет предварительно оценить один из важнейших факторов стоимости компании – темп роста инвестированного капитала, который зависит от уровня реализации продукции, оцениваемого и прогнозируемого в рамках маркетингового анализа.

Таким образом, аналитическое обеспечение финансового менеджмента предполагает не только изучение финансовых аспектов деятельности организации, но также включает исследование операционной, инвестиционной и рыночной стратегии.

Список использованной литературы

1. Баскаева О.А., Деникаева Р.Н. Управление финансовой устойчивостью предприятия в условиях финансового кризиса / О.А. Баскаева, Р.Н. Деникаева // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2016. – 180 с.

2. Данилова Н.Л. Сущность и проблемы анализа финансовой устойчивости коммерческого предприятия // Концепт: научно-методический электронный журнал. – 2014. – № 2. – 16 с.

3. Ковалев В.В. Финансовый менеджмент / В.В. Ковалев. – М.: ИПБ-БИНФА, 2013. – 520 с.

4. Косорукова И.В., Секачев С.А., Шуклина М.А. Оценка стоимости ценных бумаг и бизнеса: учебное пособие / И.В. Косорукова, С.А. Секачев, М.А. Шуклина. – М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2016. – 904 с.

© Хазеев Д.Р., 2019

УДК 330

ПОНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ И ЕГО РОЛЬ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ

Хакимова Диана Ильдусовна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Сафиуллина Е.А., старший преподаватель кафедры управления проектами и маркетинга БашГУ

В статье рассматриваются существующие определения понятия управленческого решения, а также предлагается авторская трактовка термина. Выявляется целый ряд отличительных признаков управленческого решения от других его видов. Проанализировав программу действий для достижения цели, этапы работ и последовательность их выполнения, определяется роль и место управленческого решения в процессе управления.

Ключевые слова: управленческое решение, процесс управления, руководитель, деятельность организации.

В настоящее время актуальна тема руководства и руководителя, способного привести организацию к большому успеху. Одним из ключевых средств для его достижения в процессе управления является управленческое решение. Однако не каждое решение, принимаемое руководителем, считается управленческим. Существует множество определений к данному термину. Рассмотрим несколько из них.

Так, согласно Михалевой Е.П., управленческое решение – «результат анализа, прогнозирования, оптимизации, экономического обоснования и выбора альтернативы из множества вариантов достижения конкретной цели системы менеджмента» [2].

По определению Короткова Э.М., управленческими решениями называют «переход процесса менеджмента из сферы управления в сферу производства продукта или услуг, в сферу управляемых процессов» [1].

Петров А.Н. считает, что управленческое решение «представляет собой творческий акт субъекта управления (индивида или группы), представляющий программу деятельности фирмы по эффективному разрешению назревшей проблемы на основе знания объективных законов функционирования управляемой системы и анализа информации о ее состоянии» [3].

Итак, проанализировав вышеназванные определения понятия «управленческое решение», видим, что на сегодняшний день нет единого подхода к его трактовке. Таким образом, под управленческим решением понимается совокупность взаимосвязанных и целенаправленных действий руководства, которые приводят к поставленной цели.

Процесс принятия каких-либо задач точно отражает существующие проблемы, связи и отношения между работниками организации. Выявляется целый перечень признаков, по которому можно отличить управленческое решение от других его видов. Рассмотрим некоторые из них:

1. Формирование управляющего воздействия (связь между субъектом и объектом).
2. Результат, как творческая мыслительная деятельность человека, в основе которой становится использование личного опыта.
3. Определенный круг действий субъекта и объекта управления для достижения общих целей данной системы.

Формирование управленческого решения и дальнейшее его применение является очень важным и ответственным шагом для руководителя. Процесс его разработки и принятия состоит из нескольких этапов.

Во-первых, руководителю необходимо получить информацию о происходящей ситуации и обработать ее на факт значимости, точности и достоверности. Если информация будет не соответствовать вышеназванным критериям, то в дальнейшем это может привести к неблагоприятным последствиям.

Во-вторых, важно определить цели для реализации сложившейся ситуации. На данном этапе выявляются ресурсы, которые могли бы помочь для принятия решения, а также планируется дальнейший механизм разработки ситуации.

В-третьих, производится анализ данной ситуации. Требуется выявить факторы, влияющие на ее развитие.

В-четвертых, подбираются различные варианты для принятия правильного пути развития. Выдвигается несколько возможных решений для того, чтобы в будущем выбрать наиболее подходящее.

В-пятых, принимается окончательное решение, исходя из коллективной оценки выбранного варианта. Руководитель, несомненно, должен выслушать мнение работников и посоветоваться с ними, для того, чтобы избежать возможной ошибки.

Итак, анализируя поэтапный процесс управленческого решения, можно подчеркнуть, что принятия выбора – это циклическая последовательность действий субъекта управления, направленная на разрешение проблем организации.

Роль управленческого решения в процессе управления огромна, так как это основной элемент каждой управленческой функции: планирования, организации, мотивации и контроля, так как их реализация требует принятия решений в сложных, быстроизменяющихся и неоднозначных условиях рынка.

Таким образом, рассмотрев различные варианты определения понятия «управленческое решение», была выдвинута авторская трактовка, которая заключается в том, что управленческое решение – это совокупность взаимосвязанных и целенаправленных действий руководства, которые приводят к поставленной цели. Были определены признаки, отличающие управленческое решение от иных его видов. Анализируя этапы реализации управленческого решения, можем сказать, что данный процесс – это циклическая последовательность действий субъекта управления, направленная на разрешение проблемы организации. Итак, беря в расчет, что управленческое решение необходимо во всех управленческих функциях, можем сделать вывод, что оно является важной составляющей для любой организации.

Список использованной литературы

1. Коротков Э.М. Менеджмент: учебник для академического бакалавриата / Э.М. Коротков. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 566 с.

2. Михалева Е.П. Менеджмент: учеб. пособие для СПО / Е.П. Михалева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 191 с.

3. Петров А.Н. Менеджмент: учебник для бакалавров / А.Н. Петров ; отв. ред. А.Н. Петров. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 645 с.

© Хакимова Д.И., 2019

УДК 659.1

ЖАНРЫ PR-ТЕКСТОВ В СОРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ПРЕССЕ (НА ПРИМЕРЕ ГАЗЕТЫ «ИЗВЕСТИЯ»)

Цыренова Сарюна Найдановна,
студент ФГБОУ ВО «Бурятская ГСХА им.В.Р. Филиппова»
Научный руководитель: Гунтыпова Э.С. канд. социол. наук, доцент,
ФГБОУ ВО «Бурятская ГСХА им.В.Р. Филиппова»

В статье рассматриваются жанры PR-текстов, особенности PR-текстов. Изучена жанровая типология первичных простых PR-текстов. Дан анализ использования разновидностей жанров PR-текста в современной прессе на примере российской газеты «Известия».

Ключевые слова: PR, PR-текст, жанры PR-текстов, первичные PR-тексты, вторичные PR-тексты, медиатексты, российская газета «Известия».

Функционирование современного общества невозможно без паблик рилейшнз. В настоящее время PR используется всюду: в бизнесе, политике, в некоммерческом секторе. Важной профессиональной характеристикой специалиста по связям с общественностью является владение жанрами PR-текста, умение правильно преподносить PR-текст, подразумевает знание его жанровых признаков и особенностей.

«PR-текст – разновидность текстов массовой коммуникации, письменный текст на бумажном или электронном носителе, служащий целям формирования или приращения паблицитного капитала базисного PR-субъекта, обладающий скрытым (или реже – прямым) авторством, предназначенный для внешней или внутренней общественности»[1].

PR-тексты подразделяются на базисные и смежные. А базисные в свою очередь на первичные (простые, комбинированные) и вторичные (медиатексты: имиджевая статья, имиджевое интервью, кейс-стори.) Смежные PR-тексты включает в себя: слоган, резюме, пресс-ревю.

Базисные первичные тексты могут подразделяться по признаку «сложность текста» на следующие виды:

а) простые (пресс-релиз, приглашение, бэкграундер, факт-лист, биография, лист вопросов-ответов, байлайнер, письмо, поздравление, заявление для СМИ).

б) комбинированные, представляющие собой механическую или полиграфическую комбинацию простых PR-текстов (пресс-кит, проспект, брошюра, буклет, ньюслеттер, листовка).

Представим жанровую типологию первичных простых PR-текстов, опираясь на работу «PR-текст в системе публичных коммуникаций» А.Д. Кривоносова: оперативно-новостные жанры; исследовательско-новостные жанры; фактологические жанры; исследовательские жанры; образно-новостные жанры [1,с.58].

Разберём жанры PR-текстов на примере российской газеты «Известия». Газета «Известия» советская и российская общественно-политическая и деловая ежедневная газета, учреждённая в марте 1917 года, тиражом свыше 150000 экземпляров[2]. В издании освещаются события в Российской Федерации и за рубежом, публикуются комментарии и мнения аналитиков по теме экономики, финансов, бизнеса, спортивных и культурных событий.

В научной работе были рассмотрены материалы, взятые с официального сайта газеты «Известия». Большое количество жанров PR-текста на страницах газет занимают простые первичные PR-тексты, также медиатексты, а именно имиджевая статья, имиджевое интервью и кейс-стори.

Начнем с простых первичных PR-текстов. Основной жанр PR-текста, несущий предназначенную для прессы актуальную оперативную информацию о событии, касающейся базисного субъекта PR является пресс-релиз. На сайте газеты «Известия» представлена отдельная рубрика «ПРЕСС-РЕЛИЗЫ», где собрано большое количество такого рода PR-текстов.

Немаловажное место играют и медиатексты, которые часто встречаются на страницах онлайн - газет. Чаще используются такие PR-документы как имиджевая статья и имиджевое интервью. Основная часть медиатекстов опубликованы в разделе «Новости компаний». Если проанализировать имиджевые статьи на сайте газеты, то можно заметить, что большинство публикаций о банках, таких как «Сбербанк», «Райффайзенбанк», «Тинькофф», «Промсвязьбанк». Такие PR-тексты способствуют поддержанию имиджа объектов статьи. Публикации сопровождаются цитатами главных лиц компаний.

Достаточно популярным в современное время является кейс-стори, в котором компании, освещаемые в статье, делают упор на решение проблем, представленных ими в публикациях, делятся со своим опытом, историей развития организации.

Газета «Известия» также уделяет важное внимание на поддержание своего имиджа и выпускает имиджевые статьи. На сайте газеты редакция опубликовала статью под названием «Известия стали самой цитируемой газетой в 2018 году»[3] и статью «Телеканал «Известия» значительно нарастил аудиторию» [4]. Также на интернет-сайте есть отдельная рубрика «Известия», в котором освещаются все новости, события, мероприятия, которые связаны с этой организацией.

Результаты исследования выявили, что газета «Известия» больше использует простые первичные PR-тексты, а именно пресс-релизы, занимающие важную часть публикаций на сайте газеты. На сайте представлено в общей сумме 71 пресс-релизов, опубликованных в рубрике «Пресс-релизы». Метод анализа, использованного в работе показал, что также используются такие жанры PR-текста как приглашения, биографии (включая некролог), поздравления от издательства газеты и от других компаний, поздравления от Президента России с праздниками.

Сравнивая между собой использование тех или иных жанров PR-текстов в российской газете «Известия», можно подвести итог, что комбинированные и смежные PR-тексты пользуются меньшим спросом у издательства газеты. А простые первичные и смежные занимают значительную часть среди PR-текстов на сайте газеты «Известия».

На основании проведённого исследования, можно сделать вывод, что Газета «Известия» является газетой, в которой достаточно подробно освещаются события в стране и в мире практически во всех отраслях общественной жизни-политике, экономике, культуре, спорте, информационных технологиях и многих других.

Список использованной литературы

1. Кривоносов А.Д. PR-текст в системе публичных коммуникаций. 2-е изд., доп. – СПб.: Петербургское Востоковедение, 2002 [Электронный ресурс]. – URL: https://www.studmed.ru/view/krivonosov-ad-pr-tekst-v-sistemepublichnyh-kommunikaciy_d3d4e9d0057.html (дата обращения: 08.04.2019).

2. Известия стали самой цитируемой газетой в 2018 году // Известия [Электронный ресурс]. – URL: https://iz.ru/839193/2019-01-28/izvestiia-stali-samoi-tcitiruemoi-gazetoi-v-2018-godu (дата обращения: 08.04.2019).

3. Полный цифровой архив «Известий» // Российская государственная информационная библиотека [Электронный ресурс]. – URL: https://www.rsl.ru/ru/all-news/07082013 (дата обращения: 08.04.2019).

4. Телеканал «Известия» значительно нарастил аудиторию // Известия [Электронный ресурс]. – URL: https://iz.ru/682616/2017-12-13/telekanal-izvestiia-znachitelno-narastil-auditoriiu (дата обращения: 08.04.2019).

© Цыренова С.Н., 2019

УДК 339.137

ОСОБЕННОСТИ МОДЕЛИ М.ПОРТЕРА ПРИ РАЗРАБОТКЕ КОНКУРЕНТНОЙ СТРАТЕГИИ КОМПАНИИ

Чехонина Анастасия Вадимовна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Сафиуллина Е.А., старший преподаватель кафедры управления проектами и маркетинга БашГУ

В статье анализируются конкурентные преимущества компании, функционирующей на современном международном рынке, на основе модели конкурентных преимуществ М. Портера.

Ключевые слова: стратегия, конкурентная стратегия, модель Портера, международный рынок.

В условиях рыночной экономики и процессов глобализации конкуренция становится одной из основных целей. Американский политик Робер Уотерман в своих трудах писал: «стратегия необходима, поскольку будущее непредсказуемо». Актуальной темой на мировом рынке является достижение лидерских позиций. Для того, чтобы способность конкурировать была не только «здесь и сейчас» компании разрабатывают стратегические планы, касающиеся конкуренции.

Конкурентной стратегией называют обобщённую модель действий и комплекс правил, которые помогают предприятию в принятии решений для достижения и долгосрочного поддержания конкурентоспособности [2, с. 11].

Создание стратегии создаёт определенные границы, которые в дальнейшем дают возможность выявить и оценить изменение как внешних, так и внутренних условий развития системы. Изменения позволяют понять потребность в совершенствовании стратегии. Для достижения перспективных целей делается акцент на прогнозе поведения внешней среды и в этой связи проводится анализ возможностей функционирования и развития предприятия. Направляя на достижение поставленных целей, стратегия должна быть адаптивна к любым изменениям внешней среды, а также способна мобилизовать ресурсы компании: материальные, трудовые, финансовые и информационные.

В современных условиях нестабильной внешней экономической среды важную роль для успешного функционирования копании приобрела конкурентоспособность, то есть наличие устойчивых конкурентных преимуществ, выбор правильной конкурентной стратегии [1, с. 9].

Для оценивания будущей позиции копании в конкуренции, необходима концентрация внимания на их потенциальных возможностях, которые способствуют улучшению положения на рынке.

Известный американский экономист Майкл Портер выделил пять вариаций стратегий, которые позволяют компаниям выявить критерии для усиления конкурентных позиций [3, с. 41].

1. Лидерство по издержкам. Данная стратегия подразумевает минимизацию издержек компании, которая позволит снизить цену на товар или услугу за счёт низкой себестоимости.

2. Стратегия дифференциации. Эта стратегия направлена на широкое дифференцирование производимых товаров, то есть наделение уникальной чертой, которая будет делать товар данной компании отличным от фирм-конкурентов.

3. Стратегия оптимальных издержек. Подразумевает наделение компании возможностью предлагать своим покупателям более ощутимую ценность за счет сочетания минимизации издержек и широкой дифференциации. Основная направленность данной стратегии заключается в том, чтобы издержки были доведены до минимума, на сколько это возможно, так же, как и цена на товар или услугу у компаний-конкурентов.

4. Стратегия рыночной ниши. Предполагается что компания, использующая данную стратегию, добивается снижения издержек, а также ориентируется на узкий сегмент покупателей. Опять-таки при данных условиях фирма опережает компании – конкурентов за счет минимизации издержек производства.

5. Стратегия рыночной ниши, основанная на дифференциации. Компания, выбравшая данную стратегию, ставит своей целью обеспечение представителей выбранного сегмента товарами и услугами, которые наиболее точно соответствуют их вкусам и требованиям [3, с. 54].

Рассмотрим действие модели М. Портера на примере компании The Coca-Cola Company.

Таблица 1 – Модель М. Портера на примере компании The Coca-Cola Company

Влияние конкурентов, действующих в отрасли	Главнейшим конкурентом «Coca-Cola» является предприятие «ПепсиКо», которое также занимается производством напитков и удовлетворяет те же потребности потребителей. Число фирм, занимающих долю рынка напитков в России, достаточно высоко. На рынке присутствует большое количество российских производителей, но уровень качества их продукции низок
Влияние конкурентов, действующих в отрасли	К конкурентам «Coca-Cola» следует относить крупнейших иногородних поставщиков, особенно из Москвы и Санкт-Петербурга. Положительный фактор конкуренции является большой размер фирмы, что даёт возможность закупать товар по самым минимальным ценам от производителя. Только «Coca-Cola» имеет эксклюзивное право на торговлю продукцией компании «Coca-Cola», а вместе с этим и очень низкие закупочные цены. Конкуренция проявляется в: - установлении более низких цен, - улучшении характеристик товаров, - предоставлении сервисных услуг, - обновлении ассортимента продукции
Возможность входа в отрасль потенциальных конкурентов	В отрасли присутствуют следующие барьеры: 1. Капиталоемкость. Для приобретения производственного оборудования, производственных цехов и вспомогательных объектов должны быть значительные финансовые вложения. 2. Трудовые ресурсы. На рынке труда сложно подобрать специалистов необходимой узкой квалификации, так как профессия оператор производства, составитель технологических смесей в настоящий момент не является привлекательной для молодёжи. Также необходимость располагать своей базой обучения, повышения квалификации, что становится проблемой для вновь созданного предприятия. 3. Деловые контакты. Для создания собственной торговой сети потребуются не только финансовые вложения, а также время на создание собственной клиентской базы. 4. Верность потребителя к определенной марке товара. Анализ конкурентов показал, что главным конкурентом является компания PepsiCo, так как, компания за счет использования более дешевых ресурсов, материалов и масштабов мирового значения имеет возможность преодолеть первые два барьера
Давление поставщиков	Предприятие «Coca-Cola» имеет небольшое количество поставщиков, отличающихся высокой степенью надежности поставок. Любой сбой в поставках, может нарушить производственное расписание. Данное предприятие имеет собственные эксклюзивные бутылки и крышки, которые производит и поставляет для них крупная компания «Русджам». Этикетки для бутылок, предприятия закупает у зарубежной компании «SunInterbrew». Поставщиками жестяных банок является «АйТиПакинг». Давление может проявляться в следующем: - цены. Постоянный рост цен на материал не позволяет планировать объем производства / продаж в долгосрочной перспективе, так как цена товара - один из сильнейших конкурентных факторов. - условия поставки и оплаты. При 100% предоплате у «Coca-cola» из оборота отвлекаются значительные финансовые ресурсы. В условиях кризиса пути получения денежных средств ограничены а именно: условиями кредитования, привлечение гарантов. - качество поставляемого материала. Качество материала влияет на качество готовой продукции, при использовании бракованного сырья ««Coca-cola»» несет значительные убытки
Угроза появления заменяющих продуктов	На рынке присутствует множество продукций-аналогов. Появление новых товаров-заменителей маловероятно. Основное направление для защиты от товаров-аналогов – это производство продукции высокого качества, расширение выпускаемого ассортимента

Модель Портера представляет собой пять структурированных единиц, которые свойственны каждой отрасли. Данный анализ позволяет сформировать представление о конкурентном преимуществе и долгосрочности прибыльности товара . Так же эта модель описывает способы, с помощью которых компания в долгосрочном периоде может удерживать свою прибыльность и сохранять конкурентоспособность. Анализ по модели Портера The Coca-Cola Company показал, что имеет достаточное конкурентное

преимущество перед аналоговыми компаниями. Однако корпорации следует обратить внимание на угрозы со стороны конкурентов. В связи с долгосрочным пребыванием на рынке, The Coca-Cola Company оправдывает свой лидерский статус, так как, не смотря на угрозы, оказывать влияние на деятельность компании кому-либо трудно. У них надёжные поставщики. На данный момент времени наблюдается угроза только от появления товаров – заменителей, а также от потребителей, которые выбирают здоровую пищу.

Список использованной литературы

1. Дубинина Н.А. Подходы к формированию конкурентной стратегии предприятия // Вестник АГТУ. Серия: Экономика. 2010. №2. [Электронный ресурс]. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/podhody-k-formirovaniyu-konkurentnoy-strategii-predpriyatiya (дата обращения: 25.03.2019).

2. Маракулина И.В., Анфертьева Н.И. Применение методов стратегического анализа при обосновании конкурентной стратегии организации // Концепт. – 2016. – № 8 (24).

3. Ягунова Н.А., Смагина М.В., Иванов Д.А. Оценка конкурентного окружения предприятия с использованием модели пяти сил Майкла Портера // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. – 2017. – № 4 (53).

© Чехонина А.В., 2019

УДК 334.02

ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Шибаева Анастасия Николаевна,
студент ГО ВПО ДонНУЭТ им. М. Туган-Барановского
Научный руководитель: Стельмах А.А. канд. экон. наук, доцент кафедры маркетингового менеджмента ДонНУЭТ

В статье приведены различные подходы к определению понятия «управленческое решение». Было выдвинуто свое понимание понятия «управленческое решение», рассмотрен процесс принятия и реализации управленческих решений на предприятии, как один из главных факторов, обеспечивающих высокий уровень результатов экономической деятельности.

Ключевые слова: менеджмент, решение, управленческое решение, процесс принятия управленческих решений, этапы принятия решений.

Проблема принятия решений, как и управления в целом, привлекают большое внимание как исследователей, работающих в различных научных направлениях, так и практиков-организаторов. Теория и методология принятия решений является важнейшей составляющей современной науки об управлении - менеджмента. Главным назначением методологии принятия решений является разработка подходов, рекомендаций, позволяющих обосновать выбор наиболее правильного решения в сложных и неопределенных конкретных ситуациях [1].

Актуальность исследования заключается в том, что существование любой организации невозможно без постоянного ежедневного принятия и реализации тех или иных решений на различных уровнях менеджмента.

Целью исследования является механизм процесса принятия управленческих решений.

Объектом исследования является процесс принятия решения как основа управления ООО «Союз».

Вопросами исследования процесса принятия управленческих решений занимались ряд как зарубежных, так и отечественных авторов, среди которых: А.Н. Германчук, Р. Дафт, Э.М. Коротков, Ф. Котлер, Ю. Лапыгин, Г. Лаукс, М.Х. Мескон, Г. Саймон, Ф. Тарасенко,

И. Федотов, Ф. Харрисон, С. Янг. Однако, на сегодняшний день, данная тема исследования исследована не в полном объеме.

Основными факторами, оказывающими влияние на качество управленческого решения, являются: применение к системе менеджмента научных подходов и принципов, методов моделирования, автоматизация управления, мотивация качественного решения и др. [3].

Среди ученых нет единого и четкого определения понятия «управленческое решение». Поэтому нами был проведен анализ понятия «управленческое решение», а также выдвинуто наше понимание данного понятия.

Как мы видим, анализ определений указывает на отсутствие устойчивого понятия «управленческое решение» (таблица 1).

В целом, на наш взгляд, под управленческим решением можно понимать творческий процесс субъекта управления, в результате которого определяется, которые в определенной фактической производственной обстановке следует осуществить действия для решения тактических и стратегических проблем и получить желаемый результат.

Процесс принятия решений - это цикл действий субъекта управления, направленных на разрешение назревшей проблемы на основе знания объективных законов функционирования управляемой системы и анализа информации о ее состоянии [2, с. 213].

Процесс принятия управленческих решений протекает на каждом предприятии разнообразно.

Таблица 1 – Дефиниции понятия «управленческое решение»

Определение	Источник
Управленческое решение – это выбор альтернативы, осуществленный лицом, принимающим решение, в рамках его полномочий и компетенции.	Ременников, В. Б. Управленческие решения [Текст] / учебное пособие / В. Б. Ременников. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. – 142 с.
Управленческое решение - это информационный вариант будущего, желаемого для лица, его принимающего состояния или поведения управляемой системы и ее внешней среды, который еще необходимо реализовать на практике, материализовать.	Бусов, В. И. Управленческие решения [Текст] / учебник для бакалавров / В. И. Бусов. - М.: Издательство Юрайт, 2013. — 254 с.
Управленческое решение является результатом деятельности менеджера, основные функции которого заключаются в анализе информации о внутренней и внешней среде организации, о ее сильных и слабых сторонах и принятии решений для достижения целей организации	Управленческие решения (методы принятия и реализации) [Текст] / учебное пособие / Л.А. Трофимова, В.В. Трофимов. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2011. – 190 с.

За основу исследования было взято предприятие ООО «Союз», которое является успешным розничным торговцем уютной домашней и офисной мебелью в городе Донецк. Компания основана в 1995 году. На сегодняшний день ООО «Союз» является одним из ведущих предприятий, специализирующихся на изготовлении мебели в городе Донецк.

Классический подход к процессу принятия управленческих решений состоит из таких этапов: подготовка решения, принятие решения, реализация решения [3].

Однако, процесс принятия управленческих решений на предприятии ООО «Союз» состоит из восьми этапов. Данный порядок применим как при принятии решений личного характера, так и при определении корпоративных действий. Кроме того, этот процесс можно использовать для описания как индивидуальных, так и групповых решений.

1. Идентификация проблемы.
2. Определение критериев, влияющих на решение.
3. Распределение критериев по степени важности.
4. Определение вариантов.
5. Анализ вариантов.
6. Выбор оптимального варианта.

7. Оценка эффективности решения.

8. Реализация выбранного варианта.

Соответственно, проведя анализ этапов принятия управленческих решений на предприятии ООО «Союз» (рисунок 1), можно сделать вывод, что принимаемые решения на предприятии, как правило, основываются на достоверной, текущей и прогнозируемой информации, анализе всех факторов, оказывающих влияние на решения, с учетом предвидения его возможных последствий.

Подводя итоги исследования следует отметить, что в современном мире перед каждым человеком, работающем в сфере управления, ежедневно стоит задача принятия решений. И от этих решений всегда зависит, как будет развиваться предприятие, к чему оно будет стремиться, каких высот сможет достигнуть и каких проблем избежать. Таким образом, процесс принятия управленческих решений является одним из существенных элементов работы менеджера, которая проявляется в каждой функции управления: планировании, организации, мотивации и контроле.

Список использованной литературы

1. Стельмах А.А. Моделирование управленческих решений [Электронный ресурс]: конспект лекций / А. А. Стельмах; Гос. орг. высш. проф. образования «Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского», Каф. маркетинг. менедж. – Донецк: [ДонНУЭТ], 2016.

2. Смирнов Э.А. Разработка управленческих решений / Э.А. Смирнов. –Учебник для вузов.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 267с.

3. Стельмах А.А. Технологии диагностического исследования в управлении персоналом предприятия / Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности: материалы конференции., М-во образования и науки ДНР: ГО ВПО «Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. М. Туган- Барановского»; Каф. Экономики предпр. – Донецк: [ДонНУЭТ], 2017. – С. 164-168.

© Шибаева А.Н., 2019

СЕКЦИЯ 4. МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ И ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

УДК 332.021

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЦЕНТРАЛЬНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

Абдрахимова Залия Рустемовна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Мухаметова А.Д., старший преподаватель кафедры макроэкономического развития и государственного управления БашГУ

В статье рассмотрены основные проблемы и перспективы развития Центрального федерального округа Российской Федерации, а также сформулированы выводы, основанные на анализе актуальных статистических данных, опубликованных на официальных сайтах.

Ключевые слова: Центральный федеральный округ, демография, основные показатели, географическое положение, потенциал.

В настоящее время в мировой практике общее признание получили целенаправленные меры государства по регулированию деятельности, оценке тенденций и перспектив развития регионов. Одним из таких регионов является Центральный федеральный округ (ЦФО), который играет важную роль в развитии Российской Федерации. В ЦФО находятся главные административно-управленческие, политические, научные, хозяйственно-экономические, ведущие образовательно-учебные, медицинские, культурные и другие значимые центры, и структуры России. Указанные факторы обосновывают актуальность выбранного направления для исследования.

Центральный федеральный округ состоит из 18 субъектов и является лидером по основным показателям социально-экономического развития. Все перспективы развития ЦФО во много обусловлены выгодным геополитическим положением, развитой инфраструктурой и высоким научно-техническим потенциалом. Несмотря на огромный потенциал [1], в Центральном федеральном округе имеются проблемы, которые могут оказать большое влияние на дальнейшее развитие округа:

– одним из ключевых проблем сельского хозяйства Центрального федерального округа является также миграция трудоспособного населения из деревни в города. Как правило, доля городского населения составляет 82,06%, а доля сельского населения – 17,94%;

– снижение платежеспособного спроса населения вследствие сокращения уровня занятости;

– концентрация ресурсов и, как следствие, доминирующее положение в ЦФО Москвы и Московского региона (около 75% суммарного валового регионального продукта округа), то есть наблюдаются существенные диспропорции в социально-экономическом развитии регионов округа. Для примера сравним показатели уровня ВРП, а также среднедушевые доходы населения за 2015-2016 гг. (таблица 1).

Анализ данных таблицы 1 свидетельствует, что уровень ВРП значительно различается в самом регионе. Например, в 2015 г. доля ВРП в г. Москва составляла 61,5%, в 2016 – 60%. Что касается Московской области, то в 2015 г. доля ВРП – 13%, в 2016 г. – 14,1%. Таким образом, на два субъекта ЦФО приходится около 75% ВРП федерального округа. Такая же ситуация сложилась со среднедушевыми доходами населения. Наибольший прирост номинальной начисленной заработной платы произошел в г. Москве: в 2015 г. среднедушевой доход составил 64 310 руб., а в 2016 г. – 71 220 руб. Среднедушевой доход населения в Московской области в 2015 г. - 40 643 руб., в 2016 г. – 43 467 руб. Медленнее

всего заработная плата росла в Ивановской области, которая по уровню номинальной начисленной заработной платы находится на последнем месте среди регионов ЦФО (в 3,2 раза меньше, чем в г. Москва).

Таблица 1 – Уровень ВРП в областях ЦФО в 2015-2016 гг.

	Уровень ВРП, млрд руб.		Среднедушевые доходы населения, руб.	
Область	2015	2016	2015	2016
ЦФО	20 820,6	22 713,9	23 877	25 780
Тамбовская	275,8	344,9	21 725	22 762
Воронежская	709,1	823,1	24 906	26 758
Тульская	408,5	476,6	27 555	29 080
Липецкая	395,7	457,6	24 524	26 075
Орловская	179,7	205,8	21 772	22 890
Ярославская	388,1	432	26 748	28 515
Рязанская	297,3	316,1	25 482	27 495
Брянская	243	269,9	21 679	22 819
Курская	297,4	335,3	23 921	25 334
Московская	2705,6	3213,9	40 643	43 467
Калужская	324,9	334,8	29 939	31 504
Костромская	146,3	157,7	21 796	22 996
Смоленская	234,7	257,1	23 470	25 091
Владимирская	327,9	357,9	23 877	25 780
г. Москва	12 808,6	13 532,6	64 310	71 220
Тверская	307,4	341,2	24 804	26 087
Ивановская	151	171	21 161	22 067
Белгородская	619,3	686,4	25 456	26 873

*Составлено автором по [5]

Существуют реальные угрозы национальной безопасности страны в целом. Это обусловлено отсутствием четкой государственной стратегии развития Центрального федерального округа. По этой причине появляется опасность деградации его производственного, интеллектуального и социального потенциала, его интегрирующих возможностей в системе экономических и пространственных связей страны.

Имеются некоторые демографические проблемы, хотя по численности населения Центральный федеральный округ – наибольший в России (более 39 млн.), однако население его на 50% сконцентрировано в пределах Москвы (12,26 млн.) и Московской области (7,27 млн.).

Ожидаемая продолжительности жизни (ОПЖ) в ЦФО составил в 2016 году 73,1 года (68,5 – у мужчин, и 77,7 – у женщин), разница с российским показателем – около 1,3 года, при этом округ стабильно опережает среднероссийскую ОПЖ на год и более. Продолжительность жизни изменяется от 69,1 в Тверской области (показатель ниже 70 лет наблюдается также в Смоленской области) до 76,8 в Москве (остальные регионы очень сильно отстают от столицы). Таким образом, относительно успешное положение округа объясняется благоприятной ситуацией в столичной агломерации.

В ЦФО наблюдается самая высокая в РФ естественная убыль населения (в 2016 г. она составляла -1,8, в 2017 г. -2,4, а в 2018 г. -3), которая компенсируется миграционным притоком, а также относительно благоприятной ситуацией в московской агломерации, однако на периферии макрорегиона все далеко не так благоприятно. Рождаемость в округе низкая, причем не только за счет Москвы и Московской области.

Москва и Московская область является центром привлечения мигрантов со всей страны и других государств. Молодое и квалифицированное поколение переезжает в областные центры или столицу, из-за чего малые города ЦФО стремительно теряют население, но население данных территорий не восстанавливается за счет естественного прироста, в отличие от Северного Кавказа или юга Сибири [3, с. 46-54].

Среди угроз безопасности, которые препятствуют эффективной реализации государством задач в социально-экономической сфере, можно выделить коррупцию, преступления в сфере экономики, проявления криминального передела собственности, а также сохранение террористической угрозы и угрозы возникновения техногенных катастроф.

Центральный федеральный округ имеет огромный потенциал, и все перспективы развития ЦФО связаны с выгодным экономико-географическим положением, а также с развитой инфраструктурой и высоким научно-техническим потенциалом. Внешнеторговый оборот всегда характеризуется положительным торговым сальдо и составляет около 48% от общероссийского внешнеторгового оборота. На долю Центрального федерального округа приходится 24,9% всех инвестиций России. Удельный вес инвестиций за счет собственных средств составляет 36,2%, привлеченные средства – 63,8%, в том числе, 4,1% – средства федерального бюджета.

В ЦФО постоянно увеличиваются темпы инвестиций и промышленного производства. Это свидетельствует о росте покупательной способности и высоком уровне инвестиционного потенциала округа. ЦФО является самым привлекательным для инвесторов, так как здесь самый низкий инвестиционный риск по стране. О росте экономической активности свидетельствуют: рост доходов бюджета, бюджетных расходов на социальное обеспечение, развитие человеческого капитала. С 1990 года активно развиваются промышленность, малый и средний бизнес, торговля, сфера обслуживания и туризм. Рынок сбыта на территории ЦФО находится в благоприятном состоянии, наметилась тенденция к его постоянному увеличению [2, с. 36-51].

Перспективы развития Центрального округа напрямую определяются:

- мощным финансовым, производственным, научно-техническим потенциалом;
- развитой системой подготовки кадров всех уровней, определяющих научно-технический прогресс в стране;
- наличием развитой производственной и социальной инфраструктуры;
- природно-климатическими условиями, благоприятными для развития сельского хозяйства, наличием широкого спектра производств по переработке сельскохозяйственной продукции;
- потенциалом туризма в Москве и городах Золотого кольца России.

Таким образом, исходя из вышесказанного, мы можем сделать вывод о том, что Центральный федеральный округ – ведущий округ страны. Несмотря на некоторые проблемы, Центральный федеральный округ обладает огромным потенциалом и во многом обуславливает общую экономическую ситуацию в стране. Только разумное использование имеющегося потенциала, привлечение новых ресурсов, развитие новых производств будет способствовать динамичному и устойчивому росту экономики округа.

Список использованной литературы

1. Воспроизводственный потенциал Российской Федерации / Валинурова Л.С., Казакова О.Б., Климова Н.И., Маликов Р.И., Юсупов К.Н., Ахунов Р.Р., Гришин К.Е., Янгиров А.В., Галимова Г.А., Гафарова Е.А., Закиров И.В., Кузьминых Н.А., Саттарова Г.А., Сингизов И.Ю., Таймасов А.Р., Тимирьянова В.М., Трофимова Н.В., Бикмаева А.Д., Рабцевич А.А., Токтамышева Ю.С., Газитдинов А.М., Сахапова Г.Р., Столь А.В. – М.: КноРус, 2019. – 336 с.

2. Гурбан И.А. Рейтингование территорий как инструмент измерения регионального благополучия // Экономический анализ: теория и практика. – 2015. – Т. 14. – Вып. 42. – С. 36-51.

3. Заведеев Е.В. Анализ подходов к формированию механизмов стратегического управления социально-экономическим развитием отдельных областей и регионов РФ // Вестник Сургутского государственного университета. – 2017. – № 2. – С. 46-54.

4. Мухаметова А.Д. Проблема управления развитием региональной экономики // Сборник научных статей Института социальных исследований ИнгГУ Министерство

образования и науки РФ, Ингушский государственный университет, Институт социальных исследований. – Магас, 2016. – С. 135-137.

5. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. [Электронный ресурс]. – URL: http:// http://www.gks.ru/ (дата обращения 20.04.2019).

© Абдрахимова З.Р., 2019

УДК 332

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ В СФЕРЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Башкатова Дарья Александровна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Столь А.В., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры макроэкономического развития и государственного управления БашГУ

В статье описаны меры и механизмы государственного регулирования безработицы в России. Анализируется динамика уровня безработицы в Российской Федерации, а также оценивается негативное влияние безработицы на социальную сферу. Обоснованы меры, позволяющие сократить безработицу.

Ключевые слова: безработица, социальное явление, регулирование занятости, заработная плата, уровень образования.

Каждый человек хоть раз в жизни слышал слово безработица. Представляется возможным обозначить безработицу следующим определением. Безработица – социальное явление, при котором часть трудоспособного населения не может найти работу. Данная тема была актуальна во все времена, так как для приемлемой жизни занятость – первоочередная необходимость каждого человека. Однако всегда существовали барьеры, ограничивающие занятость населения. Безработица могла возникать в связи с внедрением новых технологий, замещающих человеческий труд на машинный, с экономическими структурными кризисами и спадами, с изменением демографической структуры населения, с сезонными колебаниями, связанными с уровнем производства в различных отраслях экономики.

Рассмотрим истоки возникновения данного понятия. Обратимся к исторической справке. В традиционных обществах заработная плата не выплачивалась, так как денег еще не существовало, а дифференциации труда почти не было. С изобретением денег началось строительство городов, люди стали финансово зависимы, так как натуральный обмен утратил свою актуальность и на его смену пришли рыночные отношения. С появлением финансовой зависимости встал вопрос о поиске работы, данная зависимость стала первоисточником понятия безработица.

В определённый исторический период индустриализация привела к отчуждению средств производства от работников и свела к минимуму возможность их «самозанятости». Как следствие, человек, который, по каким-либо причинам, не мог обеспечить себя работой, становился безработным.

Безработица в России имела эпизодический характер. В СССР к концу 1991 г. обострилась социально-экономическая ситуация. Ельцин на V Съезде народных депутатов России в октябре 1991 г. обозначил проблему либерализации цен, и снятия ограничений на рост заработной платы при необходимости мер по социальной защите населения. Данная программа была сформирована только в марте 1992 г. Также были осуществлены меры по либерализации хозяйственной деятельности. В конечном итоге командно-административная система была полностью ликвидирована. Основными причинами безработицы в начале 1990-х годов стали следующие явления: переход к рыночной экономике; структурная перестройка национальной экономики; формирование рынка труда, отказ государства от субсидирования промышленных предприятий; низкая профессиональная мобильность населения.

Кризис 1998 года изменил ситуацию на рынке труда в лучшую сторону. Госкомстатом России было зафиксировано снижение количества безработных, официально зарегистрированных в органах занятости, в целом по стране.

Отсюда можно сделать вывод, что перед государством стоит задача обеспечения занятости населения в целях предотвращения безработицы. Одной из приоритетных задач государства является сокращение теневой экономики, вывод из «тени» «самозанятых» граждан, которые получают свои доходы в обход рамок Трудового кодекса. В Российской Федерации была создана правовая база по вопросам регулирования труда и занятости населения, которая позволяет минимизировать уровень безработицы.

Правовое регулирование осуществляется путем реализации следующих нормативно-правовых актов:

– Конституции Российской Федерации, где закреплено право граждан на защиту от безработицы [1].

– Трудового кодекса Российской Федерации, которым устанавливаются государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, а также создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

– Постановления Правительства Российской Федерации, в которых закреплены положения о порядке регистрации безработных и осуществлению общественных работ.

– Региональные акты, в которых закреплены положения о минимальном размере оплаты труда, а также о размере прожиточного минимума.

– Особое место в правовом регулировании занятости населения занимает Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации». В законе представлены правовые, экономические и организационные основы политики содействия занятости населения, в том числе гарантии государства по реализации конституционных прав граждан Российской Федерации на труд и социальную защиту от безработицы [2].

На наш взгляд, вывод занятых из теневой экономики возможен только в случае учета всех социально-экономических факторов, влияющих на экономическое поведение граждан, занятых в серой экономике. В частности необходимо понимание потребностей всех социально-уязвимых слоев населения и их адекватная поддержка, в том числе с помощью льгот в налогообложении.

Проблема безработицы признана одной из актуальных для Российской Федерации, например, в антикризисной программе Правительства Российской Федерации на период 2017-2018 годы одним из приоритетных направлений действий выделено мероприятие по поддержке эффективной занятости населения и снижению напряжения на российском рынке труда. В данной программе выделен раздел «Обеспечение социальной стабильности», в котором закреплены способы изменения структуры трудоустройства, а также реформы в области здравоохранения и социальная поддержка населения. Также предусматривается постоянный мониторинг и контроль ситуации в экономическом и социальном секторе. На наш взгляд, в данной программе очень четко сформулирована злободневная социальная проблема, которую призвано решать государство [3].

Федеральным органом исполнительной власти, отвечающим за сферу занятости, является Министерство труда и социальной защиты, в функции которого входит: разработка и реализация государственной политики и нормативно-правового регулирования в сфере труда, безработицы, доходов, уровня жизни, демографии, занятости, оплаты труда, пенсионного и негосударственного пенсионного обеспечения, социального страхования, условий и охраны труда, социального партнерства и трудовых отношений, трудовой миграции, альтернативной гражданской службы, государственной гражданской службы (исключая вопросы об оплаты труда), социальной защиты и социального обслуживания населения, защиты семьи, детей и женщин, опеки и попечительства совершеннолетних недееспособных или не полностью дееспособных граждан, оказания протезно-ортопедической помощи, реабилитации и проведения медико-социальной экспертизы, а

также по управлению государственным имуществом и оказанию государственных услуг в установленной сфере деятельности [4].

Рассмотрев историю возникновения безработицы и правовую базу, регулирующую занятость населения, а также полномочия Министерства труда и социальной защиты, можно приступить к рассмотрению анализу уровня безработицы в настоящее время.

В январе 2017 года показатель официально зарегистрированных в качестве безработных увеличился на 3,4%. Значительный рост данного показателя за короткий промежуток времени затронул 82 региона. Противоположная ситуация наблюдалась только Кировской области и двух республиках – Ингушетии и Коми.

Учитывая увеличение числа безработных граждан на 7,4% по отношению к 2014, прогнозы на 2017-2018 годы показали, что общий уровень нетрудоустроенных граждан составит 6%, а зарегистрированная безработица составит 1,2 млн. человек.

В целом, показатели по количеству людей, испытывающих проблемы с получением работы, остаются невысокими и демонстрируют незначительный рост по отношению к прошлогодним данным (5,9%, что выше 2015 года только на 0,1 пункта). Показатели по зарплате, занятости почти не изменились.

По последним данным проблемы в ближайшее время вряд ли уйдут из банковской сферы, туристической отрасли и авиаперевозок. Международная нестабильность, высокая террористическая угроза, а также другие проблемы способствуют разорению компаний, работающих в туризме. Тяжело приходится и малым предпринимателям, их преследует ряд проблем, связанных с большой конкуренцией, финансовой нестабильностью, падением спроса на продукцию. Многие из них разоряются. Проблемы с трудоустройством касаются столицы в меньшей степени в сравнении с провинцией.

Также необходимо выделить следующие факторы возникновения безработицы. На наш взгляд основными являются:

– низкий уровень заработной платы в регионах РФ;

– стремление уклониться от уплаты налогов, как со стороны работодателя, так и со стороны сотрудника;

– оказание давления на малый и средний бизнес, что провоцирует работодателей урезать зарплаты работников;

– недостаточный уровень образования.

Одна из самых острых общественных задач незанятого человека - понижение его интеллектуальных способностей, рост деградации. Если не брать во внимание то, что средняя заработная плата по стране очень невысокая, а иные источники прибыли не велики, или очень ненадежны (доходы от предпринимательской работы, дивиденды от акций), потеря источника постоянного заработка превращает абсолютно обеспеченную семью в нуждающуюся.

Человек, не выходя на работу, перестает общаться с людьми, даже изредка, перестает развиваться как личность и деградирует. Временная потеря работы и связанные с ней кратковременные проблемы, как правило, не воздействуют на статус индивидуума и его семьи, в случае, если человек имеет возможность быстро отыскать равноценную по положению и доходу работу. Если это время затягивается, то человек утрачивает квалификацию и способности, а также уверенность в себе. Заниженная самооценка сокращает инициативу и предприимчивость.

Люди, не имеющие работы, осознают собственную ненужность, неспособность удовлетворить потребности семьи. Это влияет на общее физиологическое состояние, болезни органов и систем организма. Нередки депрессии, которые сменяются вспышками неконтролируемой злости во время безделья. Безработица также связана с увеличением самоубийств. Рост спиртной зависимости ведет к понижению физиологического и психологического самочувствия.

Таким образом, положение утраты работы, которая была источником личного самоутверждения индивидуума, положение утраты средств к существованию приводит к

полной социальной деградации.

Для устранения данных проблем мной выявлены следующие мероприятия:

– повысить эффективность работы службы занятости населения, путем информационного обеспечения рынка труда;

– обучение и повышение квалификации безработных;

– изучение спроса и предложений рабочей силы;

– создание условий роста спроса на товары;

– стимулирование молодежной занятости, путем создания центров для обучения профессиональным навыкам.

Таким образом, можно отметить, что безработица существовала во все времена. Это связано с преобразованиями экономической системы, финансовыми кризисами и внедрением новых технологий. Несмотря на все это с безработицей можно и нужно бороться. Со стороны государства реализуется множество программ и проектов, связанных с созданием новых рабочих мест, что в свою очередь снижает безработицу в стране и будет способствовать дальнейшему наращиванию богатства нашей страны.

Список использованной литературы

1. Конституция Российской Федерации. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 48 с.

2. Адамчук, В. В. Экономика труда / Ю. П. Кокин, Р. А. Яковлев. М.: «Финстатинформ», 2005. – С. 49–56.

3. Желтов А.М. Государственное регулирование экономики/ А.М Желтов, ВВАГС Н.Новгород, 2000 г. – 225 с.

4. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты [Электронный ресурс]. – URL: https://rosmintrud.ru/ (дата обращения: 17.03.2019).

©Башкатова Д.А,2019

УДК 332.021

АНАЛИЗ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ ПРИВОЛЖСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

Габдуллина Лиана Илшатовна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Мухаметова А.Д., старший преподаватель кафедры макроэкономического развития и государственного управления БашГУ

В данной статье проанализирована демографическая ситуация в регионах Приволжского федерального округа.

Ключевые слова: рождаемость, смертность, демография, городское население, сельское население, прирост, снижение, численность.

Актуальность данной темы определена тем, что демография является важным аспектом, определяющим закономерности воспроизводства населения, влияние на которые оказывают социально-экономические и природные условия, миграция. Демография изучает численность, территориальное размещение и состав населения, а также их изменения, причины и следствия этих изменений.

В статье мы рассмотрим динамику показателей, отражающих демографическую ситуацию в Приволжском федеральном округе (ПФО) и проанализируем факторы, оказывающие непосредственное влияние на исследуемый процесс, поскольку демографическая ситуация может изменяться с течением времени как в лучшую, так и в худшую сторону под воздействием различных факторов.

Приволжский федеральный округ - это федеральный округ РФ, образованный Указом Президента РФ от 13 мая 2000 года. В состав округа входят 14 субъектов РФ. Территория округа составляет 1 036 975 км².

Численность населения ПФО 29 397 227 чел. (2019) – 20.03 % населения России. Основу населения составляют горожане – 72,25 %, что в целом несколько ниже общероссийского показателя – 74,48% [2].

Рассмотрим численность постоянного населения ПФО.

Таблица – 1 Численность постоянного населения ПФО на 1 января 2019 г. и в среднем за 2018 год

	на 1 января 2019 год			в среднем за 2018 год		
	Все население	Городское население	Сельское население	Все население	Городское население	Сельское население
РФ	146780720	109453533	37327187	146830576	109390216	37440360
ПФО	29397213	21183473	8213740	29469954	21211834	8258120

*Составлено автором по [3]

Данные табл.1 свидетельствуют, что численность населения в ПФО на январь 2019 года составила 29397213 человек (20,03% от всей численности РФ), что на 72741 человек меньше, чем в 2018 году. Городское население ПФО на январь 2019 года - 21183473 (19,4% от городского населения РФ), что на 28361 человек меньше, чем в 2018 году. Сельское население ПФО на январь 2019 года - 8213740 человек (22,1% от сельского населения РФ), это на 44380 человек меньше, чем в 2018 году. Следовательно, в 2019 году по сравнению с 2018 годом наблюдается убыль как городского, так и сельского населения.

Рассмотрим динамику смертности населения от всех причин, а также причины естественной убыли населения в целом (таблица 2).

Естественная убыль населения в целом по федеральному округу за январь 2019 года составила 10857 человек. Максимальные значения убыли населения зафиксированы в Нижегородской (1665) и в Самарской (1422) областях. Естественного прироста за январь 2019 года не отмечено ни в одном из регионов ПФО.

Таблица 2 – Всего умерших от различных причин по состоянию на 1 января 2019 г.

	Родившихся			Всего умерших от всех причин			Естественный прирост, убыль (-)	
	На 1 января 2019	2018	прирост, снижение	2019	2018	прирост, снижение	2019	2018
Российская Федерация	121475	135528	-14053	165793	165836	-43	-44318	-30308
ПФО	23610	26360	-2750	34467	35036	-569	-10857	-8676
Республика Башкортостан	3615	4125	-510	4702	4535	167	-1087	-410
Республика Марий Эл	508	673	-165	728	756	-28	-220	-83
Республика Мордовия	535	538	-3	927	987	-60	-392	-449
Республика Татарстан	3457	3868	-411	3843	4003	-160	-386	-135
Удмуртская Республика	1243	1424	-181	1645	1691	-46	-402	-267
Чувашская Республика	989	1063	-74	1376	1352	24	-387	-289
Пермский край	2214	2501	-287	3025	3296	-271	-811	-795
Кировская область	928	1040	-112	1694	1706	-12	-766	-666
Нижегородская область	2544	2785	-241	4209	4324	-115	-1665	-1539
Оренбургская область	1730	1992	-262	2261	2399	-138	-531	-407

	Родившихся			Всего умерших от всех причин			Естественный прирост, убыль (-)	
	На 1 января 2019	2018	прирост, снижение	2019	2018	прирост, снижение	2019	2018
Пензенская область	902	928	-26	1541	1763	-222	-639	-835
Самарская область	2461	2653	-192	3883	3684	199	-1422	-1031
Саратовская область	1612	1827	-215	3013	3001	12	-1401	-1174
Ульяновская область	872	943	-71	1620	1539	81	-748	-596

*Составлено автором по [3]

Также в регионах наблюдается снижение рождаемости и смертности (таблица 2). В ПФО на 2019 уровень рождаемости составил 23610 (19,44% от уровня рождаемости РФ), что на 2750 человек меньше, чем в 2018 году. Наибольшее число родившихся по состоянию на 1 января 2019 г. наблюдалось в Республике Башкортостан (3615) и в Республике Татарстан (3457).

Уровень смертности по последним показателям января 2019 года составил 34467 человек (20,8% от числа погибших в РФ), где по сравнению с 2018 годом произошло не малозначительное снижение на показатель 569. Наибольшее число умерших за январь 2019 года наблюдалось в Республике Башкортостан (4702) и в Нижегородской области (4209).

Нельзя не заметить, что уровень смертности превышает уровень рождаемости. Это говорит о том, что есть необходимость повышения рождаемости, и как вытекающее отсюда – это снижение уровня смертности.

Необходимо выделить также сами причины смертности среди приволжского населения. В первую очередь это инфекционные и паразитарные болезни. Так, в 2019 году в ПФО умерло 532 человека. Больше всего смертей из-за инфекционных болезней произошло в Самарской области – это 101 человек, и в Республике Башкортостан – 75 человек.

Также распространенной болезнью является туберкулез. В ПФО в 2019 году от этой болезни умерло 94 человека, что на 37 человек меньше, чем в 2018, чей показатель показал 131 случай. Это говорит о снижении смертности населения по данному виду болезни.

Еще одной причиной смертей являются транспортные несчастные случаи. В 2019 в ПФО из-за транспортного несчастного случая погибли 285 человек. Здесь произошло снижение на 13 человек, чем в 2018 году.

Необходимо обратить также внимание на динамику миграции ПФО.

Всего по ПФО (на 2018 год) на иммиграционный учет поставлено 1 279 345 человек (96%) (снято с миграционного учета 1 078 471 человек).

Из них зарегистрированных по месту жительства 56 534 человек; поставлено на учет по месту пребывания 1 222 811 человек.

Первично пребывающих в округе 800 405 человек. В том числе по целям въезда: туризм – 71 418 человек, учеба – 65 492 человек, работа – 305 758 человек, по частным причинам 269 392 человек, иное – 88 345.

Следует обратить внимание на динамику миграции из Приволжского федерального округа в сельские и городские местности других округов, а также отток из городов и сельских местностей других округов в ПФО. ПФО составляет 17,10% по числу мигрирующих от доли РФ [1].

Таким образом, проведя данный анализ по Приволжскому федеральному округу, можно сделать вывод о том, что в округе наблюдается уменьшение численности сельского и городского населения по сравнению с 2018 годом. Также стоит отметить, что в округе не наблюдается естественная прибыль, только убыль. Однако немаловажным является то, что по сравнению с 2018 годом в 2019 году наблюдается снижение смертности. В ПФО отмечается значительный поток мигрантов в основном в целях туризма. В целом округ

находится на стабильном уровне, но требует повышения рождаемости и снижения смертности.

Список использованной литературы

1. Мухаметова А.Д. Проблема управления развитием региональной экономики // Сборник научных статей Института социальных исследований ИнгГУ Министерство образования и науки РФ, Ингушский государственный университет, Институт социальных исследований. Магас, 2016. – С. 135-137.

2. Численность населения РФ по муниципальным образованиям на 1 января 2018 года [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/ (дата обращения: 20.04.2019).

3. Сведения о числе умерших от внешних причин смерти за 2019 год [Электронный ресурс]. – URL: http://bashstat.gks.ru/ (дата обращения: 21.04.2019).

4. Отдельные показатели миграционной ситуации в РФ за январь - сентябрь 2018 года с распределением по странам и регионам [Электронный ресурс]. – URL: https://мвд.рф (дата обращения: 21.04.2019).

© Габдуллина Л.И., 2019

УДК 330

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Гайнутдинов Раиль Радикович,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Гришин К.Е., д-р экон. наук, профессор кафедры макроэкономического развития и государственного управления БашГУ

В статье на основе анализа ключевых показателей, выявлены проблемы социально-экономического развития Республики Башкортостана. Сделаны выводы об эффективности реализации имеющегося экономического потенциала.

Ключевые слова: потенциал, экономические показатели, инвестиции, валовой региональный продукт, привлекательность республики.

Республика Башкортостан является высокоразвитым аграрно-индустриальным регионом страны, значимым научным и культурным центром Российской Федерации. Крупный народнохозяйственный комплекс республики включает многоотраслевую промышленность и сельское хозяйство. В настоящий момент экономика Республики Башкортостан характеризуется тем, что регион находится под воздействием продолжающихся кризисных явлений в национальной экономике России.

Чтобы изучить экономическое положение региона, были проанализированы официальные данные основного показателя развития территории в экономической сфере, опираясь на которые можно чётко представить картину.

По итогам 2016 года средняя ожидаемая продолжительность жизни населения (ОПЖ) в среднем по Республике Башкортостан составила 70,08 года (в Российской Федерации – 71,39). Среди субъектов Российской Федерации Республика Башкортостан занимала по этому показателю 55 место (в 2011 году – 11 место).

На фоне замедления развития экономики Российской Федерации в целом темпы роста экономики республики опережают среднероссийский уровень (таблица 1).

Таблица 1 – Динамика ВРП Республики Башкортостан и ВВП Российской Федерации за период с 2011 по 2017 годы [2]

Наименование показателя	Единица измерения	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
ВРП Республики Башкортостан	млрд. рублей в ценах соответствующих лет	759,2	941,0	1149,4	1163,2	1260,0	1317,4	1391,2
	в % к предыдущему году	105,2	108,2	104,4	102,6	101,9	98,3	100
ВВП	в % к предыдущему году	104,5	104,3	103,5	101,3	100,7	97,2	99,8

Объем валового регионального продукта Республики Башкортостан сложился в 2017 году на уровне 1391,2 млрд. рублей и увеличился по сравнению с 2011 годом в номинальном выражении в 1,8 раза, в реальном – на 16,7%.

Общая численность занятых в экономике по итогам 2017 года составила 1895,4 тыс. человек с ростом к уровню 2011 года на 2,0%. Численность безработных за данный период снизилась с 181,9 тыс. человек до 116,0 тыс. человек, или на 36,2% к уровню 2011 года. За последние 6 лет общая численность экономически активного населения в регионе снизилась на 1,4% до 2011,3 тыс. человек.

Индекс производительности труда в 2013 году – 100,3%. Пиковые значения показателя пришлись на 2012 год, когда индекс производительности труда составил 107,9%, после чего происходило замедление темпов его роста. Тем не менее, динамика производительности труда в республике в 2011-2016 годах превышала общероссийские значения.

Высокие темпы роста промышленного производства, достигнутые в 2011-2012 годах, начиная с 2013 года стали более умеренными, что характерно для Российской Федерации в целом. При этом индексы промышленного производства в республике превышали средние показатели по Российской Федерации и Приволжскому федеральному округу (рисунок 1).

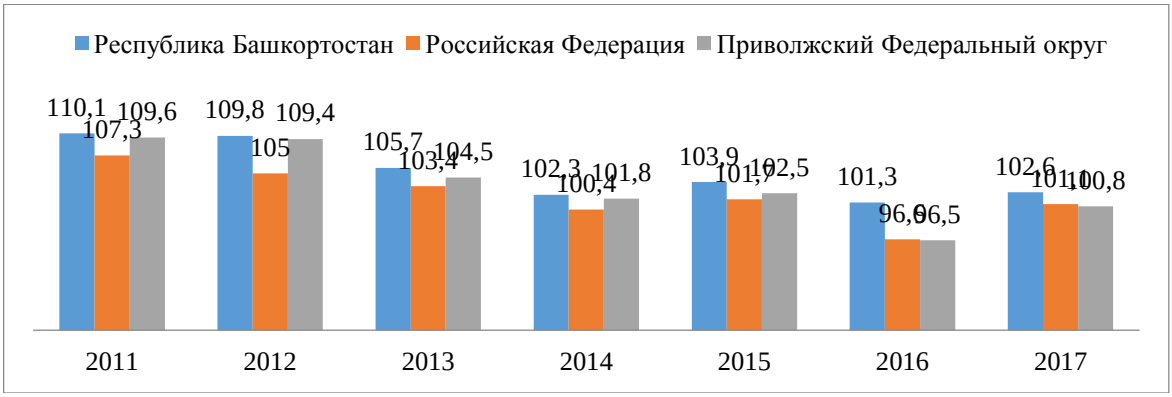


Рисунок 1 – Динамика индекса промышленного производства за период 2011-2017 годов, % [2]

Количество высокопроизводительных рабочих мест на территории республики возросло с 353,6 тыс. единиц до 401,2 тыс. единиц в 2016 году.

Объем отгруженных товаров, услуг и работ в 2017 году составил 1273,6 млрд. рублей, или 129,4% к уровню 2011 года.

В 2017 году в республике произведено товаров, услуг и работ на сумму 139,3 млрд. рублей – это 10,72% общего объема отгруженной продукции, товаров, услуг и работ. По производству инновационных товаров, услуг и работ Республика Башкортостан входит в десятку регионов-лидеров и занимает 8 место в Российской Федерации и 4 место в Приволжском федеральном округе.

Объем валовой продукции сельского хозяйства в 2011-2017 годах в реальном выражении увеличился на 52,3% (с 88,6 млрд. рублей до 165,7 млрд. рублей в текущих ценах) за счет значительного повышения объемов произведенной продукции растениеводства в 2,6 раза при снижении объемов в сфере животноводства на 7,5%.

В целях защиты интересов и поддержки местных товаропроизводителей реализован

проект по маркировке продукции местных производителей знаком «Продукт Башкортостана».

Динамично развивается строительная сфера. Объем выполненных работ за 2017 год составил 190,9 млрд. рублей, увеличившись по сравнению с 2011 годом в 2,3 раза. За 2011-2017 годы в республике введено около 17 млн. кв. м жилья.

Оборот розничной торговли в стоимостном выражении на территории Республики Башкортостан в 2017 году составил 803,2 млрд. рублей и по сравнению с 2011 годом увеличился на 56,8%.

Инфляционные процессы в республике начиная с 2013 года развиваются меньшими темпами по сравнению с общероссийскими (таблица 2).

Таблица 2 – Динамика индекса потребительских цен на все товары и платные услуги, в % к декабрю предыдущего года [3]

Годы	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Российская Федерация	108,78	106,10	106,57	106,47	111,35	112,90	105,40
Республика Башкортостан	109,64	106,35	106,24	105,97	111,17	110,92	104,94

Республика Башкортостан традиционно входит в группу ведущих регионов Российской Федерации по доле прибыльных крупных и средних предприятий. В 2017 году она составила 79,5%. По данному показателю республика опережает среднероссийские значения (в целом по Российской Федерации – 72,1%).

По итогам 2017 года инвестиции в основной капитал республики составили 360,9 млрд. рублей. По этому показателю Республика Башкортостан занимает 9 место в Российской Федерации и 2 место среди субъектов Приволжского федерального округа. Начиная с 2011 года инвестиции в основной капитал выросли на 35,7%, что на 31,1 процентных пункта выше аналогичного показателя в целом по Российской Федерации.

За период 2011-2017 годов доходы консолидированного бюджета Республики Башкортостан увеличились на 63,0%. Расходы возросли в 1,5 раза, за последние семь лет консолидированный бюджет Республики Башкортостан впервые исполнен с профицитом 10,1 млрд. рублей (в 2011 году – дефицит 2,5 млрд. рублей).

В республике ведется планомерная работа по увеличению доходного потенциала - доля доходов консолидированного бюджета Республики Башкортостан в общем объеме доходов консолидированных бюджетов Российской Федерации увеличилась с 1,83% в 2011 году до 1,97% в 2017 году. Несмотря на это, на низком уровне остается объем доходов консолидированного бюджета Республики Башкортостан на душу населения (47,9 тыс. рублей), при этом его отставание от среднего значения по Российской Федерации с каждым годом сокращается (в 2011 году – на 36%, в 2017 году – на 29,2%) [5].

Таким образом, социально-экономическое развитие Республики Башкортостан в 2011-2017 годах характеризовалось неустойчивым экономическим ростом [6]. Объем валового регионального продукта в 2017 году по отношению к 2011 году увеличился в реальном выражении на 16,7%. На фоне замедления развития экономики Российской Федерации в целом темпы роста экономики республики опережают среднероссийский уровень.

Список использованной литературы

1. Барлыбаев Х.А. Экономика Башкортостана: учебник для студентов высших и средних специальных учебных заведений РБ. – 2017. – 214 с.

2. Официальный сайт Росстата [Электронный ресурс]. – URL: http: //www. gks.ru.

3. Официальный сайт Башкортостанстата [Электронный ресурс]. – URL: http://bashstat.gks.ru.

4. Экономический потенциал Республики Башкортостан: учебное пособие / под ред. Р.Р. Ахунова, А.В. Янгирова. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2015. – 336 с.

5. Республика Башкортостан, инвестиционный рейтинг региона [Электронный ресурс] // RAEXPERT.RU: Рейтинговое агентство «Эксперт Ра». –

URL:http://www.raexpert.ru/database/regions/bash/ (дата обращения: 14.12.2018).

6. Воспроизводственный потенциал Российской Федерации / Валинурова Л.С., Казакова О.Б., Климова Н.И., Маликов Р.И., Юсупов К.Н., Ахунов Р.Р., Гришин К.Е., Янгиров А.В., Галимова Г.А., Гафарова Е.А., Закиров И.В., Кузьминых Н.А., Саттарова Г.А., Сингизов И.Ю., Таймасов А.Р., Тимирьянова В.М., Трофимова Н.В., Бикмаева А.Д., Рабцевич А.А., Токтамышева Ю.С., Газитдинов А.М., Сахапова Г.Р., Столь А.В. – М.: КноРус, 2019. – 336 с.

© Гайнутдинов Р.Р.,2019

УДК 330

АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Гарифуллина Милана Радиковна
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Мухаметова А.Д., старший преподаватель кафедры макроэкономического развития и государственного управления БашГУ

В данной статье проведен анализ динамики валового внутреннего продукта за период 2013-2018 гг. Также рассмотрена отраслевая и территориальная структура экономики и сделаны выводы об устойчивости российской экономической системы.

Ключевые слова: валовой внутренний продукт, валовой региональный продукт, отраслевая и территориальная структура экономики, преодоление спада.

Важным макроэкономическим показателем развития экономики страны является валовой внутренний продукт (ВВП).

Валовой внутренний продукт отражает совокупную стоимость товаров и услуг, созданную внутри страны с использованием всех факторов производства. Данные могут отображаться как в текущих, так и в постоянных ценах за определенный период времени [1]. Именно динамика ВВП позволяет сделать вывод об уровне и характере развития экономики в целом. Наглядным показателем изменения ВВП является индекс физического объема ВВП, показывающий процентное изменение к предыдущему году. Рассмотрим данные по ВВП за период 2013-2018 гг. в таблице 1.

Таблица 1 – Динамика показателей ВВП в 2013-2018 гг.

Показатели	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ВВП (млрд. руб.)	73133,9	79058,5	83094,3	86014,2	92101,3	103875,8
Индекс физического объема ВВП (%)	101,8	100,7	97,7	100,3	101,6	102,3
ВВП в ценах 2016 г. (млрд. руб.)		87757,1	85731,9	86014,2	87416,4	89387,5

Источник: составлено автором по [1]

В текущих ценах валовой внутренний продукт увеличивался на протяжении всего анализируемого периода времени (таблица 1), хотя темпы роста и замедлились в 2015-2017 гг. Чтобы исключить инфляционный фактор, стоит рассмотреть индекс физического объема ВВП. Здесь видно, что в 2015 году произошел спад ВВП на 3% по отношению к предыдущему году и даже увеличение в 2016 и 2017 гг. (на 100,3% и 101,6%) полностью не компенсирует этот спад. Особенно наглядно это видно, если рассмотреть ВВП в постоянных ценах. Данные таблицы 1 свидетельствуют, что лишь в 2018 г. удалось превысить показатель ВВП за 2014 г. Исходя из этого, можно сделать вывод, что российской экономике только в 2018 г. удалось преодолеть спад 2014 г., вызванный совокупностью внешних факторов (падением цен на нефть, введением санкций, снижением курса рубля).

Для более детального анализа экономики России рассмотрим структуру валовой добавленной стоимости (ВДС) по отраслям экономики (таблица 2).

Таблица 2 – Структура валовой добавленной стоимости

Отрасли экономики	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	3,90	4,30	4,28	3,90	3,50
Добыча полезных ископаемых	9,10	9,70	9,60	10,80	12,90
Обрабатывающие производства	13,10	13,90	13,33	13,50	13,70
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	2,70	2,80	2,87	2,90	2,70
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	0,50	0,50	0,48	0,50	0,50
Строительство	6,80	6,30	6,42	6,10	6,00
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	16,20	15,80	14,70	14,60	14,30
Транспортировка и хранение	6,20	6,70	7,24	7,10	7,00
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	0,90	0,90	0,90	0,90	0,90
Деятельность в области информации и связи	2,50	2,50	2,49	2,50	2,40
Деятельность финансовая и страховая	4,40	3,50	4,27	4,40	4,10
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	10,60	10,20	10,13	9,90	9,20
Деятельность профессиональная, научная и техническая	4,50	4,50	4,42	4,40	4,20
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	2,10	2,40	2,48	2,40	2,30
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение	8,00	7,70	7,89	7,70	7,60
Образование	3,20	3,10	3,15	3,20	3,20
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	3,40	3,20	3,16	3,10	3,40
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений	0,80	0,90	0,89	0,90	0,90
Предоставление прочих видов услуг	0,50	0,50	0,62	0,60	0,60
Деятельность домашних хозяйств как работодателей; недифференцированная деятельность частных домашних хозяйств по производству товаров и оказанию услуг для собственного потребления	0,60	0,60	0,65	0,60	0,60

Источник: составлено автором по [1]

Как видно из представленных в таблице 2 данных, наибольший вклад в совокупную валовую добавленную стоимость вносит такой вид деятельности, как розничная и оптовая торговля, ремонт автотранспортных средств и мотоциклов. Хотя его доля немного снизилась с 2014 г. (с 16,2% до 14,3%), его вклад в ВДС все равно остается самым высоким. Второе и третье место приходится на добычу полезных ископаемых и обрабатывающие производства (12,9% и 13,7%, соответственно). При этом доля добычи полезных ископаемых неуклонно увеличивается, а доля обрабатывающих производств практически остается на одном уровне. Если еще принять во внимание снижение доли сельского хозяйства (включая лесное хозяйство, охоту и рыболовство) – с 4,3% в 2015 г. до 3,5% в 2018 г., и строительства – с 6,8% до 6,0%, то можно сделать вывод, что, несмотря на предпринимаемые усилия, зависимость российской экономики от добывающих секторов остается все еще высокой.

Если рассмотреть социальные сферы, то в целом можно отметить, что их доля практически не изменилась. Так, доли здравоохранения и образования остались на стабильном уровне (3,4% и 3,2%, соответственно), а незначительное снижение доли научной деятельности (с 4,5% до 4,2%) компенсировалось повышением доли деятельности в области культуры и спорта (с 0,8% до 0,9%).

Для анализа территориальной структуры экономики рассмотрим распределение валового регионального продукта (ВРП) по федеральным округам (ФО).

Рисунок 1 показывает, что наибольшую долю в общем объеме ВВП занимает Центральный федеральный округ (34,9%). Если добавить Приволжский и Уральский ФО, то мы получим более половины ВВП России. Это говорит о высокой концентрации

производственных факторов и о серьезном перекосе в территориальном развитии экономики. Поэтому, предпринимаемых российскими властями усилий по развитию территорий может быть недостаточно, и требуются дополнительные меры, чтобы исправить ситуацию.

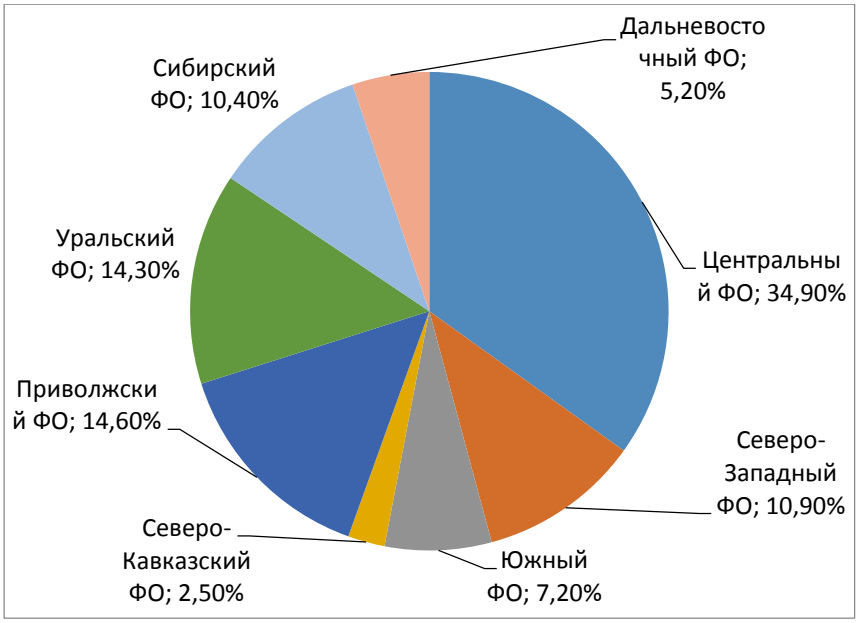


Рисунок 1 − Валовой региональный продукт по ФО (по данным за 2017 г.)

Источник: составлено автором по [1]

Для анализа динамики регионального развития рассмотрим индексы физического объема ВРП (таблица 3).

Таблица 3 – Индексы физического объема ВРП по ФО

Федеральные округа	2013	2014	2015	2016	2017
Центральный ФО	101,6	100,8	99,3	101,3	101,9
Северо-Западный ФО	100,3	100,9	101,5	101,7	100,5
Южный ФО	104,0	102,1	99,5	101,3	103,0
Северо-Кавказский ФО	103,6	104,6	99,8	100,9	101,1
Приволжский ФО	102,4	102,0	98,7	100,0	101,4
Уральский ФО	102,2	99,0	98,8	100,3	103,0
Сибирский ФО	102,1	101,6	98,8	100,3	102,3
Дальневосточный ФО	99,1	101,9	100,7	100,3	99,8

Источник: составлено автором по [1]

Здесь можно заметить, что все федеральные округа столкнулись со спадом ВРП в 2015 г. (кроме Северо-Западного ФО). Однако, темпы восстановления несколько отличались. Так, Центральный, Южный и Северо-Кавказский ФО компенсировали этот спад уже в 2016 г., в то время как Приволжский, Уральский и Сибирский ФО сумели преодолеть (и то не полностью) последствия спада только в 2017 г. Отдельно стоит отметить Северо-Западный ФО, который демонстрировал рост ВРП все годы данного периода, даже в кризисные 2014-2015 гг. Дальневосточный ФО, с одной стороны, избежал спада в 2015 г., однако, показал снижение объемов ВРП в 2013 г. и 2017 г.

Такие расхождения связаны как со структурными различиями, так и с общим развитием региональных экономик. Это еще раз доказывает необходимость комплексного развития территорий.

В заключении можно сделать вывод, что российская экономика, столкнувшись с серьезными испытаниями в 2014-2015 гг. пережила серьезный спад, полностью восстановиться после которого удалось лишь к 2018 г. Однако в целом можно отметить устойчивость ключевых секторов российской экономики – добывающей и обрабатывающей промышленности. Вместе с тем нельзя не отметить все еще высокую зависимость экономики

от добычи полезных ископаемых. Что касается территориальной структуры экономики, то здесь стоит обратить внимание на неравномерность развития регионов. В связи с этим, требуется принятие комплексных мер для решения проблемы перекоса отраслевой и территориальной структуры экономики.

Список использованных источников

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru.

2. Мухаметова А.Д. Проблема управления развитием региональной экономики // Сборник научных статей Института социальных исследований ИнгГУ Министерство образования и науки РФ, Ингушский государственный университет, Институт социальных исследований. Магас, 2016. – С. 135-137.

© Гарифуллина М.Р., 2019

УДК 332.144

АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Гиззатуллин Айдар Марсович,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Мухаметова А.Д., старший преподаватель кафедры макроэкономического развития и государственного управления БашГУ

В данной статье проанализировано текущее состояние социально-экономического развития региона. Автором были выявлены демографические проблемы региона. Построен прогноз численности населения региона.

Ключевые слова: экономическая безопасность, демография, урбанизация, анализ, социально-экономическое развитие, инвестиционная деятельность.

Экономическая безопасность представляет собой процесс защиты региона от внешних и внутренних угроз. Чтобы сделать его экономически безопасным нужно каждому региону разработать определенную стратегию и комплекс мер для социально-экономического развития. Данная стратегия должна способствовать развитию региона и повышению качества жизни проживающего на его территории населения.

Целью статьи является установление причин и факторов отклонения фактических показателей от запланированных, выявление позитивных и негативных явлений в социально-экономическом развитии региона. Объектом исследования является социально-экономическое развитие Республики Башкортостан.

23 марта 1919 года была создана Башкирская Автономная Советская Республика. А в 1992 году было принято переименовать в Республику Башкортостан. Башкортостан входит в состав Приволжского федерального округа и является субъектом Российской Федерации. Площадь составляет 143 тыс. км^2 или 0,8% от общей площади России Башкортостан находится на седьмом месте по численности населения в России с показателем в 4 063 293 человек. Плотность населения составляет 28,3 человека на один квадратный километр, а в России этот показатель равен 8,3 [2]. Башкортостан является одним из основных центров химической промышленности, машиностроения и один из ведущих нефтедобывающих регионов страны. Ведущими отраслями специализации являются: топливная промышленность, химия и нефтехимия, машиностроение, пищевая и легкая промышленность, а также металлургия. В Башкортостане функционируют научно-производственные кластеры в химии, энергетике, машиностроении и в других отраслях.

Башкортостан расположен на склонах Южного Урала и Предуралье, на границе с Европой и Азией. На западе Башкортостан граничит с Татарстаном и Удмуртией, на севере с

Пермской и Свердловской областями, на востоке с Челябинской областью, на юге с Оренбургской областью. В республике сконцентрировано большое количество ресурсов и многообразие природных условий. Климат континентальный с умерено суровой зимой и влажным, но теплым летом. В регионе находится около 13 тыс. рек, 2,7 тыс. озер, водохранилищ и прудов. Территория Башкортостана входит в пределы четырех географических зон умеренного пояса: смешанных лесов, широколиственных лесов, лесостепную и степную зоны.

Таблица 1 – Численность населения в Республики Башкортостан

Год	Число (человек)	Темп прироста (%)	Удельный вес (%)	
			Городское население	Сельское население
2010	4072292	-0,005	60,4	39,6
2011	4072085	-0,19	60,6	39,4
2012	4064245	-0,08	60,8	39,2
2013	4060957	0,22	61,1	38,9
2014	4069698	0,06	61,4	38,6
2015	4071987	-0,023	61,7	38,3
2016	4071064	-0,10	61,8	38,2
2017	4066972	-0,09	61,9	38,1

Источник: составлено автором по [3]

Как видно из таблицы 1, численность население РБ сокращается. При этом городское населения ежегодно увеличивается, это связано с процессом урбанизации. Если рассматривать период с 2010 по 2013 года, то можно заметить снижение численности населения региона. На наш взгляд, такое положение дел обусловлено миграционной убылью населения региона. В период с 2013 по 2015 гг. численность населения региона увеличилась на 11 030 человек. Вместе с тем, с 2015 г. по настоящее время наблюдается постепенное снижение численности населения, что связано с оттоком трудоспособного населения в другие регионы. Основной причиной оттока населения РБ, является нехватка рабочих мест в регионе, а также экономические проблемы в регионе. Для решения проблемы оттока населения, на наш взгляд, необходимо развивать в регионе малое и среднее предпринимательство, что в перспективе может способствовать созданию новых рабочих мест.

Таблица 2 – Динамика денежных доходов населения в Республики Башкортостан

	Денежные доходы населения (в среднем на душу населения в месяц), рублей	Денежные доходы (рублей в год)	Денежные расходы (рублей в год)
2005	6886,5	82638,5	76794,6
2010	17498,9	209987,1	201650,6
2011	19029,8	228357,6	217451,2
2012	21267,5	255209,8	245840,4
2013	23892,3	286707,2	277030
2014	25970,6	311646,7	304798,7
2015	27730,3	332763,1	325252,9
2016	28140,6	337687,1	321085,6

Источник: составлено автором по [3]

Как видно из таблицы 2, с 2005 по 2010 гг. наблюдался рост денежных доходов в среднем на душу населения в Республике Башкортостан. Этот показатель за исследуемый период увеличился в 2,5 раза. В период с 2010 по 2015 год денежные доходы населения стабильно также увеличивались (примерно на 2000 тыс. руб. ежегодно). Вместе с тем, рост денежных доходов населения в регионе 2015 г. по сравнению с 2016 г. только на 410 рублей. Таким образом, номинальные денежные доходы растут, тогда как реальные денежные доходы населения падают.

В таблице 3 рассмотрим инвестиционную деятельность в РБ за 2005-2010 гг.

Таблица 3 – Инвестиционная деятельность в Республике Башкортостан за 2005-2016 гг.

Год	Инвестиции в основной капитал (миллионов рублей)	Темп прироста
2005	84470,8	-
2010	153625	-
2012	233683,2	152%
2013	266395,9	114%
2014	283545	106%
2015	317764,3	112%
2016	360946,4	113%

Источник: составлено автором по [3]

Как видно из таблицы 3 видно, что за исследуемый период наблюдается только положительная динамика привлечения инвестиций в основной капитал. Так, за 12 лет инвестиции в основной капитал республики выросли с 84470,8 до 360946,4 миллионов рублей, т. е. в 4,3 раза.

Для оценки демографического развития региона построим прогноз населения Республики Башкортостан на 2019-2020 гг. методом скользящей средней и представим его в таблице 4.

Таблица 4 – Прогноз численности населения Республики Башкортостан

Год	Yt (тыс. чел)	m (тыс. чел)
2010	4072292	-
2011	4072085	4069541
2012	4064245	4065763
2013	4060957	4064967
2014	4069698	4067548
2015	4071987	4070917
2016	4071064	4070008
2017	4066972	4067110
2018	4063293	4065367
Прогноз 2019-2020 гг.		
2019	4065896	4065139
2020	4066226	4065790
Темп прироста 2020/2010	-0,14%	

Источник: составлено автором по [3]

Как видно из таблицы 4, что на 2019-202 гг. численность населения Республики Башкортостан незначительно увеличиться. Поэтому органам региональной власти необходимо создать благоприятные условия в регионе для создания семьи и воспитания детей. На наш взгляд, в регионе также необходимо уделить особое внимание системам здравоохранения и образования.

Таким образом, можно сделать вывод, нами был проведен анализ социально-экономических показателей, характеризующих состояние экономической и социальной сферы региона. Несмотря на то, что Республика Башкортостан являются инвестиционно-привлекательным регионом.

Список использованной литературы

1. Воспроизводственный потенциал Российской Федерации / Валинурова Л.С., Казакова О.Б., Климова Н.И., Маликов Р.И., Юсупов К.Н., Ахунов Р.Р., Гришин К.Е., Янгиров А.В., Галимова Г.А., Гафарова Е.А., Закиров И.В., Кузьминых Н.А., Саттарова Г.А., Сингизов И.Ю., Таймасов А.Р., Тимирьянова В.М., Трофимова Н.В., Бикмаева А.Д., Рабцевич А.А., Токтамышева Ю.С., Газитдинов А.М., Сахапова Г.Р., Столь А.В. – М.: КноРус, 2019. – 336 с.

2. Мухаметова, А.Д. Проблема управления развитием региональной экономики //В сборнике: Сборник научных статей Института социальных исследований ИнгГУ Министерство образования и науки РФ, Ингушский государственный университет, Институт социальных исследований. Магас, 2016.- С. 135-137.

3. Статистический сборник Республика Башкортостан в цифрах // Сайт Федеральной службы государственной статистики. – URL: // gks.ru.

© Гиззатуллин А.М., 2019

УДК 332

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

Губайдуллина Регина Рафилевна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Таймасов А.Р., канд. экон. наук, доцент кафедры макроэкономического развития и государственного управления БашГУ

В статье определены, обоснованы и систематизированы четыре группы факторов конкурентных преимуществ промышленности Республики Башкортостан.

Ключевые слова: промышленность, конкурентное преимущество, природное богатство, производство, инвестиции, инновации.

Территория любого уровня находится под влиянием различных факторов. Наиболее значимые среди них могут оказать существенное влияние на конкурентоспособность региона (автор допускает как общее между категориями «территория» и «регион» наличие юрисдикции административной единицы (территориального образования) в составе государства и рассматривает их как тождественные). В научной литературе к преимуществам развития на основе факторов производства, относят наличие в регионе крупных производств и технологий в топливном, химическом и нефтехимическом секторах экономики, машиностроении, ориентированного в том числе на экспорт, и занимающего значительную долю внутреннего рынка.

На наш взгляд, факторы формирования конкурентных преимуществ развития промышленности на территории Республики Башкортостан можно подразделить на четыре группы:

- преимущества развития на основе природного богатства;
- преимущества развития на основе факторов производства;
- преимущества развития на основе инвестиций;
- преимущества развития на основе инноваций.

Разберем каждую группу более подробно. Под преимуществом развития на основе природного богатства понимается уникальное географическое положение республики на границе Европы и Азии и пересечении важнейших водных, железнодорожных, трубопроводных и автомобильных магистралей, связывающих европейскую часть страны с Уралом, Сибирью и среднеазиатскими государствами.

Республика Башкортостан богата значительными запасами полезных ископаемых и сырьевых ресурсов. Открыто более трех тысяч месторождений и проявлений шестидесяти видов минерального сырья: топливно-энергетические полезные ископаемые – нефть, природный газ, каменный и бурый уголь, торф; металлические полезные ископаемые – медь, цинк, железо, марганец, алюминий, золото, попутные редкие элементы; неметаллические полезные ископаемые, в том числе сырье для химической промышленности (каменная соль, плавиковый шпат, известняк, барит, сера), агроруды (фосфорсодержащие породы, карбонатное сырье, цеолиты, глауконитты, торф, сапропель), сырье для производства

строительных материалов (гипс, высокопрочный щебень и другие), облицовочные и поделочные камни, оптическое сырье [2, с. 16].

Под преимуществом развития на основе факторов производства рассматриваются наличие крупных производств и трудовые ресурсы.

Республика Башкортостан обладает богатым промышленным потенциалом [1], в частности, в регионе расположены крупные промышленные предприятия в нефтехимической сфере: ОАО «Газпром нефтехим Салават», ОАО Ново-Уфимский нефтеперерабатывающий завод, АНК «Башнефть», Стерлитамакский завод синтетического каучука «Химпром», Башнефть-Уфанефтехим, «Уфаоргсинетз»; в машиностроении – Уфимское моторостроительное производственное объединение», предприятие занимающееся производством авиационных двигателей; Уфимский завод эластомерных материалов, изделий и конструкций и др.

Соответственно сюда же входит наличие развитого многопрофильного научно-образовательного комплекса, высокий образовательный и профессиональный уровень трудовых ресурсов Башкортостана.

Преимущества развития на основе инвестиций можно трактовать как благоприятный инвестиционный климат. Инвестиционная деятельность включает последовательность действия инвестора по выбору и созданию инвестиционного объекта, его эксплуатации, а иногда – ликвидации, по осуществлению необходимых дополнительных вложений и привлечению (в случае необходимости) внешнего финансирования. Инвестиционная деятельность подразумевает наличие множества участников. В качестве ее субъектов выступают, с одной стороны, банки, финансовые компании, а также частные инвесторы, государство и другие инвестиционные институты, т.е. участники, обладающие свободными инвестиционными ресурсами, с другой – предприятия и организации, испытывающие потребность в этих ресурсах. Необходимо также учитывать устойчивую финансовую систему, низкий уровень накопленного долга. Для роста инвестиционной деятельности важна система эффективного сотрудничества с регионами России и странами СНГ.

За последние годы Башкортостан переместился вверх в рейтинге инвестиционной привлекательности. Так, если в 2015 году в Национальном рейтинге инвестклимата в субъектах РФ, республика занимала только 40 место, то в 2016 году поднялась уже на 20-е, а в 2017-м – на 13-е место [4]. По данным Министерства экономического развития Республики Башкортостан, сегодня в регионе реализуется более 600 инвестиционных проектов, общий объем инвестиций составляет порядка 700 миллиардов рублей.

Под преимуществом развития инноваций следует понимать прибыльное использование новшеств в виде новых технологий, видов продукции и услуг, организационно-технических и социально-экономических решений производственного, финансового, коммерческого, административного или иного характера.

Влияние на конкурентоспособность промышленности Республики Башкортостан имеет значение общая экономическая обстановка в регионе.

Политика государства может оказывать существенное влияние на структурные изменения в среде, непосредственно через регулирование таких важных элементов, как вхождение в отрасль, методы ведения конкурентной борьбы, прибыльность [3, с. 168]. Например, лицензирование как форма государственного регулирования ограничивает вхождение в отрасль и тем самым создает соответствующий барьер, защищающий действующие в ней фирмы. Изменения в государственном регулировании ценообразования также могут иметь фундаментальные серьезные последствия для среды. Косвенные формы государственного воздействия на конкурентную среду, заключаются в регулировании качества и безопасности продукции, тарифов, иностранных инвестиций, введении новых стандартов качества и т.д., что может повышать или понижать потребность в капитале и тем самым регулировать барьеры входа для новых компаний.

Очевидно, что построение конкурентной среды развития промышленности происходит при взаимодействии всех ветвей государственной власти, различных

экономических законов, законов организации, научных подходов, принципов и методов управления, стратегического маркетинга, инновационных структурных элементов экономики, менеджмента и т. д.

Таким образом, эти четыре группы тесно взаимосвязаны между собой -без природного богатства не будет развиваться фактор производства, а без самого производства не будут поступать инвестиции и внедряться инновации.

Список использованной литературы

1. Воспроизводственный потенциал Российской Федерации / Валинурова Л.С., Казакова О.Б., Климова Н.И., Маликов Р.И., Юсупов К.Н., Ахунов Р.Р., Гришин К.Е., Янгиров А.В., Галимова Г.А., Гафарова Е.А., Закиров И.В., Кузьминых Н.А., Саттарова Г.А., Сингизов И.Ю., Таймасов А.Р., Тимирьянова В.М., Трофимова Н.В., Бикмаева А.Д., Рабцевич А.А., Токтамышева Ю.С., Газитдинов А.М., Сахапова Г.Р., Столь А.В. – М.: КноРус, 2019. – 336 с.

2. Баканач О.В. Типология регионов РФ по уровню развития промышленного потенциала / О.В. Баканач, К.В. Гаус // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвузовский сборник научных трудов. – 2012. – № 1. – С. 15–21.

3. Комарова М.А. О критериях конкурентоспособности региона: учеб. для вузов / М.А. Комарова. – Саратов: Поволжская академия государственной службы им. П.А. Столыпина, 2007. – 292 с.

4. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: http://gks.ru/ (дата обращения 08.04.19).

© Губайдуллина Р.Р., 2019

УДК 004.8

ПОСЛЕДСТВИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ СИНГУЛЯРНОСТИ

Гумеров Тимур Камилевич
школьник, МБОУ Гимназия № 1 им Н.Т. Антошкина г.Кумертау
Научный руководитель: Кувшинова О.С., учитель обществознания, Гимназия № 1 им Н.Т. Антошкина г.Кумертау

Что нам ждать от технологической сингулярности? Прорыва в технологиях – да, улучшение качества жизни – да, но в то же время тотальная общемировая безработица и деградация от невозможности приложить усилия.

Ключевые слова: технологическая сингулярность, общемировая безработица, прорыв в науке, искусственный интеллект, революция в отраслях.

Технологическая сингулярность – гипотетический момент, по прошествии которого, по мнению сторонников данной концепции, технический прогресс станет настолько быстрым и сложным, что окажется недоступным пониманию, предположительно следующий после создания искусственного интеллекта и интеграции человека с машинами , либо значительного скачкообразного увеличения возможностей человеческого мозга за счёт биотехнологий. (Википедея)

В мире есть несколько человек, которые верят в технологическую сингулярность – момента, когда роботы и компьютеры станут умнее человека.

– Рэй Курцвейл (Google) считает, что люди не должны бояться сингулярности.

– Масаёси Сон (SoftBank) самый ждущий наступления сингулярности человек в мире. Масаёси Сон уверенно говорит, что технологическая сингулярность может настать примерно через 30 лет, когда искусственный интеллект разовьет свой IQ до 10 000, при том, что IQ

гения около 200 единиц, а среднего человека 100-120. По мнению Сона, крайний срок наступления сингулярности – 2047 год.

Но некоторые очень недоверчиво относятся к сингулярности. Илон Маск (Tesla), физик Стивен Хокинг, а также Билл Гейтс (Microsoft), очень боятся развития ситуации после сингулярности. По их мнению, когда роботы станут умнее человека, мы столкнемся с последствиями этого. И это будет катастрофой.

Скорость прогресса неуклонно растет. Люди все больше придумывают новых идей, все меньше времени между идеей и воплощением её в жизнь. Почти все ученые - это наши современники.

На создание колеса человечество затратило 10 000 лет, печатный станок (первый компьютер) был внедрен за 100 лет, телефон 10 лет. Между изобретением колеса и индустриальной революцией прошло 8000 лет. А всего спустя 120 лет появились лампы накаливания. А через какие-то 80 лет Юрий Гагарин покорил космос.

Каждый день на Земле выпускается более 4 тыс. книг. Компьютеров в мире ежегодно изготавливают больше, чем автомобилей. Телефонизация 10млн человек потребовала 30 лет, охват факсимильной связью – 20 лет, сетью Интернет – всего 3 года.

Прогресс в сфере информационных технологий потрясающий. Появились самоорганизующиеся машины, или нанороботы.

Наноробот – это машина, которая может строить и манипулировать вещами точно и на атомном уровне.

Произошли или сейчас происходят революции либо значительный прогресс в следующих отраслях.

Революция в биологии. Уже сейчас ученые меняют гены, чтобы избавить человечество от ожирения, а затем и от диабета и сердечно сосудистых заболеваний. Появились роботы с размером в молекулу. Их можно запускать в человека, чтобы диагностировать заболевания.

Идут эксперименты по внедрению роботов, имитирующих работу белых кровяных клеток. Тогда при замене 10% в крови люди будут показывать олимпийские рекорды. Нанороботы станут бороться с инфекциями и опухолями, поддерживая и усиливая иммунитет.

Нано роботы будут в мозге человека. Они будут отключать нейроны ответственные за усталость или боль.

По производительности компьютеры сравняются с мозгом человека уже в нашем веке. Уже сейчас есть модели 15 отделов мозга. А всего в мозге человека таких отделов несколько сотен.

Рэй Курцвейл говорит, мы сможем подключить свои мозги к облаку уже в 2030 году. То есть мы сможем обращаться к всемирному разуму, не применяя компьютер или телефон, без помощи рук, с помощью мысли.

Прогресс в хранении информации. Инженер и генетик Висса успешно сохранил около 700 терабайтов – в одном грамме ДНК.

Прогресс в строительстве. Умные окна и стены, которые могут поддерживать температуру в комнате, самостоятельно чиститься и многое другое.

Прогресс в экологии. Губки для очищения океанов. Губка, способная всасывать нефть и другие вещества, губительные для океана, в три раза эффективнее предыдущих вариантов.

Прогресс в энергетике. Роботы участвуют разработке новых источников энергии.

Мы сольемся с компьютерами в будущем. Нано роботы будут применяться везде. Нас ждет «чипизация». В чипах будет вся информация о нас – имя, фамилия, год рождения, болезни, все паспортные данные, данные банковских карт. Об этом говорили еще в 2015 году эксперты Всемирного экономического форума.

Итак, уже предельно ясно, что наступление сингулярности – это вопрос времени. Человечество стоит на грани перемен, которые можно сравнить появлением человека на Земле.

Что же нас ждет после наступления этого грандиозного события? Что ждет человечество на рынке труда?

«Сингулярность представлена концептом превосходства над человеческим мозгом. Это переломная точка, точка пересечения, когда искусственный интеллект, компьютерный интеллект превзойдет возможности человеческого мозга. И это событие определенно произойдет в этом столетии. Я бы сказал, что здесь даже не о чем спорить, потому что никаких сомнений в этом нет» (М.Сон)

Все время человечество делает все, чтобы облегчить физический труд. Механические мышцы сильнее, выносливее, и это хорошо. Замещение людей машинами позволяет людям выбрать профессию по душе, и выигрывают даже те, кто занимается физическим трудом. Некоторые становятся инженерами, программистами, работающими над тем, чтобы создать механические мозги. Механические мозги заменяют умственный труд, так же как физический труд заменили машины.

В отличие от машин, которые требуют квалифицированных техников, современные роботы имеют зрение, и они могут обучаться, смотря на образец. Цена на такой робот меньше заработной платы за год одного человека. Причем эти роботы могут делать все, то есть не запрограммированы на одну операцию, то есть современные роботы универсальны. Можно провести сравнение с телефонами. Сегодняшний мобильный телефон –это универсальная машина с функциями- телефона, компьютера, игровой приставки, калькулятора. Чем их больше продается, тем они дешевле. Современный универсальный робот, как первые компьютеры. Пускай медленный, но он все равно окупает себя и может заменить низкоквалифицированных рабочих.

Сейчас уже в супермаркетах работают роботы кассиры, в Японии уже есть целые магазины без кассиров людей.

Беспилотные автомобили уже стали колесить по улицам США. По вине водителей людей многие десятки тысяч людей гибнут в автокатастрофах. Беспилотные автомобили – не устают, не тупят, не говорят по телефону, всегда трезвые. Они легко превзойдут людей. То есть миллионы таксистов, водителей большегрузов останутся без работы. Наступает время беспилотников.

Не только низкоквалифицированные работники останутся без работы. Такая же участь ждет практически всех офисных работников.

Сейчас идет автоматизация офисной работы. Поэтому в скором будущем именно офисные работники будут заменены роботами. Уже сейчас работают самообучающиеся роботы. Надо дать роботу исходные данные и результат. А робот уже сам найдет пути решения. Очень яркий пример – фондовые биржи. Сейчас на них работают роботы против роботов.

И в творческой среде появилось много работы для роботов. Уже сейчас можно встретить статьи в газетах, написанные роботами. Это спортивные заметки, отчеты.

Юристы – также вымирающая профессия. Уже сейчас есть программы, которые составят исковое заявление и подадут его в суд. И будут выбирать из архива данных из многомиллионных вариантов.

Сейчас появился робот врач. Люди врачи несовершенны, они могут ошибаться. Врачебные ошибки на третьем месте среди причин смерти. Человек не в состоянии запомнить все параметры и их взаимодействие. Люди совершенствуются только на собственном опыте. Роботы могут брать исследования со всего мира, следить за всеми пациентами во всем мире. конечно люди врачи не исчезнут, но роботы заменят врачей терапевтов.

Роботы заменяют людей и в искусстве. Уже сейчас они рисуют и пишут музыку так, что обычный человек не может распознать, кем это написано.

Почти все люди окажутся безработными. Нет таких профессий, где бы людей не смог заменить искусственный интеллект.

Что тогда остаётся делать человеку, если во всех сферах его может заменить машина?

И это самая большая проблема. Возможно мы станем медленно сходить с ума и деградировать от невозможности приложить к чему-то свои усилия?

Люди – социальные существа. Я думаю, что останутся профессии, которые работают с чувствами: гордость, чувство справедливости, сострадание, стыд. Конечно, компьютеры могут всё лучше и лучше различать эмоциональное состояние человека, анализируя его выражение лица или тембр голоса, но они ещё очень далеко от возможности работать с чувствами.

Я вижу будущее таким: компьютеры принимают решения, делают прогнозы, а люди убеждают людей в правильности или неправильности машинных предложений.

Будущее страшит. Сложно оценить все риски и сделать точные прогнозы. Однако, зачем бояться будущего, оно неизбежно. Надо помнить лишь о том, как происходящее сегодня, влияет на будущее завтра.

© Гумеров Т.К., 2019

УДК 332

АНАЛИЗ МЕР ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Гурьянов Дмитрий Вячеславович
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Мухаметова А.Д., старший преподаватель кафедры макроэкономического развития и государственного управления БашГУ

В статье представлены результаты исследования форм поддержки малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации. Выделены основные направление и ключевые механизмы развития сектора МСП, а также проанализированы основные целевые программы по поддержи предпринимательского сектора экономики на основе субъектов ПФО.

Ключевые слова: предпринимательство, государственные программы, бизнес, развитие.

Тема данного исследования является одной из самых актуальных на сегодняшний день. Предпринимательство является наиболее активной и приоритетной формой в экономической деятельности нашей страны. Именно оно во многом определяет темп экономического роста, научно-технического прогресса и качество валового внутреннего продукта, способствуя появлению новых рабочих мест в различных сферах деятельности людей.

Задачей проводимого исследования является анализ реализации программ по развитию малого и среднего бизнеса в России, а также выявление наиболее значимых и ключевых проблем данного сектора экономики по сравнению со странами СНГ.

Одним из ключевых ориентиров социально-экономического развития Российской Федерации является государственная поддержка малого и среднего бизнеса. Во всем мире уровень развития данного сектора во многом обуславливает социально-экономическую обстановку в стране в целом. В мировых развитых странах на сектор малого среднего предпринимательства приходится от 70 до 90% всего валового внутреннего продукта страны [1, с. 45]. Россия же существенно уступает по данному показателю мировым развитым странам. Данный показатель в нашей стране варьируется в районе 20-30 %, что существенно ниже общемировых показателей [3, с. 84].

Государственная поддержка малых и средних предприятий осуществляется в различных формах. Говоря о региональной поддержке, ее можно условно представить в следующих видах:

- имущественная – предоставление имущества субъектам предпринимательской деятельности для ведения бизнеса на правах пользования;

- финансовая – финансовая поддержка определенной деятельности МСП;

- инфраструктурная – создание и организация всей необходимой материально-технической базы и формирования комфортных условий для ведения предпринимательской деятельности;

- консультационная – предоставление всей необходимой информации и оказание консультационных услуг для субъектов МСП в сферах финансов и Российского законодательства [2, с.2].

Правовая основа по регулированию и поддержке малого и среднего бизнеса в России основывается на множестве законодательных и нормативно-правовых актов. Так, постановление Правительства Российской Федерации «О первоочередных мерах по развитию и государственной поддержке малого предпринимательства в Российской Федерации» от 11 мая 1993 г. № 446 определяет основные аспекты механизма поддержки сектора МСП в нашей стране. А указ Президента РФ от 22 декабря 1993 г. № 2270 «О некоторых изменениях в налогообложении и во взаимоотношениях бюджетов различных уровней» устанавливает основные налоговые ставки для новых субъектов малого и среднего предпринимательства [4, с.57].

Особое значение в механизмах развития и поддержки сектора малого и среднего бизнеса имеют государственные программы. Именно они являются средством эффективного распределения средств федерального бюджета страны. На них приходится свыше 90 % всех расходов федерального бюджета страны. Федеральные программы направлены на достижение конкретных целей и приоритетов, предусмотренных концепцией долгосрочного социально-экономического развития РФ. Они включают в себя определенные федеральные целевые программа и подпрограммы, направленные на решение конкретных проблем в регионе.

Реализацией и исполнением государственных программ в регионах Российской Федерации занимаются специально уполномоченные на это исполнительные органы власти. Если детально рассмотреть государственных заказчиков программ по некоторым регионам нашей страны, что можно увидеть следующую картину:

Таблица 1 – Государственные заказчики программ развития МСП по регионам РФ

Субъект РФ	Государственный заказчик программы
Республика Башкортостан	Государственный комитет РБ по предпринимательству и туризму
Республика Татарстан	Министерство экономики Республики Татарстан
Самарская область	Министерство экономического развития, инвестиций и торговли Самарской области
Нижегородская область	Министерство поддержки и развития малого предпринимательства, потребительского рынка и услуг Нижегородской области
Пермский край	Министерство промышленности, предпринимательства и торговли Пермского края

Исходя из вышеприведенных данных, реализацией государственных программ в основном занимаются различные министерства, за исключением Республики Башкортостан, где данная функция возложена на Государственный комитет РБ по предпринимательству и туризму. Выбор исполнителей в тех или иных регионах зачастую обусловлен его конкретными потребностями, что подтверждают рассмотренные выше регионы.

В различных регионах Российской Федерации ставятся свои особые задачи программ развития малого и среднего предпринимательства исходя из своих региональных особенностей и социально-экономических проблем. Рассмотрим основные приоритетные программные задачи в рамках следующих регионов страны:

Таблица 2 – Задачи программ развития МСП

Субъект РФ	Государственный заказчик программы
Республика Башкортостан	1) увеличение финансовых результатов МСП; 2) увеличения доли субъектов предпринимательской деятельности; 3) увеличение среднесписочной численности работников в бизнес среде
Республика Татарстан	1) внедрение инновационных технологий; 2) цукрепление внешнеэкономических связей; 3) увеличение предпринимателей в промышленной сфере экономики
Самарская область	1) повышение квалификации кадров в деятельности МСП; 2) консультационная поддержка

Исходя из проведенного анализа видно, что все ключевые цели субъектов Приволжского федерального округа сводятся к развитию малого и среднего предпринимательства в нашей стране. Однако во всех субъектах есть свои особенности, которые зависят от того или иного занимаемого ими положения среди всех регионов Российской Федерации.

Если детально рассмотреть и проанализировать финансирование программ МСП в Приволжской федеральном округе, то наблюдается весьма неоднородная картина по уровню финансовой поддержки:

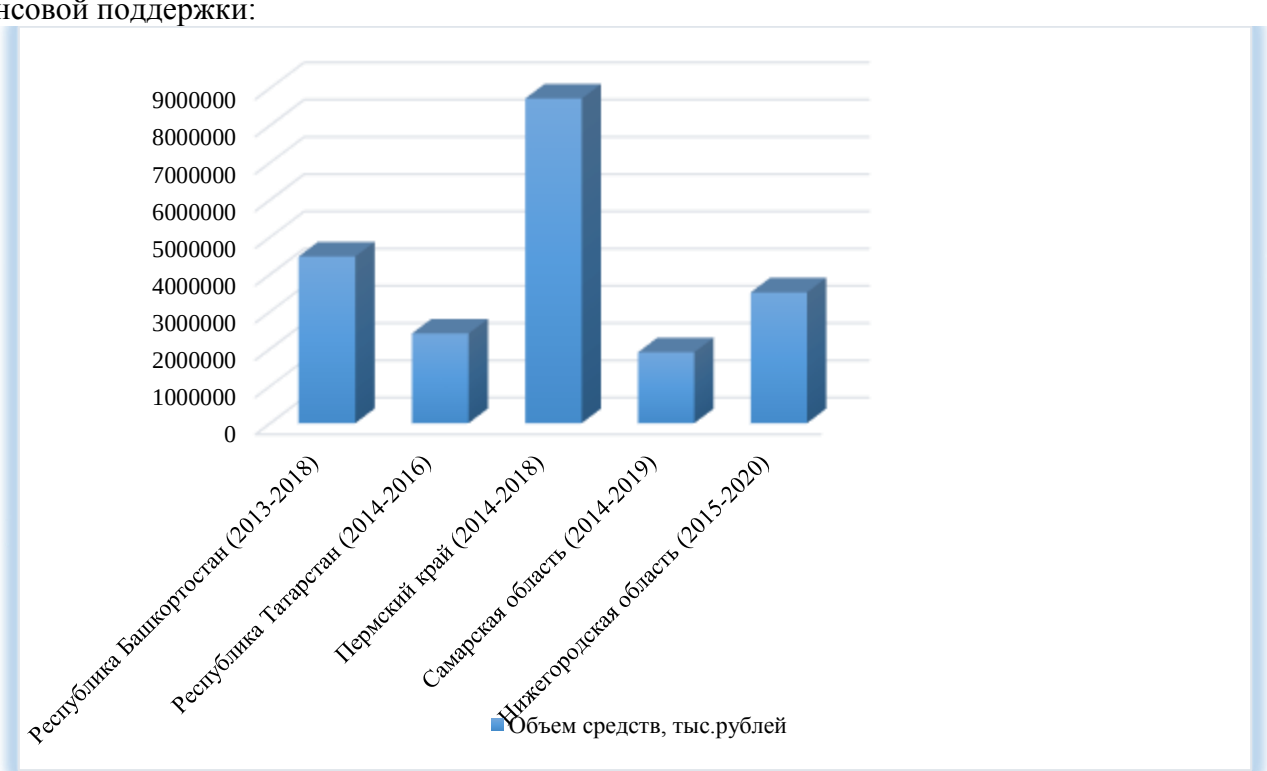


Рисунок 1 – Объем финансирования программ по развитию МСП [2].

Данные рисунка 1 свидетельствуют, что наибольшие инвестиционные вложения зафиксированы в Пермском крае и составляют около 9 млрд. рублей, что почти в 4,5 раза больше по показателям Самарской области. В Республике Татарстан также зафиксированы одни из самых высоких инвестиционных вложений в сектор МСП – 2,4 млрд. рублей, учитывая тот факт, что программа реализована лишь на 2 календарных года. Это все говорит о повышенном внимании к реализации программ МСП в субъектах данного региона. Финансирование же остальных субъекты ПФО варьируется в районе 2-4 млрд. сроков реализации программ на 6 лет.

Таким образом, из проведенного анализа можно сделать следующий вывод. Роль и значимость сектора МСП действительно высока. Он является эффективным «рычагом» для решения многих социальных и экономических проблем в стране. Уровень его развития во многом является определяющим фактором благосостояния как самой страны, так и ее жителей. В Российской Федерации уделяется относительно большое внимание развитию

данного сектора экономики. Государством прорабатываются различные направления и механизмы поддержки малого и среднего предпринимательства, разрабатываются региональные целевые программы, с учетом определенных проблем в тех или иных регионах нашей страны. Также ежегодно определяются бюджеты для финансовой поддержки МСП по регионам РФ. Все это в совокупности является толчком к активному росту и развитию малого и среднего бизнеса в нашей стране.

Список использованной литературы

1. Бухвальд Е.М. Модернизация экономики и новые подходы к политике поддержки малого и среднего предпринимательства // Общество: политика, экономика, право. – 2014. – № 1. – С. 45-52.

2. Левченко К.А., Епанчинцев В.Ю. Государственная поддержка малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации // Электронный научно-методический журнал Омского ГАУ. – 2018. – № 1 (12). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-podderzhka-malogo-i-srednego-predprinimatelstva-v-rossiyskoy-federatsii (дата обращения: 18.04.2019).

3. Нурмухаметов А.В. Теория и практика государственного регулирования и поддержки малого и среднего предпринимательства // Актуальные проблемы экономики и права. – 2014. – № 3. – С. 83-89.

4. Федорова Л.П., Рыбаков А.Н. Проблемы повышения эффективности мер государственной поддержки малых и средних компаний // Вестник Российского университета кооперации. - 2014. - №2(16). - С.54-63.

© Гурьянов Д.В., 2019

УДК 336.13

АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЖИЛИЩНЫХ ПРОГРАММ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

Егорова Анна Валерьевна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Курнабаева Л.Х., канд. экон. наук, доцент кафедры финансов и налогообложения БашГУ

В статье представлены результаты анализа реализации и исполнения государственных жилищных программ в Республике Башкортостан, в том числе рассчитано достижение целевых показателей программ, а так же дана краткая характеристика состояния сферы жилищного строительства в регионе.

Ключевые слова: жилищная политика, строительство, государственные программы, финансовый анализ, жилищная сфера.

На развитие жилищного сектора оказывают положительное влияние законодательные и организационные меры, упрощение процедур подготовки документации. В настоящее время жилищная политика активно развивается, внедряется все больше государственных программ, стимулирующих обеспечение строительную отрасль работой, а граждан – жильем.

Основными задачами государственной политики в жилищной сфере являются создание необходимых условий для эффективной реализации гражданами возможностей по улучшению своих жилищных условий, а также оказание содействия в обеспечении жильем тех категорий граждан, которые не могут этого сделать самостоятельно. Однако, сопутствующей задачей также является и стимулирование строительной сферы, усиление предприятий отрасли.

Нами были рассмотрены и проанализированы плановые и фактические показатели реализации государственных программ, действующих на территории Республики Башкортостан и их структура.

Таблица 1 – Достижение целевых показателей программы «Развитие строительного комплекса и архитектуры Республики Башкортостан» по итогам 9 месяцев 2018 г.

Наименование целевого индикатора и показателя Госпрограммы	Единица измерения	Значения целевого индикатора и показателя Госпрограммы		% выполнения
Обеспеченность жильем граждан, проживающих в республике, к 2020 году, на 1 человека	кв. м	26,34	25,7	97,6
Объем жилья, вводимого в эксплуатацию	млн. кв. м	2,675	1,396	52,2
Объем работ по виду деятельности «Строительство»	млрд. рублей	171,7	116,3	67,7
Коэффициент доступности жилья (соотношение средней рыночной стоимости стандартной квартиры общей площадью 54 кв. м и среднего годового совокупного	лет	3,27	2,92	112
Удельный вес введенной общей площади жилых домов по отношению к общей площади жилищного фонда РБ	%	2,5	1,35	54
Доля введенного в эксплуатацию малоэтажного жилья в общем годовом объеме ввода жилья	%	65	76,8	118,2

В ходе реализации мероприятий Госпрограммы за отчетный период выполнены 9 из 38 целевых показателей (т. е. на 23,7%), включая показатели подпрограмм [1]. Перевыполнение плана обеспечено по 2 показателям: Коэффициенту доступности жилья – 112%; доле введенного в эксплуатацию малоэтажного жилья в общем годовом объеме ввода жилья – 118,2%.

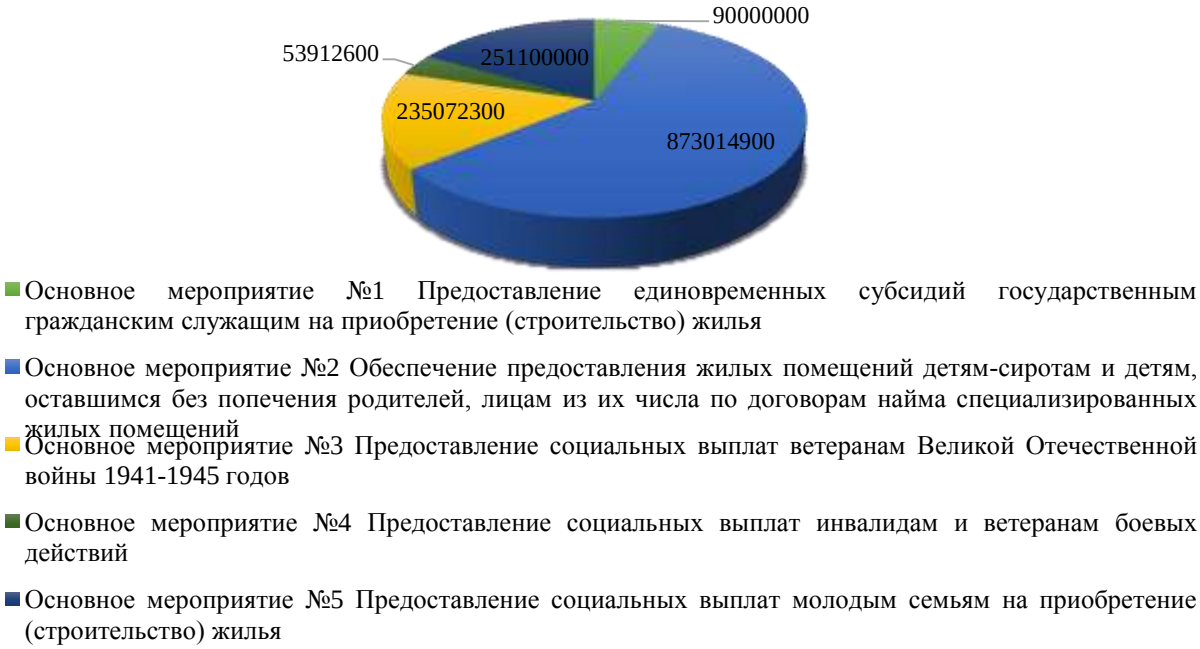


Рисунок 1 – Размер установленных выплат на обязательства в рамках государственной программы «Развитие строительного комплекса и архитектуры Республики Башкортостан» за 2018 г., руб.

Наибольшую долю в объеме выплат на обязательства по Государственной программе составляет предоставление жилых помещений детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей, лицам из их числа по договорам найма специализированных жилых

помещений, однако, при этом исполнение плана на отчетный период составляет всего 8%. Исполнение предоставления выплат ветеранам Великой Отечественной Войны составляет 100%, остальные обязательства в среднем реализованы на 53%.

Таблица 2 – Отчет о расходах на реализацию государственной программы «Развитие строительного комплекса и архитектуры Республики Башкортостан»*

	Объем финансирования, тыс. руб.			Отношение освоенных средств	
Источник финансирования госпрограммы	Предусмотрено на реализацию ГП в текущем году (2018)	Предельные объемы финансиро-вания	Освоено за отчетный период	к предусмот-ренному объему на текущий год, %	к предельному объему финансиро-вания
Всего по государственной программе, в тыс. руб.	12 468 273,00	2 894 342,50	2 535 749,30	20,34	87,61
Бюджет Республики Башкортостан	4 577 873,80	2 233 716,70	1 888 857,10	41,26	84,56

Всего в рамках госпрограммы на год предусмотрено финансирование мероприятий в объеме 12,46 млрд. руб., предельные объемы финансирования составили 2,89 млрд. рублей, освоено порядка 2,53 млрд. руб. Освоение средств к предельным объемам финансирования в отчетном периоде составило 20,3%, к предусмотренному объему 87,6%.

По итогам 9 месяцев 2018 г. в сравнении с аналогичным периодом прошлого года отмечается снижение объемов строительных работ и ввода в эксплуатацию жилья. Так, объем работ, выполненных собственными силами по виду деятельности «Строительство», в январе-сентябре 2018 г. составил 116 318,0 млн. рублей, или 84% к аналогичному периоду 2017 г. Ввод жилья в январе-сентябре 2018 г. составил 1396,3 тыс. кв. м или 87,5% к аналогичному периоду 2017 г.

В целом промежуточные итоги реализации мероприятий государственной программы за 9 месяцев 2018 г. можно признать удовлетворительными, несмотря на низкий процент выполнения показателей государственной программы. В связи с обеспечением финансирования отдельных мероприятий за счет средств бюджетов всех уровней, длительностью производственного цикла в строительстве, большинство целевых показателей государственной программы ориентировано на достижение годовых, и соответственно, акценты завершения промежуточных итогов исполнения мероприятий смещены в сторону второго полугодия текущего года.

Список использованной литературы:

1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: www.gks.ru

2. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан [Электронный ресурс]. – URL: http://bashstat.gks.ru

3. Постановление Правительства РБ от 04.02.2019 № 53 «О внесении изменений в Правила формирования и реализации республиканской адресной инвестиционной программы».

4. Официальный сайт Государственного комитета Республики Башкортостан по строительству и архитектуре [Электронный ресурс]. – URL: https://building.bashkortostan.ru.

5. Косарева Н.Б., Полиди Т.Д., Пузанов А.С. Жилищная политика и экономика в России: результаты и стратегия развития. – М.: НИУ ВШЭ, 2015. – 387 с.

6. Воробель Д. Ю. Обеспечение доступности жилья. Проблемы реализации жилищной политики // Право: современные тенденции: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, февраль 2016 г.). – Краснодар: Новация, 2016. – С. 80-83.

©Егорова А.В., 2019

УДК 332

СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО РЫНКА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Забирова Юлия Римовна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Таймасов А.Р., канд. экон. наук, доцент кафедры макроэкономического развития и государственного управления БашГУ

Статья посвящена исследованию состояния потребительского рынка Российской Федерации (РФ). Автор акцентирует основное внимание на возможной роли потребительского рынка в национальной экономике, а также выявляет некоторые тенденции, которые определяют перспективы развития потребительского рынка.

Ключевые слова: потребительский рынок, розничный товарооборот, потребительский спрос, рыночная экономика, предпринимательская деятельность, уровень жизни.

В условиях рыночной экономики удержание высоких показателей экономического роста, как никогда является наиболее сложной задачей. Так, развитие экономической ситуации в стране зависит от многих факторов. Одним из важных индикаторов, безусловно, является состояние потребительского рынка – именно данный показатель, на наш взгляд, отражает уровень благополучия в стране. Потребительский рынок напрямую влияет на такие важные ключевые моменты, как уровень жизни населения и производственных отношений, а также устойчивость денежного обращения.

Общую ситуацию на потребительском рынке в России в целом можно охарактеризовать как динамичную. Одним из критериев, отражающих состояние потребительского рынка, является значение общего розничного товарооборота. Так, показатель общего розничного товарооборота в 2017 году вырос на 1,2%, составив 29,8 триллионов рублей. Основными точками роста выделялись такие годы, как 2008 и 2014, когда данный показатель вырастал примерно в 1,3 раза в сравнении с предыдущим годом (рисунок 1). Составляя в 2001 году 3,07 триллиона рублей, показатель общего розничного товарооборота вырос в 9,7 раза к 2017 году. Основными отраслями, способствующими росту динамики товарооборота, стали, прежде всего, сельское хозяйство, металлургия, химическая промышленность, оборонная промышленность. Государственная поддержка данных отраслей привела к позитивным изменениям в динамике роста спроса на них в последние годы.

Потребительский рынок в Российской Федерации, хотя и развивается весьма динамично, но все же отстает по основным показателям от развитых стран. Так, по итогам 2017 года конечный спрос домашних хозяйств ниже от 15 до 20 процентов в сравнении с другими странами. При этом уровень инфляции 2017 году в России был достаточно низким – всего 2,5%. Цены на продовольственном сегменте увеличились всего на 1,2%, когда на непродовольственном сегменте достигли 2,7%.

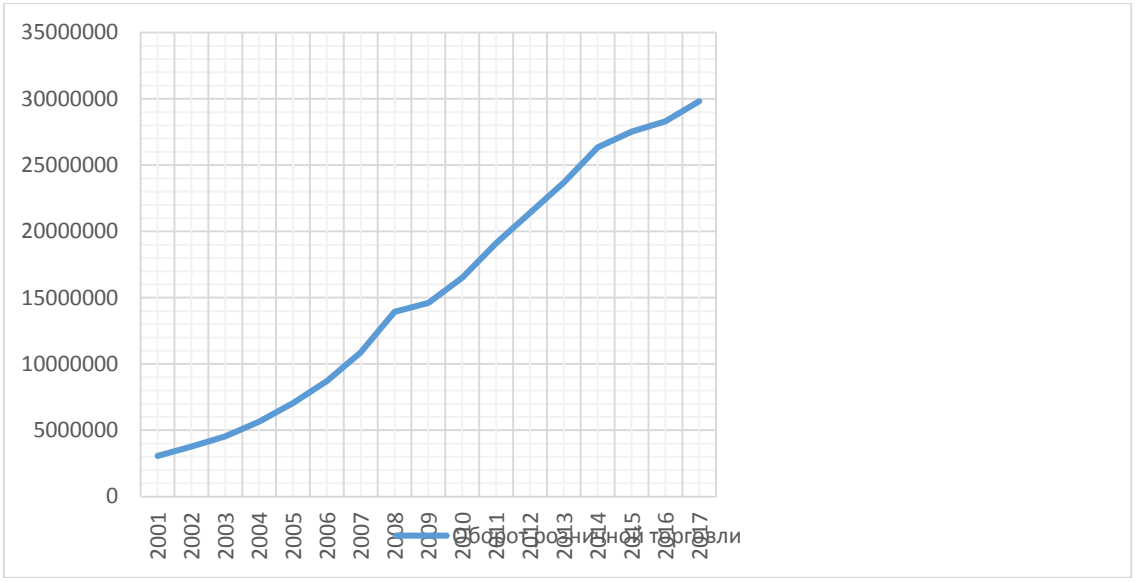


Рисунок 1 – Общий розничный товарооборот в России (млн. руб.) [2]

Понижение уровня инфляции существенно влияет на снижение нормы рентабельности у предприятий. В общем итоге 2017 года сальдированная прибыль у предпринимателей снизилась по указанным причинам на 22,6%, составив сумму до 1,8 триллиона рублей (рисунок 2) [1].

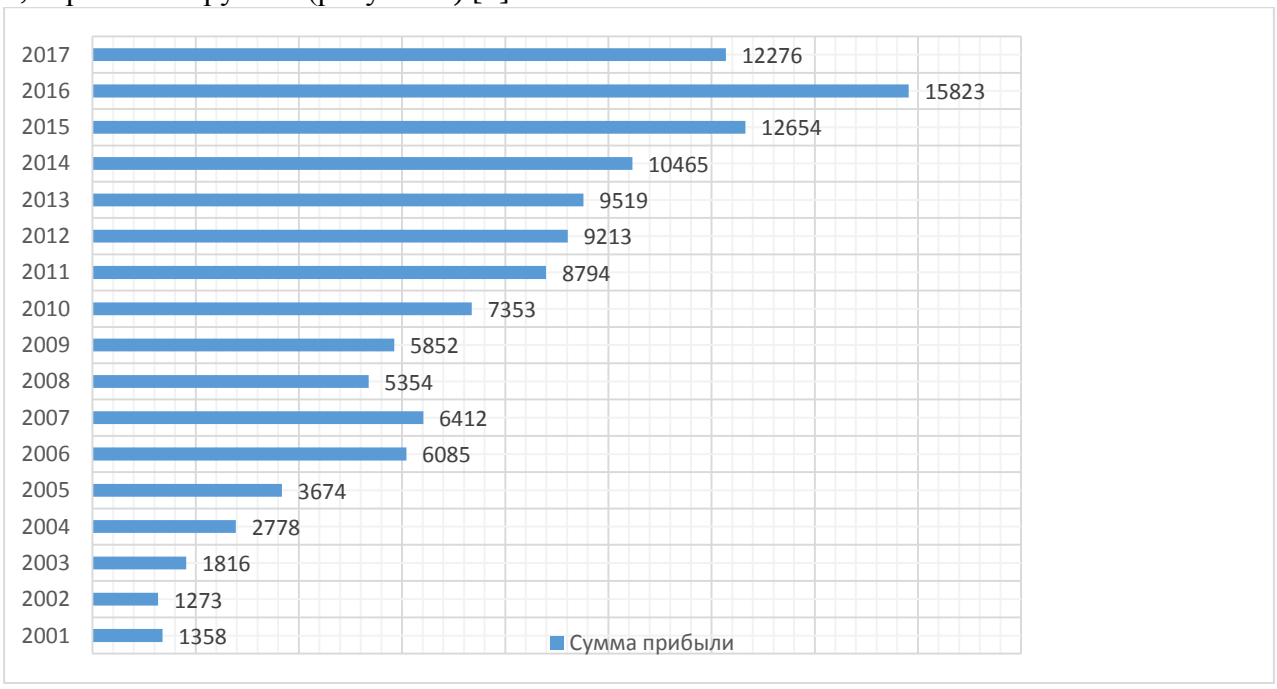


Рисунок 2 – Динамика финансового результата организаций (без субъектов малого предпринимательства) по Российской Федерации (млрд. руб.) [2]

Финансовый результат, безусловно, является одним из показателей, характеризующих состояние предпринимательского сектора (рисунок 2). И чем выше данный показатель, тем более данная среда благоприятна и имеет, соответственно, больший спрос у населения на данные товары и услуги.

В заключении следует подчеркнуть, что потребительский рынок является одним из самых влиятельных факторов, который содействует успешному развитию производства, технологий, а значит и общества в целом. Поэтому поддержание благоприятной среды в данном сегменте должно стать одним из приоритетных направлений в стратегии развития страны в ближайшие годы.

На наш взгляд, для успешного развития потребительского рынка необходимо направить фокус внимания на увеличение доли предпринимательской деятельности. Одним из инструментов, повышающим предпринимательскую активность является понижение процентной ставки. Финансовая составляющая остается одним из сдерживающих факторов притока новых предпринимателей на рынок.

Список использованной литературы

1. Воспроизводственный потенциал Российской Федерации / Валинурова Л.С., Казакова О.Б., Климова Н.И., Маликов Р.И., Юсупов К.Н., Ахунов Р.Р., Гришин К.Е., Янгиров А.В., Галимова Г.А., Гафарова Е.А., Закиров И.В., Кузьминых Н.А., Саттарова Г.А., Сингизов И.Ю., Таймасов А.Р., Тимирьянова В.М., Трофимова Н.В., Бикмаева А.Д., Рабцевич А.А., Токтамышева Ю.С., Газитдинов А.М., Сахапова Г.Р., Столь А.В. – М.: КноРус, 2019. – 336 с.

2. Комитет ТПП РФ по развитию потребительского рынка. Ежегодный доклад «Потребительский рынок России: итоги 2017 года, перспективы на 2018 год» г. Москва, апрель 2018 г.

3. Федеральная служба государственной статистики (Росстат). – URL: http://www.gks.ru/.

© Забирова Ю.Р., 2019

УДК 334.7.01

РОЛЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ СТРАНЫ

Зубайдуллина Виктория Ришатовна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Апокина К.В., канд. социол. наук,
доцент кафедры общей экономическая теории БашГУ

Развитие предпринимательства играет важную роль в экономике страны. В данной статье проанализированы сущность и особенности предпринимательской деятельности, методы государственной поддержки, а также рассмотрены факторы, не позволяющие молодому поколению начать предпринимательскую деятельность.

Ключевые слова: предпринимательство, бизнес, государственная поддержка предпринимательства, факторы производства, развитие экономики.

Предпринимательство – это инициативная самостоятельная деятельность юридических или гражданских лиц с целью извлечения прибыли, осуществляемая на свой страх и риск и под свою имущественную ответственность. Также предпринимательскую деятельность можно рассмотреть, как материально направленную деятельность индивида для удовлетворения потребностей общества, которая осуществляется в условиях риска.

Предпринимательская деятельность – это один из видов факторов производства, но следует отметить, что ее уникальность проявляется в том, что она способна объединить в себе все факторы производства, и путем грамотного управления, распределения и прогнозирования максимизировать получаемую прибыль [4].

Формирование небольших форм предпринимательства соответствует нуждам абсолютно всех областей экономики России и направленностям мировых экономических процессов. Малое предпринимательство представляет собой исключительно рыночную структуру, которая способна гарантировать независимость предпринимательского подбора и стимулировать эффективную организацию производства. Абсолютно во всех государствах мира функционирует большое количество субъектов малого бизнеса [1].

Предпринимательская деятельность бывает двух форм: коллективная и индивидуальная. Первая включает в себя объединение капиталов нескольких лиц, разделение управления между несколькими людьми, ответственность каждого за

определенную часть работы. Вторая, в свою очередь, состоит из единоличного владения бизнесом, отличается свободой действий, полной ответственности владельца за результаты своей деятельности. Исходя из этого, предпринимателями могут быть как физические, так и юридические лица.

Данный вид деятельности имеет ряд отличительных признаков: инициативность, финансовый риск, коммерческая ответственность и структурирование факторов производства.

Предпринимательский риск – это опасность потенциальной потери ресурсов или отклонение от нормативного варианта, ориентированного на рациональное использование ресурсов. Именно этот фактор делает эту деятельность такой, что не каждый человек способен с ней справиться. Настоящий предприниматель внимательно ведёт расчёты прибыли и издержек, умело прогнозирует дальнейшую деятельность фирмы и четко и уверенно принимает решения. Риски в предпринимательстве можно поделить на материальные, трудовые, финансовые.

Одной из важных на сегодняшний день тем является проблема развития предпринимательской деятельности в России. Ключевыми проблемами являются: ограниченный доступ к финансовым ресурсам, плохой бизнес–климат в стране, проблема кадровых ресурсов, проблемы с доступом к рынкам сбыта. К первой проблеме относятся чрезмерно высокие ставки по кредитам, сложность получения займов на долгий срок. Вторая укрупненная группа проблем - высокая бюрократия и низкая заинтересованность местного самоуправления. Третья проблема заключается в низкой профессиональной подготовке молодых кадров. Также немаловажно учесть, что многие предприниматели жалуются на слишком высокие издержки [5].

Самыми распространёнными видами малого и среднего предпринимательства являются: услуги по ремонту офисной техники, программированию, услуги репетиторов, клининг, строительство как бизнес**,** мелкие ателье по изготовлению на заказ одежды, обуви, трикотажных изделий, производство продуктов питания – хлеба, печенья, колбасных изделий, сыра и молочной продукции. Таким образом, привлекательными для предпринимательской деятельности являются сферы и невысокими издержками и незначительными рисками.

С помощью малого предпринимательства происходит развитие экономического сектора, создаются дополнительные рабочие места и увеличиваются налоговые поступления в бюджеты всех уровней. Ведь все предприниматели осуществляют отчисления в бюджет от доходов своих компаний, предлагают людям работу, таким образом, являясь одним из основных источников доходов населения, способствуют сбору налогов с физических лиц [3].

Нельзя не сказать о финансовой поддержке предпринимательства государством. Например, начинающим предпринимателям выделяют 500 субсидий, средний размер одной субсидии – до 5 млн. рублей. Эта субсидия может выдаваться предпринимателям, которые взяли кредит на модернизацию производства или приобрели основные средства в лизинг. Еще одним способом финансовой поддержки является выдача микрозаймов и поручительств, их размер определяется индивидуально и ограничивается суммой в 210 млн. рублей, размер субсидии – до 500 тыс. рублей. Также государство выделяет субсидии на возмещение процентов по кредиту и лизинговым платежам. Это является важным показателем того, что предпринимательство является важным субъектом экономики страны, и что необходимо проводить мероприятия по повышению предпринимательской активности среди населения.

Привлечение молодых предпринимателей необходимо для создания новой, инновационной экономики страны. Поэтому государство всегда будет заинтересовано в креативных и амбициозных людях, способныхс генерировать новые идеи и вывести национальную экономику на новый уровень. Но существует ряд проблем, которые препятствуют вовлечению молодежи в предпринимательскую деятельность. Во-первых, одной из проблем является недостаточная осведомленность молодого поколения о данном виде деятельности. Многие считают, что создание бизнеса связано с рисками, убытками и

другими проблемами. Во-вторых, в стране относительно низкие условия для создания бизнеса молодым поколением. В-третьих, расхождение теории и практики. Молодые люди, изучая предпринимательскую деятельность по учебникам, не всегда готовы к практическим действиям. Это, в том числе, обусловлено недостаточно активным внедрением и использованием современных образовательных моделей в образовательном процессе.

Предпринимательство играет важную роль в поддержании стабильности на рынке труда за счет создания новых рабочих мест.

Доля малого и среднего предпринимательства в странах Европы составляет около 80% от всех предприятий, на которых трудится примерно 2/3 населения. Вклад в ВВП малого и среднего бизнеса в таких странах составляет более 50%, в РФ – 22% соответственно [6].

Подводя итог вышеизложенного можно сказать, что развитие малого и среднего бизнеса необходимо для формирования новой современной российской экономики. Поддержка предпринимательства является приоритетной задачей для государства. Малый и средний бизнес минимизирует проблемы безработицы, как за счет роста числа самозанятых лиц, так и за счет создания дополнительных рабочих мест, применяет новые технологии, с целью повышения производительности труда и снижения издержек. Перечисленные факты, в конечном счете, позволяют ускорить темпы роста российской экономики.

Список использованных источников и литературы

1. Апокина К.В. Малый бизнес как фактор развития рыночной экономики // Современная экономика: теоретические и практические подходы Материалы VIII Международной научно-практической конференции студентов, аспирантов, молодых ученых. – 2016. – С. 323-326.

2. Власов И.П. Государственная финансовая поддержка малого и среднего бизнеса // Финансы и кредит. – 2009. – № 9(335). – С. 22-28.

3. Мармылев А.Н. Анализ социально-экономической эффективности государственной поддержки малого бизнеса в России и за рубежом // Международный бухгалтерский учет. – 2011. – № 16 (166). – С.54-59.

4. Нурмухаметов А.В. Теория и практика государственного регулирования и поддержки развития субъектов малого и среднего предпринимательства // Актуальные проблемы экономики и права. – 2014. – № 3(31). – С. 22-28.

5. Об утверждении Стратегии развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации на период до 2030 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 2 июня 2016 г.

6. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/ (дата обращения: 01.04.2019)

© Зубайдуллина В.Р., 2019

УДК 330

ПРЕДПОСЫЛКИ УВЕЛИЧЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН)

Ишмурзина Резеда Раилевна
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Таймасов А.Р., канд. экон. наук, доцент кафедры макроэкономического развития и государственного управления, БашГУ

В статье представлены результаты исследования официальных статистических данных и представлен ряд предпосылок к увеличению возраста выхода на пенсию по старости на примере данных по Республике Башкортостан.

Ключевые слова: пенсионная реформа, пенсионный возраст, доходы бюджета, экономически активное население, дефицит бюджета.

За последние два десятилетия активно обсуждалась тема законодательно установленного пенсионного возраста в Российской Федерации, который был самым низким среди развитых стран, где они уже давно перешли 65-летний рубеж пенсионного возраста (таблица 1).

Таблица 1 – Установленный возраст выхода на государственную пенсию в некоторых развитых странах*

Страна	Мужчины	Женщины
Германия	65	65
Греция	65	64
Испания	65	65
Франция	65	65
Италия	66	62
Финляндия	65	65
Швеция	65	65
Великобритания	65	61
Норвегия	67	67
Швейцария	65	64
Канада	65	65
США	66	66

* Составлено автором по [1].

Сторонники повышения пенсионного возраста утверждают, что главным фактором его увеличения является экономия бюджетных средств путем увеличения экономически активного населения (ЭАН) и сокращением численности пенсионеров.

Рассмотрим предпосылки увеличения пенсионного возраста на примере Республики Башкортостан.

Численность работающих пенсионеров в Республике Башкортостан уменьшается, это обусловлено вступлением в силу Федерального закона от 29.12.2015 № 385-ФЗ «О приостановлении действия отдельных положений законодательных актов Российской Федерации, внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и особенностях увеличения страховой пенсии, фиксированной выплаты к страховой пенсии и социальных пенсий». Динамика численности работающих пенсионеров в Республике Башкортостан представлена в таб. 2.

Таблица 2 – Численность работающих пенсионеров в Республике Башкортостан (тыс. чел.)

Год	2014	2015	2016	2017
Всего	362	386	224,5	209,9

Источник:составлено автором по [2]

Главным тезисом данного федерального закона является то, что индексация пенсий прекращается на время осуществления трудовой деятельности. Индексация пенсий – это

увеличение размера выплат на коэффициент, который устанавливается государством в связи с повышением уровня потребительских цен. Задачей индексации пенсионных выплат является компенсация снижения покупательной способности пенсии, которая вызвана инфляцией. Таким образом, можно утверждать, что государство пытается уменьшить количество пенсионеров для того, чтобы повысить количество рабочих мест для ЭАН. Динамика численности пенсионеров в Республике Башкортостан представлена в таб. 3.

Таблица 3 – Численность пенсионеров в Республике Башкортостан

Год	2014	2015	2016	2017
Всего	1107	1122	1148	1165

*Составлено автором по [2].

Из таблицы 3 мы видим, что численность пенсионеров каждый год увеличивается, а особенно резкое увеличение произошло в 2016 году, из-за Федерального закона от 29.12.2015 № 385-ФЗ.

В этой связи, интересна оценка соотношения численности занятых на одного пенсионера (таблица 4).

Таблица 4 – Численность занятых на одного пенсионера

Год	2014	2015	2016	2017
Всего	1,58	1,57	1,52	1,48

*Составлено автором по [1].

Так, из таблицы 4 мы видим, что с каждым годом число занятых на одного пенсионера уменьшается, что негативно сказывается на пополнение бюджета Пенсионного Фонда, так, бюджет испытывает нехватку отчислений и следовательно бюджетных средств не хватает для увеличения пенсионных выплат. С увеличением пенсионного возраста количество ЭАН будет увеличиваться с каждым годом, следовательно, государство оправдывает свои действия тем, что они обязуют увеличение выплат с каждым годом на 1000 рублей.

За последние четыре года наблюдается тенденция социальной направленности в бюджетных расходах Республики Башкортостан (образование, здравоохранение и социальная политика). Российская Федерация и ее субъекты в значительной мере уменьшили отчисления в оборонную промышленность, из чего следует, что государство пытается перенять политику развитых стран, в которых главной целью является повышения качества уровня жизни населения. Эти действия правительства в какой-то степени отражает ожидаемая продолжительность жизни при рождении (таблица 5).

Таблица 5 – Ожидаемая продолжительность жизни при рождении

Год	2014	2015	2016	2017
Всего	69,76	70,08	71,00	71,7

Составлено автором по [1].

Еще одним из главных тезисов данной реформы является то, что предполагается значительное увеличение продолжительности жизни. Ожидается, что реформа позволит повысить покупательскую способность россиян, что в свою очередь подтолкнет розничную торговлю и экономику страны в целом.

Таким образом, можно утверждать, что предпосылками увеличения пенсионного возраста стали многие факторы. Например, незначительное количество работающих на одного пенсионера, пенсионные выплаты, которые не в полной мере обеспечивают достойный уровень жизни старшего поколения. С помощью данной реформы государство стремится сократить нагрузку на бюджетные расходы в сфере пенсионных выплат.

Список использованной литературы
1. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/ (дата обращения: 09.04.2019).
2. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан [Электронный ресурс]. – URL: http://bashstat.gks.ru/ (дата обращения: 09.04.2019).
3. Eurostat [Электронный ресурс]. – URL: https://ec.europa.eu/eurostat/ (дата обращения: 09.04.2019).

© Ишмурзина Р.Р., 2019

УДК 332

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

Кадыров Ильгиз Ильнурович,
студент ИНЭФБ «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Габитов И.М., канд. экон. наук, доцент кафедры общей экономической теории БашГУ

В статье на основе анализа развития малого и среднего бизнеса в Республике Башкортостан, выявлены отличительные особенности и проблемы функционирования предпринимательства в регионе.

Ключевые слова: малое и среднее предпринимательство, регион, Республика Башкортостан, валовой региональный продукт.

Малое и среднее предпринимательство – специфический сектор экономики Республики Башкортостан, который оказывает влияние на темпы экономического роста, структуру экономики и занятость населения.

По официальным данным органов статистики и ФНС России по состоянию на 1 января 2018 года в Республике Башкортостан насчитывается более 126 тысяч субъектов малого и среднего предпринимательства (126 804 СМСП, из них: 5 135 малых предприятий, 402 средних предприятий, 73 429 индивидуальных предпринимателей, 47 838 юридических лиц). Количество субъектов предпринимательства за 2018 год в сравнение с 2017 годом увеличилось на 2701 единицу. По состоянию на 10 июня 2018 года – рост количества предпринимателей по сравнению с началом года составил 3000 ед. Наибольшая доля (57,90%), в общем количестве субъектов бизнеса, приходится на индивидуальное предпринимательство (рисунок 1).

Рисунок 1 – Структура субъектов малого и среднего предпринимательства на 1 января 2018 года [2]

В 2018 г. среднесписочная численность работников у субъектов малого и среднего предпринимательства в среднесписочной численности работников (без внешних совместителей) всех предприятий и организаций по итогам 2018 года составила 338 982 тыс. человек.

Начиная с 2013 года (рисунок 2), в Республике Башкортостан малый и средний бизнес обеспечивает более трети валового регионального продукта (ВРП). Доля субъектов малого и среднего предпринимательства в ВРП в 2015 году составила 31,8%, в том числе доля субъектов малого предпринимательства в валовом региональном продукте – 29,2% [1].

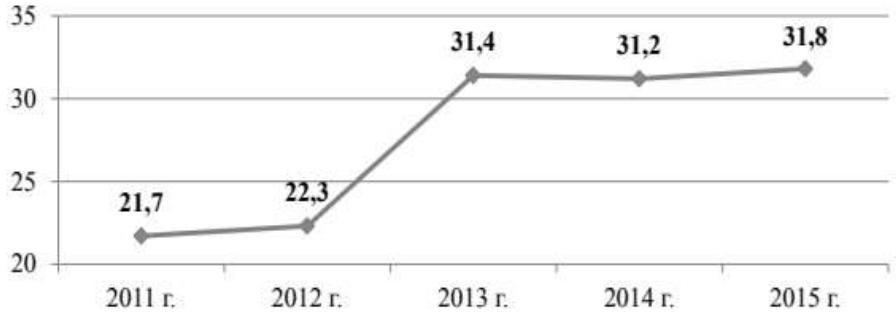


Рисунок 2 – Доля субъектов малого и среднего предпринимательства в валовом региональном продукте, % [2]

Структура и динамика развития малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан, а также трудовые ресурсы и занятость в этой сфере, подробно рассмотрены в Докладе «Труд, занятость и человеческое развитие» [4, с. 235-258].

Поступления от субъектов малого предпринимательства по налогам на совокупный доход (УСН, ЕНВД, Патент) в консолидированный бюджет Республики Башкортостан за 2016 год составили 6,56 млрд. рублей (увеличились на 5,9% по сравнению с 2015 годом), за 2017 год составили 7,2 млрд. рублей (увеличились на 9,5% по сравнению с 2016 годом). [1].

Субъекты малого и среднего бизнеса представлены во всех видах экономической деятельности:

- сельское хозяйство – 3,5%;
- обрабатывающие производства – 8,8%;
- строительство – 16,3%;
- сфера операций с недвижимым имуществом, аренды и предоставления услуг – 6,5%;
- сфера оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий – 33,9%;
- транспортировка и хранение – 4,8%;
- деятельность профессиональная, научная и техническая – 8,7%.

К сожалению, достаточно высокий потенциал малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан в настоящее время реализован не полностью.

В большинстве муниципальных образований республики не сформировано предпринимательское ядро, что препятствует началу процесса саморазвития сектора малого и среднего предпринимательства.

Количественный рост субъектов малого и среднего предпринимательства (МСП) на треть к 2030 году приведет к увеличению вклада малого и среднего бизнеса в ВРП до 45% и превратит МСП в «полноценный» сектор – драйвер экономики Республики Башкортостан.

Основные конкурентные преимущества сектора малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан как необходимая предпосылка к увеличению степени реализации его потенциала за счет новых идей и технологий ведения бизнеса:

1) потенциальная возможность функционирования малых и средних предприятий в кооперации с крупными предприятиями с уникальными компетенциями в области

производства нефтепродуктов, миталургии, машиностроения, лесозаготовок и др.;

2) участие в разработке и внедрении инновационных продуктов в рамках развитого научно-образовательного комплекса республики (изучение проблем, возникающих при создании и функционировании малых инновационных предприятий как новых элементов инновационной экономики, посвящены работы) [5-6];

3) высокое качество бизнес-среды в республике для развития субъектов малого и среднего предпринимательства;

4) разветвленная система инфраструктуры поддержки малого и среднего предпринимательства, созданную в республике;

5) современная система взаимодействия субъектов малого и среднего предпринимательств с республиканскими и муниципальными органами управления.

Основными проблемами для развития субъектов малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан на современном этапе являются:

1) низкая численность малых и средних предприятий;

2) недостаточно высокий спрос на продукцию субъектов малого и среднего предпринимательства вследствие слабости кооперационных связей с крупным бизнесом;

3) недостаток квалифицированных и инициативных кадров для эффективного ведения предпринимательской деятельности; недостаточная осведомленность действующих предпринимателей и желающих открыть свое дело о свободных рыночных нишах в муниципальных образованиях республики.

4) высокая налоговая нагрузка на субъекты МСП. В зависимости от налогообложения (ЕНВД, УСН) предприниматель платит от 6 до 15% налогов. Но есть и фиксированные платежи в различные фонды. Поэтому предприниматели несут достаточно большие денежные потери, и им становится невыгодно вести бизнес.

Тем не менее, существуют некоторые основные ограничения развития малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан:

1) наличие в республике относительно большого числа самозанятых граждан – около 13% экономически активного населения;

2) высокая доля сельского населения в республике – 39,6%, не склонного заниматься предпринимательской деятельностью; ограниченный доступ предпринимателей к «дефицитным» ресурсам;

3) высокая зависимость величины финансовой поддержки малого и среднего предпринимательства в республике от размера субсидий Российской Федерации: в 2015 году почти 2/3 общего объема средств на поддержку субъектов МСП поступило из федерального бюджета;

4) низкая доля трудоспособного населения республики, занятого предпринимательской деятельностью – 7% (35% из числа желающих открыть свое дело жителей республики испытывают «страх взлета» в связи с существующими административными барьерами и финансовыми трудностями;

5) социальная защита предпринимательской деятельности является непростой задачей. В настоящее время подорвана ранее существовавшая на основе распределения общественных фондов система социальных гарантий и социального обеспечения. Вследствие этого необходимо начать с нуля при постройке данной системы по отношению ко всему обществу, и тем более по отношению к предпринимателям, как к новому социальному слою.

6) недостаток как собственного стартового капитала, так и капитала для развития, является ключевым препятствием для развития малого и среднего предпринимательства [3].

Можно отметить, что малое и среднее предпринимательство играет важную роль в социально-экономическом развитии общества, в решении задач по сокращению числа безработных, сохранению стабильности на рынке труда, насыщению рынка потребительскими товарами. Снятие объективных ограничений в развитии малого и среднего предпринимательства в республике и улучшение условий для мобилизации его конкурентных преимуществ, будут способствовать более полной реализации

предпринимательского потенциала, и, как следствием, ускорению темпов экономического роста в РБ.

Список использованной литературы

1.Официальный сайт государственного комитета Республики Башкортостан по предпринимательству и туризму [Электронный ресурс]. – URL: https://tourism.bashkortostan.ru.

2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru.

3.Стратегия развития малого и среднего предпринимательства в Республике Башкортостан на период до 2030 года / Официальный деловой портал Республики Башкортостан [Электронный ресурс]. – URL: http://bizrb.ru/system/images/ckeditor/attachments/431.

4.Труд, занятость и человеческое развитие. Доклад о развитии человеческого потенциала в Республике Башкортостан / под общ. ред. Р.М. Валиахметова, Г.Р. Баймурзиной, Н.М. Лавренюк. – Уфа: Восточная печать, 2015. – 360 с.

5.Зотова Э.Н., Ишмухаметов Н.С. К вопросу коммерциализации инноваций в малых инновационных предприятиях // Инновационное развитие экономики: российский и зарубежный опыт: сборник материалов I Международной научно-практической конференции (23-25 сентября 2015 г., г. Уфа). – Уфа, 2015. – С. 245-250.

6.Зотова Э.Н., Ишмухаметов Н.С. Функционирование малых инновационных предприятий в контексте развития экономики знаний // В мире научных открытий. – 2015. – № 5.4 (65). – С. 1274-1288.

© Кадыров И.И., 2019

УДК 338.2

ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ

Кузнецова Ирина Павловна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Апокина К.В., канд. социол. наук,
доцент кафедры общей экономическая теории БашГУ

В статье рассмотрены проблемы процесса импортозамещения в России. Особое внимание уделено таким проблемам, как неоднозначность в понимании характера процесса импортозамещения, а также нехватка квалифицированных кадров.

Ключевые слова: импортозамещение, экономический кризис, производственная политика, экономическая политика.

В это непростое для нашей страны время, время экономических санкций и давления со стороны других стран, тема импортозамещения постоянно находится в зоне повышенного внимания законодателей, в частности Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации. Так, 20 апреля 2016 г. Комитет по промышленной политике Совета Федерации провел парламентские слушания «Импортозамещение в Российской Федерации: проблемы и их решения» [4].

Как отмечено в материалах слушаний, импортозамещение в России рассматривается как тип экономической стратегии, проводимой для защиты внутреннего производителя путем замещения импортируемых товаров и технологий продуктами национального производства. Наряду с этим, импортозамещение характеризуется как целостная реиндустриализация экономики, способствующая созданию крупных инновационных производств, интеграции промышленности и науки, а также созданию огромного количества новых рабочих мест [1]. Проблема лишь в том, что далеко не все перечисленное выше было

воплощено на практике так, как было отражено в официальных отчетах министерств и ведомств.

Вопрос о необходимости импортозамещения стал особенно актуальным в 2014 году. В то время ряд стран приняли решение о реализации экономических санкций, призванных оказать давление на внешнюю политику Российской Федерации. Падение цен на нефть, блокирование доступа к кредитам на международных финансовых рынках в комбинации с практически полным прекращением трансфера технологий привели к экономическому кризису, который длится и по сей день [2]. Ничуть не умаляя сложности сложившейся ситуации, рассматривая влияние санкций на экономику России, нельзя не отметить, что именно они стали мощным импульсом для укрепления политической и экономической независимости российского государства, подстегнув развитие промышленности и повышение её конкурентоспособности. В любом случае, государству выгодно, когда наибольший процент рынка занимает именно отечественный производитель, а не иностранный [5].

В настоящее время утвержден ряд государственных программ, направленных на поддержку отечественного производства, однако количество различных распоряжений, постановлений и приказов, содержащих термин «импортозамещение» настолько огромно, что формулирование целей, задач и предполагаемых результатов проводимой политики весьма затруднительно. Большинство из них носят характер протоколов о намерениях, не имеют должного экономического обоснования и привязки ко времени, что подтверждается выполнением планов по итогам 2015 года. Например, часто их результативность обосновывалась за счет включения в отчет производственных мощностей, строительство которых началось задолго до принятия планов по импортозамещению [1].

Также, к одной из основных проблем стоит отнести дефицит кадровых ресурсов в промышленности и сельском хозяйстве, который негативно влияет на импортозамещение. Население не желает получать образование в той отрасли, которая практически не развита. Также необходимо отметить, что сельское население ввиду отсутствия работы меняет место жительства, уезжает в город, таким образом, происходит процесс урбанизации, который негативно сказывается на развитии фермерства [3].

И наконец, финансировании деятельности, направленной на осуществление планов по импортозамещению, имеет многоканальный характер, который приводит к распылению выделяемых средств и многочисленным фактам нецелевого или неэффективного расходования бюджетных денег, а также их полного или частичного неосвоения. При этом невозможность выполнить отдельные пункты поставленного плана часто можно объяснить недостаточным их финансированием. Поэтому именно сфера финансирования государственных программ требует повышенного внимания.

По мнению А.И. Соловьева, решение всех вышеперечисленных проблем возможно. Во-первых, необходимо признать их существование. Во-вторых, необходимо провести «инвентаризацию» всех документов, так или иначе затрагивающих тему импортозамещения. В-третьих, произвести их корректировку и привести в соответствие с текущими реалиями внутренней и внешней экономической ситуации, а также перераспределить финансовое обеспечение существующих программ, особое внимание уделив задачам первостепенной важности на основе наиболее эффективных решений. Например, стоит сосредоточиться на развитии наукоемких отраслей, которые в последнее время остаются без должного внимания [1].

Стоит отметить, что Российская Федерация не ставит перед собой задачу перейти на полное импортозамещение. Подтверждением тому может служить высказывание президента Путина, прозвучавшее в послании Российской Федерации в 2014 году: «Разумное импортозамещение – наш долгосрочный приоритет, независимо от обстоятельств». Также было отмечено, что меры государственной поддержки будут применяться только к эффективным отраслям [6]. В любом случае, результаты проводимой государственной политики сложно оценить. Одно можно сказать определенно: результаты, определенные на

бумаге, на деле выглядят куда скромнее.

Список использованной литературы:

1. Соловьев А.И. Импортозамещение в России: проблемы и пути решения // Экономика. Налоги. Право. – 2016. –№ 9(4). – С. 66-71.

2. Адушев М.Н. Современные проблемы нефтеперерабатывающей промышленности России // Журнал «Вестник Пермского университета. Серия «Экономика» = PermUniversityHerald. ECONOMY». – 2015. – № 1(24). – С. 55-68.

3. Кадровый голод в промышленности // Специализированное издание Архангельской области «Промышленность региона» [Электронный ресурс] URL: http://arhprom.com/main/646-%D0%BA%D0%B0%D0%B4%D1%80%D0%BE%D0%B2%D1%8B%D0%B9-%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B4-%D0%B2-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%BC%D1%8B%D1%88%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D1%81%D1%82%D0%B8.html (дата обращения: 26.05.2019).

4. Проведение парламентских слушаний на тему «Импортозамещение в Российской Федерации: проблемы и их решения» [Электронный ресурс]. – URL: http://council.gov.ru/events/smi/announcements/66583/ (дата обращения: 26.05.2019).

5. Царева Н.А. Оценка потребностей и потенциала региональных субъектов малого и среднего предпринимательства в сфере международного и межрегионального сотрудничества: на материалах социологического исследования проведенного в Приморском крае // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 1 (54). – С. 981-987.

6. ТАСС. [Электронный ресурс]. – URL: https://tass.ru/ekonomika/1622714 (дата обращения: 26.05.2019).

© Кузнецова И.П., 2019

УДК 314.8

ДИНАМИКА ЧИСЛЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Кулешова Лана Игоревна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Сингизова Н.Б., старший преподавателькафедры общей экономической теории БашГУ

В статье рассматриваются понятие и категории населения региона, на основе анализа статистических данных исследуются причины и последствия изменения численности населения Республики Башкортостан.

Ключевые слова: население, регион, численность, динамика, миграция, демографическая ситуация.

В настоящее время тема демографической динамики очень актуальна. В связи с различными темпами экономического развития регионов страны, изменениями в уровне жизни и воздействием других факторов изменяется и численность населения в регионах. Отслеживание динамики численности населения может помочь выявить причины миграции, снижения рождаемости и составить план действий по решению этих проблем для дальнейшего благоприятного развития региона.

Население – это совокупность людей, проживающих на определенной территории. Население, являясь источником трудовых ресурсов, представляет собой важнейший элемент воспроизводственного потенциала региона [2; 3].

В статистике выделяют две категории населения. Во-первых, это постоянное население, т.е. люди, постоянно проживающие на данной территории. Во-вторых, это наличное население, т.е. люди, которые находятся на определенной территории в данный

момент времени. Между этими категориями наблюдается взаимосвязь, которую можно выразить в виде формулы:

$$НН = ПН - ВО + ВП, \quad (1)$$

где $НН$ – численность наличного населения;

$ПН$ – численность постоянного населения;

$ВО$ – численность временно отсутствующих;

$ВП$ – численность временно присутствующих (проживающих).

Временно присутствующие и временно отсутствующие люди создают движение населения. Причин для миграции существует огромное множество, такие как: поиск лучшей жизни, возможность получить более благоприятные условия оплаты и труда, реализация профессиональных возможностей; стремление смены места жительства, круга общения; заключение брака или развод и др.

От чего же зависит численность людей? На численность населения воздействуют биологические, географические и социально-экономические факторы. Среди них наибольшее влияние на изменение численности жителей страны и ее регионов оказывают социально-экономические условия развития.

Динамика численности постоянного населения Республики Башкортостан представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Численность постоянного населения Республики Башкортостан (на конец года), тыс. человек [1]

2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
4 072,1	4 064,2	4 061,0	4 069,7	4 072,0	4 071,1	4 071,1	4 067,0	4 063,3

На рисунке 1 данные об изменении численности населения республики представлены в графическом виде.

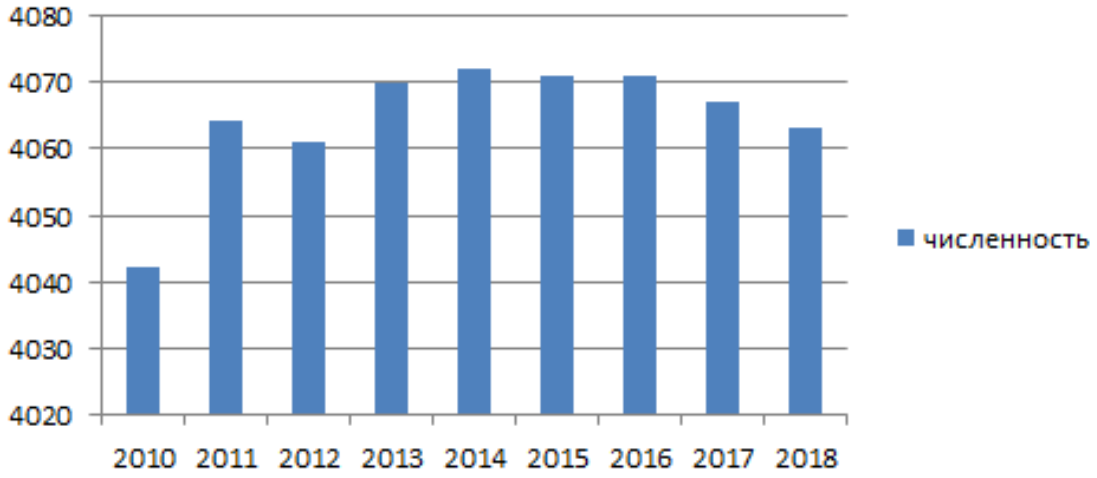


Рисунок 1 – Динамика численности постоянного населения Республики Башкортостан за 2010–2018 гг. [1]

Говоря о численности населения Республики Башкортостан, стоит отметить, что до 2014 года численность населения росла, а после этого начала снижаться. Это связано с падением рождаемости и растущей миграцией, в основном среди молодежи. В связи в этим численность пенсионеров увеличивается, все население в целом стареет, и демографическая нагрузка на трудоспособное население возрастает. В этой ситуации решить проблему могут только многодетные семьи. Можно наращивать профицит бюджета, заниматься развитием экономики, но в итоге мы окажемся в вымирающем регионе.

В конце 2017 года была принята «Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан» до 2030 года. Детей в Башкортостане, как и по всей стране, стало рождаться меньше. Положительных результатов программы пока не наблюдается. По

данным Башкортостанстата, в первом полугодии 2017 года рождаемость снизилась на 12% [1].

На рисунке 2 представлены данные социологического опроса жителей республики по выявлению причин, по которым семьи отказываются заводить детей.

Рисунок 2 – Результаты опроса населения Республики Башкортостан

Чтобы помочь мамам и папам с решением квартирного вопроса, в Башкортостане разработана программа поддержки молодых семей. В марте 2017 года глава республики Рустэм Хамитов подписал указ о дополнительных мерах по улучшению демографической ситуации в регионе, согласно которому молодые родители при рождении ребенка получают право на единовременную социальную выплату. Причем право на поддержку имеют также матери и отцы-одиночки.

Специалисты прогнозируют, что к 2050 году население Республики Башкортостан сократится на 20–30%. Местные депутаты считают, что исправить ситуацию смогут только многодетные семьи.

Таким образом, демографическая ситуация в Башкортостане продолжает ухудшаться. К 2030 году прогнозируется снижение численности населения республики на 160 тысяч человек, до 3,9 миллиона человек. Безусловно, для преодоления негативного тренда необходимы дальнейшая поддержка молодых семей со стороны государства, разработка и реализация государственных программ, направленных на повышение рождаемости и снижение смертности, развитие регионального рынка труда, повышение уровня жизни населения республики.

Список использованной литературы

1. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан [Электронный ресурс]. – URL: http://bashstat.gks.ru (дата обращения 14.04.2019).

2. Янгиров А.В. Методология анализа воспроизводственного потенциала региона: монография. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2008. – 177 с.

3. Янгиров А.В. Формирование многоуровневой структуры воспроизводственного потенциала региона // Регионы Евразии: стратегии и механизмы модернизации, инновационно-технологического развития и сотрудничества: труды I междунар. науч.-практ. конф. (г. Москва, 4–5 июня 2013 г.). – М.: Институт научной информации по общественным наукам РАН, 2013. – С. 471–474.

© Кулешова Л.И., 2019

УДК 339

ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА ОСНОВНЫЕ ПРОЦЕССЫ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТОВ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Милицкая Анастасия Олеговна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Таймасов А.Р., канд. экон. наук, доцент кафедры макроэкономического развития и государственного управления БашГУ

В статье рассматривается вопрос влияния глобализации на основные процессы развития институтов мировой экономики. Описаны потенциальные преимущества и недостатки глобализации в современном мире. В статье автор анализирует тенденции транснационализации мировой экономики.

Ключевые слова: глобализация, дерегулирование, мировая экономика, маргинализм, ТНК, интеграция.

Глобализация определяется как процесс, который на основе международных стратегий направлен на расширение деловых операций на мировом уровне, и был ускорен благодаря глобальным коммуникациям в результате технологических достижений, а также социально-экономических, политических и экологических изменений.

Цель глобализации состоит в том, чтобы предоставить организациям превосходную конкурентную позицию с более низкими эксплуатационными расходами, чтобы получить большее количество продуктов, услуг и потребителей. Такой подход к конкуренции достигается путем диверсификации ресурсов, создания и развития новых инвестиционных возможностей путем открытия дополнительных рынков и доступа к новому сырью и ресурсам.

В современных условиях «диверсификация ресурсов - это бизнес-стратегия, которая увеличивает разнообразие бизнес-продуктов и услуг в различных организациях» [2]. Она укрепляет институты за счет снижения организационных факторов риска, распространения интересов в различных областях, использования рыночных возможностей и приобретения компаний как горизонтального, так и вертикального характера.

Степень, в которой организация глобализирована и диверсифицирована, влияет на стратегии, которые она использует для достижения более широких возможностей развития и привлечения инвестиций.

Глобализация вынуждает компании адаптироваться к различным стратегиям, основанным на новых идеологических тенденциях, которые пытаются сбалансировать права и интересы как человека, так и общества в целом. Это изменение позволяет компаниям конкурировать во всем мире, а также означает кардинальные изменения для лидеров бизнеса, работников и менеджмента, законно принимая участие работников и правительства в разработке и реализации политики и стратегий компании. Снижение рисков путем диверсификации может быть достигнуто за счет вовлечения компаний в международные финансовые институты и партнерства как с местными, так и с многонациональными компаниями.

Глобализация приводит к реорганизации на международном, национальном и субнациональном уровнях. В частности, это приводит к реорганизации производства, международной торговли и интеграции финансовых рынков. Это влияет на капиталистические экономические и социальные отношения через многосторонность и микроэкономические явления, такие как конкурентоспособность бизнеса, на глобальном уровне. Трансформация производственных систем влияет на классовую структуру, трудовой процесс, применение технологий, структуру и организацию капитала. Глобализация в настоящее время рассматривается как маргинализация менее образованных и низкоквалифицированных работников. Расширение бизнеса больше не будет автоматически означать увеличение занятости. Кроме того, это может привести к высокой оплате капитала

из-за его более высокой мобильности по сравнению с рабочей силой.

Это явление, по-видимому, обусловлено тремя основными факторами: глобализацией всех товарных и финансовых рынков, технологиями и дерегулированием. Глобализация товарных и финансовых рынков означает усиление экономической интеграции в области специализации и экономию за счет масштаба, что приведет к расширению торговли финансовыми услугами как посредством потоков капитала, так и через деятельность по въезду через границу. Технологический фактор, особенно доступность телекоммуникаций и информации, облегчил удаленную доставку и обеспечил новые каналы доступа и распределения, одновременно модернизируя промышленные структуры для финансовых услуг, позволяя входить небанковским организациям.

В глобальной экономике власть – это способность компании управлять как материальными, так и нематериальными активами, которые создают лояльность клиентов, независимо от их местоположения. Независимо от размера или географического положения, компания может соответствовать мировым стандартам и подключаться к глобальным сетям, развиваться и действовать как мыслитель, производитель и трейдер мирового класса, используя свои лучшие активы: свои концепции, компетенции и связи.

Торговля между странами посредством использования сравнительных преимуществ способствует росту, что объясняется сильной корреляцией между открытостью для торговых потоков и влиянием на экономический рост и экономические показатели. Кроме того, существует сильная положительная связь между потоками капитала и их влиянием на экономический рост.

Одним из потенциальных преимуществ глобализации является предоставление возможностей для снижения макроэкономической волатильности производства и потребления за счет диверсификации рисков.

Таким образом, глобализация, начавшись в примитивной форме, в последнее время демонстрирует довольно устойчивый и быстрый прогресс и становится международной динамикой, которая благодаря технологическому прогрессу увеличилась в скорости и масштабе. Все страны на всех пяти континентах затронуты глобализацией и вовлечены в нее.

Список использованной литературы

1. Понарина Н.Н. Влияние глобализации на социально-экономические процессы / Н.Н. Понарина // Альманах современной науки и образования. – Тамбов: Грамота. – 2011. – № 9 (52). – С. 74-79.

2. http://uecs.ru/upravlenie-kachestvom/item/4746-2018-01-10-12-10-27.

3. Акопян К.З. Перспективы развития экономик в эпоху глобализации / К.З. Акопян. – М.: Гардарики, 2003. - 126 с.

© Милицкая А.О., 2019

УДК 332

АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

Мияссарова Диляра Загировна
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Мухаметова А.Д. старший преподаватель кафедры макроэкономического развития и государственного управления БашГУ

В статье проведено исследование уровня развития социальной сферы в Республике Башкортостан. В аналитической части представлен прогноз дальнейшего развития сферы социального обеспечения и поддержки населения Республики Башкортостан.

Ключевые слова: социальная сфера, регион, уровень развития, анализ, прогноз.

Российская Федерация согласно законодательству, является социальным государством, которое обязано создавать условия для достойной жизнедеятельности и свободного развития человека. Государство и его регионы являются главными субъектами социальной политики. В 2018 году в г.Уфе состоялся Социальный форум «Будущее» Приволжского федерального округа, участники которого моделировали развитие различных направлений социальной сферы на период до 2025 года.

Проанализируем основные показатели и индикаторы функционирования социальной сферы Республики Башкортостан (таблица 1).

Таблица 1 – Динамика числа лиц, получающих социальное пособие (в разрезе категорий) по Республике Башкортостан, чел.*

Категория граждан	2015	2016	2017
Всего	4189	3521	10337
Рост, %		84,05	293,58
Инвалиды	1580	1284	1844
Рост, %		81,27	143,61
Неработающие одинокие пенсионеры (супружеские пары), не имеющие трудоспособных совершеннолетних родственников	40	23	15
Рост, %		57,50	65,22
Беременные женщины с 20 недель беременности	149	114	124
Рост, %		76,51	108,77
Неработающие трудоспособные лица, осуществляющие уход за инвалидом 1гр. (ребенком инвалидом)	399	417	652
Рост, %		104,51	156,35
Учащиеся	247	468	3020
Рост, %		189,47	645,30

*Рассчитано автором по [1, 5]

На основе данных табл. 1, выявлено, что на протяжении анализируемого периода 2015-2017 гг. наблюдался рост некоторых показателей, а именно категории инвалидов (143,6%), неработающих трудоспособных лиц, осуществляющих уход за инвалидом 1гр. (ребенком инвалидом) (156,4%). Наибольший рост отмечен по числу учащихся, значение выросло в 6,5 раз. В 2017 году по отношению к 2016 году отмечено снижение на 34,78% среди категории лиц «неработающие одинокие пенсионеры (супружеские пары), не имеющие трудоспособных совершеннолетних родственников». Число беременных женщин с 20 недель беременности, получающих пособие в 2017 году, имеет незначительные изменения. Общее количество людей, которым была оказана финансовая социальная помощь с 2016 года увеличилось в 2,9 раза.

Используя имеющиеся данные построим прогноз дальнейшего развития сферы социального обеспечения и поддержки населения в Республике Башкортостан. Для построения прогноза применим методику скользящей средней.

Прогноз дальнейшего развития рассчитывается по формуле:

$$Y_{t+1} = M_{t-1} + \frac{1}{N} \times (Y_t - Y_{t-1}) \quad (1)$$

где Y_{t+1} – прогнозный показатель очередного года;

Y_t – значение текущего года;

M_{t-1} – показатель скользящей средней за предшествующий год;

N – количество лет.

Для определения скользящей средней применим формулу:

$$M = \frac{Y_1 + Y_2 + Y_3}{N} \quad (2)$$

где M – показатель скользящей средней;

Y_i – показатель за конкретный год;

N – количество лет.

Итоги прогноза отразим в таблице 2.

Таблица 2 – Прогноз численности лиц, получающих социальное пособие (в разрезе категорий) по Республике Башкортостан, чел.*

Категория граждан	2018	2019	2020	2021
Всего	8287,7	6698,8	7911,5	8036,9
М	8441,1	7632,7	7549,1	7846,4
Инвалиды	1756,0	1598,7	1680,4	1705,6
М	1732,9	1678,4	1661,6	1685,3
Неработающие одинокие пенсионеры (в том числе супружеские пары), не имеющие трудоспособных совершеннолетних родственников	23,3	23,2	20,5	21,4
М	20,5	22,3	21,7	21,3
Беременные женщины с 20 недель беременности	132,3	126,2	125,5	127,8
М	127,5	128,0	126,5	126,8
Неработающие трудоспособные лица, осуществляющие уход за инвалидом 1гр. (ребенком инвалидом)	567,7	517,4	562,3	564,1
М	579,0	549,1	547,9	558,3
Учащиеся	2095,7	1553,1	2042,1	2059,9
М	2222,9	1897,0	1885,0	1997,7

* Рассчитано автором по [1, 5]

По построенному прогнозу можно сделать вывод, что численность инвалидов, получающих социальные пособия будет незначительно увеличиваться. Снижение числа получателей социальной поддержки ожидается среди неработающих пенсионеров, не имеющих трудоспособных совершеннолетних родственников. Положительную тенденцию имеет динамика по категории неработающих трудоспособных лиц, осуществляющих уход за инвалидом 1гр. (ребенком инвалидом), учащихся и студентов, большой рост показателей в 2020 году по отношению к предыдущему году.

Среди категории малоимущих граждан в 2018 году численность получателей социального пособия составила 23 236 человек. Количество граждан, находящихся в трудной жизненной ситуации – 4 204 человек.

Далее представим график по сведениям о выплате социального пособия малоимущим гражданам и об оказании материальной помощи гражданам, находящимся в трудной жизненной ситуации (рисунок 1).

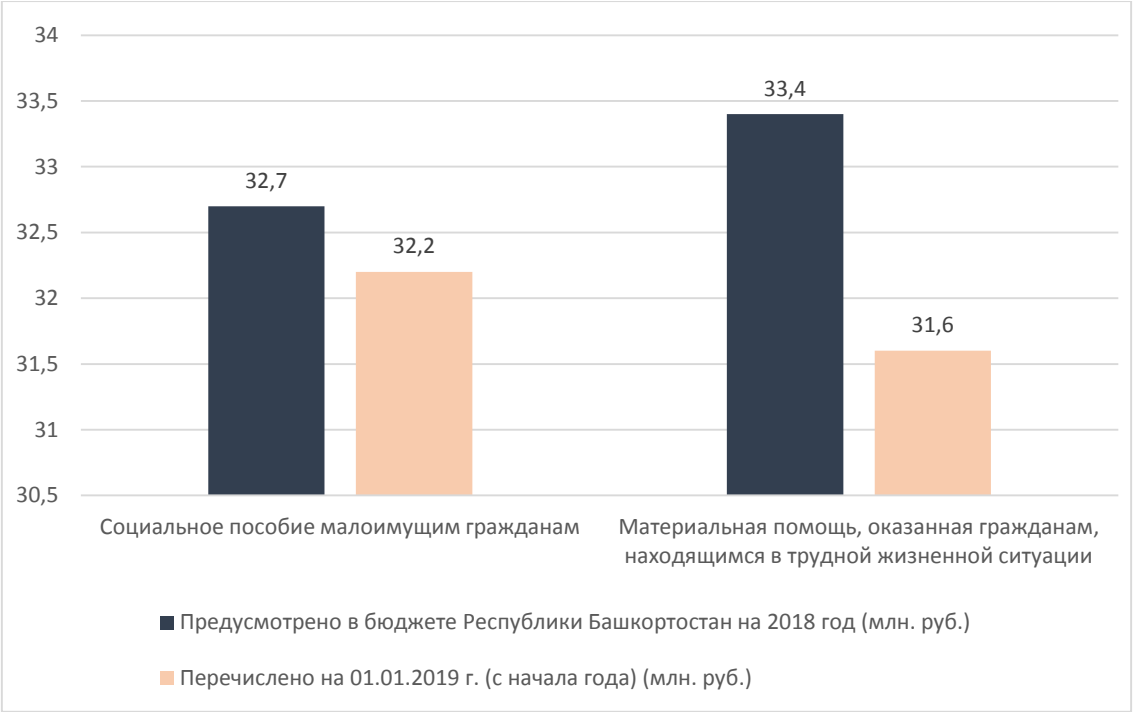


Рисунок 1 – Сведения о выплате социального пособия малоимущим гражданам и об оказании материальной помощи гражданам, находящимся в трудной жизненной ситуации* [1, 5]

Доля средств, выделенных республиканским бюджетом на поддержку граждан, попавших в сложную ситуацию равна 50,52% от общей суммы предусмотренной Республикой Башкортостан выделенной на социальные пособия. Однако, доля перечисленных средств малоимущим гражданам выше доли выплаченной финансовой поддержки гражданам, находящимся в сложной жизненной ситуации (98,5% и 94,6% соответственно).

Таким образом, целью государственной политики в области социальной защиты населения является повышение уровня материальной обеспеченности отдельных категорий населения, которые по объективным причинам нуждаются в государственной поддержке. Это семьи с детьми, инвалиды, граждане пожилого возраста, лица, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации и др. В дальнейшем ожидается снижение числа получателей социальной поддержки среди неработающих пенсионеров, а также значительный рост числа неработающих трудоспособных лиц, осуществляющих уход за инвалидом 1 группы в 2020 году [3].

Анализ текущей ситуации показывает, что в первую очередь должна увеличиваться социальная поддержка незащищенных слоев населения.

Список использованной литературы

1. Информационно-статический сборник [Электронный ресурс] // Министерство семьи, труда и социальной защиты Республики Башкортостан: официальный сайт. – URL: http://mintrudrb.ru/upload/docs/sbornik.pdf/ (дата обращения: 04.04.2019).

2. Статистические данные [Электронный ресурс] // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республики Башкортостан: официальный сайт. – URL: http://bashstat.gks.ru/ (дата обращения: 07.04.2019).

3. Мухаметова, А.Д. Проблема управления развитием региональной экономики //В сборнике: Сборник научных статей Института социальных исследований ИнгГУ Министерство образования и науки РФ, Ингушский государственный университет, Институт социальных исследований. Магас, 2016. - С. 135-137.

© Мияссарова Д.З., 2019

УДК 332.1

ПРЕИМУЩЕСТВА ПРИМЕНЕНИЯ КЛАСТЕРНОГО ПОДХОДА В ЦЕЛЯХ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА

Нуртдинова Юлия Салаватовна
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Апокина К.В., канд. социол. наук,
доцент кафедры общей экономической теории БашГУ

В статье раскрывается сущность кластерного подхода, особенности его реализации, преимущества и недостатки применения кластерного подхода как эффективного способа управления развитием региональной экономикой.

Ключевые слова: кластерный подход, кластер, экономические факторы, глобализация, аутсорсинг.

В современном мире происходят изменения, которые затрагивают все страны. Растет взаимозависимость в экономической и социальной сферах, научно-технический прогресс не стоит на месте - все это связывают с явлением глобализации. И справедливо думать, что ее уровень будет только расти. Но вместе с тем, в мире увеличивается уровень регионализации хозяйств, а регионы становятся самостоятельными участниками глобальных экономических отношений. Важная роль в создании и реализации стратегий регионов принадлежит кластерам. «Именно в кластерах и сопряженных с ними сферах деятельности, как правило, развиваются ключевые компетенции, прогресс которых служит залогом долгосрочной конкурентоспособности регионов» [4].

Слово «кластер» означает «группа», «скопление» [1]. Интересным фактом является то, что до появления в экономике данный термин использовался в кибернетике, физике, биологии и математике. Например, в математике кластер- это упрощенная теоретическая схема, основным назначением которой является раскрытие логических взаимосвязей между элементами, представляющими собой основные смысловые единицы изучаемой информации.

Считается, что концепт кластера в экономику ввел профессор Гарвардской школы бизнеса Майкл Портер. Его различные варианты определений кластера, как группы географически соседствующих взаимосвязанных компаний и связанных с ними институтов, которые характеризуются общностью экономических интересов и дополняют друг друга, на сегодня являются наиболее цитируемыми [5].

По М.Портеру кластер – это группа географически локализованных взаимосвязанных компаний – поставщиков оборудования, комплектующих, специализированных услуг, инфраструктуры, научно-исследовательских институтов, вузов и других организаций, дополняющих друг друга и усиливающих конкурентные преимущества отдельных компаний

и кластера в целом [5]. В центре кластера располагаются несколько крупных компаний, при этом они продолжают конкурировать между собой. В этом главное отличие кластеров от финансовой группы и картеля.

Кластерный подход в нашей стране в последние годы стал занимать важное место в развитии регионов. Сами принципы организации и формировании кластеров изложены в Концепции кластерной политики в РФ, принятой Правительством РФ в 2008 г. [3].

Преимущества кластерного подхода для экономики регионов налицо. Это современный, а кроме того удобный инструмент реализации промышленной политики. Кластер помогает увидеть преимущества региона и его недостатки. Кроме этого кластерный подход помогает определить принадлежность предприятия к тому или иному кластеру, а так же долю каждого предприятия в формировании конечного продукта и совокупного экономического результата. Если использовать экономико-математические модели Семенова М.А. и Козьмина А.П. [6], то можно увидеть, как инвестиции определенного кластера влияют на формирование бюджета региона. Кластерный подход помогает создать модель для передачи полномочий. На муниципальных и региональных администрациях лежит много задач, на решение которых порой не хватает времени и сил.

Стоит отметить, что кластеры - это отличная площадка для взаимодействия с бизнесом. Кластерный подход практически реализует систему аутсорсинга. Крупные корпорации сосредотачиваются на главном направлении своей деятельности, а малые получают возможность производить промежуточные товары.

Задача региональных органов власти – поддерживать и регулировать деятельность кластеров около основных точек развития бизнеса, что способствует росту капиталовложений. Благодаря кластерам появляются новые рабочие места, возрастает качество товаров и услуг, развивается предпринимательская структура, это в свою очередь положительно сказывается на бюджете. Если отрасль получает статус кластера, то она становится привлекательной для инвесторов. Это способствует развитию торговых отношений.

Стоит отметить и недостатки кластеров. Кластер – это форма повышения конкурентоспособности в стране и на мировой арене. Из-за усиления конкуренции с зарубежными производителями растет эластичность спроса на рабочую силу в кластерах, что может привести к спаду зарплаты или к повышению уровня безработицы в них.

Выбирая кластерное направление развития, необходимо учесть, что одиночные компании будут более конкурентоспособными по сравнению с кластерами.

Так же следует отметить, что кластеры негибки - существующие структуры могут задерживать переориентацию или же препятствовать нужной перестройке. Кроме этого, существует «эффект замкнутости». Чрезмерная уверенность относительно локальных контактов и «молчаливого» знания, в комбинации с пренебрежением внешними связями и недостатком предвидения, может объяснить эффект замкнутости, обусловленный преобладанием устоявшихся практик. Синдром самодостаточности - это острая проблема кластеров. Будучи формой повышения конкурентоспособности, кластеры подразумевают в большинстве случаев крупную научную деятельность, создание новых технологий и инновационность в целом. Однако этот синдром тормозит научную деятельность кластера, что в свою очередь, приводит к торможению технического прогресса [2].

В 2012 г. в Республике Башкортостан был основан «Нефтехимический территориальный кластер Республики Башкортостан». Его ключевой специализацией является разработка спектра технологий нефтепереработки и нефтехимии (от подготовки и первичной переработки до комплекса вторичных процессов), проектирование нефтехимических и нефтеперерабатывающих комплексов, комплекс инжиниринговых услуг, производство нефтехимической продукции и нефтепродуктов. Так же в РБ запланировано создание туристического и лесопромышленного кластеров.

Создание и развитие кластеров - важнейший фактор экономического развития региона, следовательно, данный механизм необходимо поддерживать и поощрять на государственном уровне.

Список использованной литературы

1. Большой англо-русский словарь: в 2-х т. / Авт. Ю.Д. Апресян, И.Р. Гальперин, Р.С. Гинзбург и др. Под общ. рук. И.Р. Гальперина и Э.М. Медниковой. – 4-е изд., испр., с дополнением – М.: Рус. яз., 1987 Т.1 А-М

2.Кластер как институциональная структура в системе территориального разделения труда: монография / Авт: Е.В. Бочкова, Е.Л. Кузнецова, В.А. Сидоров-Краснодар: Новация, 2014. – 160 с.: табл., рис., прил.-Библиогр.: 210 назв.

3. Методические рекомендации по реализации кластерной политики в субъектах Российской Федерации (утв. Минэкономразвития РФ 26.12.2008 № 20615-ак/д19.

4. Пилотные инновационные территориальные кластеры в Российской Федерации / под ред. Л.М. Гохберга, А.Е. Шадрина. – М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2013. – 108 с.

5. Портер М.Конкуренция. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2001. – 608 с.

6.Семенов М.А., Козьмин А.П. Кластеры в Иркутской области, проблемы и перспективы развитии.

© Нуртдинова Ю.С., 2019

УДК 336.011

ИНТЕРНЕТ КАК ИНСТРУМЕНТ ВЛИЯНИЯ НА ЭКОНОМИКУ

Садриева Ирина Имзаровна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Апокина К.В., канд. социол.наук, доцент кафедры общей экономической теории БашГУ

В статье рассматривается влияние интернет-индустрии на экономику. Также рассмотрены преимущества интернет-банкинга.

Ключевые слова: интернет-индустрия, интернет-маркетинг, интернет-банкинг.

На сегодняшний день интернет-индустрия оказывает огромное влияние на экономику всех развитых стран. Компании, использующие Интернет для продвижения своего бизнеса, а именно, для взаимодействия с потребителями и поставщиками, для реализации товаров и услуг, быстрее развиваются, увеличивая производственный потенциал. Этот факт обуславливается тем, что в современном мире важно не только удовлетворить потребности покупателей, но и сделать это быстро.

Организации, отдающие предпочтение продажам в интернете, делают это по следующим причинам:

1) низкая стоимость привлечения потенциального покупателя и относительно недорогая реклама;
2) легкий способ выхода на целевую аудиторию;
3) отсутствие географических ограничений;
4) возможность представить потребителю весь ассортимент товаров и услуг с подробным описанием и фотографиями;
5) относительно небольшие издержки, с которыми фирмы сталкиваются при входе на рынок, а также при выходе с него [1].

Необходимость использования сети также объясняется и тем, что интернет стал популярным местом поиска товаров и услуг среди потребителей. Традиционные средства

рекламы, такие как телевидение, радио, газеты, менее эффективны в сравнении с качественным веб-сайтом, привлекающим большее количество клиентов.

Интернет стал современным медийным магазином, где покупатель имеет возможность совершить покупки, не выходя из сети. Он может посмотреть товар, сделать сравнительный анализ цен и наконец оформить свой заказ.

Интенсивный рост рынка интернет-маркетинга обуславливается огромным преимуществом сети Интернет в области таргентинга (нацелевания) рекламы на потребителей. Современные технологии интернет-рекламы нацеливают покупателей на конкретный вид товаров и услуг. Это приводит к значительному повышению эффективности интернет-рекламы по сравнению с существующими. Кроме того, Интернет позволяет фирмам проводить маркетинговые исследования, изучая спрос и потребительскую аудиторию, методы и средства проведения рекламных кампаний, способы лучшего позиционирования своей торговой марки и многое другое. Интернет превратился в становой хребет бизнеса, коммерции и торговли, как на местном, так и на государственном и глобальном уровнях [2, с. 459].

Огромную роль в интернет-индустрии играет интернет банкинг. Интернет-банкинг – это сервис, позволяющий управлять своим банковским счетом через Интернет. Для полноценной работы с системой интернет-банкинга достаточно иметь устройство, подключенное к Интернету и имеющее браузер или же специальное приложение, предоставляемое поставщиком финансовых услуг, т.е. банком или сторонней компанией [3]. С его помощью можно осуществлять покупку товаров и услуг. Интернет банкинг включает в себя широкий спектр следующих услуг:

1) личный кабинет для управления банковскими услугами;
2) выписки по счетам;
3) предоставление информации по банковским продуктам;
4) заявки на открытие депозитов, получение кредитов и банковских карт;
5) внутренние переводы на карту банка;
6) переводы на счета в других банках;
7) конвертацию средств;

Интернет позволяет взаимосвязи между клиентом и банком становиться более оперативной. Это также позволяет дифференцированно работать с клиентом, опираясь на его индивидуальные предпочтения, склонности к риску и формирования портфеля клиента. Развитие информационных технологий в свою очередь позволяет существенно сократить дистанцию между производителем и потребителем банковских услуг, значительно обостряет конкуренцию между банками, что способствует улучшению обслуживания как количественно, так и качественно.

В заключении следует сказать, что интернет-индустрия является одним из важнейших факторов, которые влияют на формирование современного общества. Интернет-индустрия в настоящее время оказывает влияние практически на все сферы человеческой жизни и в большой степени на экономику. Информационные технологии быстро становятся стимулом развития мировой экономики. Интернет-индустрия дает возможность частным лицам, фирмам и сообществам, которые занимаются предпринимательской деятельностью, эффективнее решать экономические и социальные проблемы.

Список использованной литературы

1. Гарнаев А.Ю. Excel, VBA, Internet в экономике и финансах. – СПб.: издательство BHV, 2002. – 816 с.

2. Джефкинс Ф. Реклама. Учебное пособие / пер. с англ. под ред. Б. Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 544с.

3. Пиший С.А., Давлеткиреева Л.З., Назарова О.Б. Общее описание систем Интернет-банкинг // Современная техника и технологии. – 2013. – URL: http://technology.snauka.ru/2013/10/2554 (дата обращения: 04.04.2018).

© Садриева И.И., 2019

УДК 338.47

ВЛИЯНИЕ ТРАНСПОРТНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ НА ПРИРОДНО-РЕСУРСНЫЙ И ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНА

Сафин Артур Альбертович,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Сингизов И.Ю., канд. экон. наук, доцент кафедры макроэкономического развития и государственного управления БашГУ

В данной статье рассмотрены вопросы развития транспортной инфраструктуры и ее влияния на природно-ресурсный и экологический потенциал региона. Были выявлены проблемы и разработаны рекомендации по их решению.

Ключевые слова: транспортная инфраструктура, регион, экология, природно-ресурсный потенциал.

Транспортная инфраструктура региона является одним из важных элементов материальной части его воспроизводственного потенциала [4, с. 19–20]. Безусловно, транспортная инфраструктура воздействует на уровень и качество жизни населения региона. К сожалению, транспортная инфраструктура регионов нашей страны находится не на лидирующих позициях, многие дороги не соответствуют нормам качества и требуют незамедлительной реконструкции. Поэтому модернизация транспортной инфраструктуры представляет собой важную задачу социально-экономического развития России и ее регионов.

Как известно, транспортная инфраструктура должна развиваться в соответствии с природно-ресурсным потенциалом и экологическими нормами, то есть не приводить к ухудшению экологической системы [2]. Развитие транспортной инфраструктуры ведет не только к положительным изменениям в экономике и социальной сфере, улучшая жизнь людей, но и к негативным последствиям, в частности, к экологическим проблемам, отрицательному воздействию на окружающую среду.

В связи с этим следует выделить следующие проблемы:

1. Строительство и реконструкция дорог происходит за счет региональных и федеральных средств. Большую популярность набирает строительство скоростных автомагистралей, которое занимает большое количество времени и финансовых ресурсов. Во время строительства дорог происходит закрытие дорог, что приводит к затруднению движения транспорта, вследствие чего – к затору на других дорогах. Во время затора выделяется большое количество выхлопных газов, которые оказывают негативное влияние на атмосферу.

2. Помимо заторов существует и другая немаловажная проблема, а именно рост количества машин [3, с. 218]. В развитых странах сокращается покупка автомобилей за счет их дороговизны. Помимо высокой стоимости машин в развитых странах автомобили имеют современные экологические двигатели, у которых сокращенное потребление топлива. Многие производители переходят на электродвигатели, которые потребляют электричество в качестве топлива. Стоимость таких машин намного выше, однако они не приносят вреда экологии.

3. Реконструкция мостов. Немаловажной проблемой являются реконструкция и строительство мостов, ведущие к загрязнению рек, поскольку во время строительства мостов в реки попадают металлические конструкции, камни, цемент и песок.

4. Загрязнение рек происходит за счет использования водного транспорта. Существует тенденция к сокращению его использования вследствие обмеления рек, но существуют и глубоководные реки, где водный транспорт до сих пор активно эксплуатируется. Источниками загрязнений со стороны водного транспорта являются судовые двигатели и использованная для мытья судов вода. Сначала двигатель вырабатывает газ, а токсичные вещества газа проникают в гидросферу. Также источником загрязнения

воды является балластная вода. Другими источниками загрязнений являются нефть и нефтепродукты. За счет загрязнения воды страдают не только люди, но и водные обитатели, что приводит в конечном итоге к исчезновению отдельных видов животных.

5. Помимо загрязнений существует и другая проблема – это изменение русла рек для улучшения транспортной инфраструктуры. Из-за этого чаще всего происходит обмеление рек, так как происходит нарушение природного строения.

Все вышеперечисленные проблемы негативно влияют на экологию, приводят к загрязнению почвы, воздуха и рек, что негативно отражается на здоровье людей [1].

Помимо ухудшения здоровья человека происходит и сокращение природных ресурсов. Из-за загрязнения рек уменьшается объем чистой питьевой воды. Из-за большого количества выхлопных газов образуются озоновые дыры, которые увеличивают проникновение ультрафиолетовых лучей, поэтому происходит изменение климата, что ведет к глобальным последствиям.

Для решения вышеперечисленных проблем предлагаются следующие мероприятия:

– увеличение производства и продажи автомобилей, работающих на электродвигателе. Данная рекомендация позволит сократить потребление бензина, сохранить запасы нефти, а также использовать экологичное топливо в виде электроэнергии;

– отказ от использования водного транспорта на реках, которые подвержены обмелению;

– строительство мостов без изменения русла рек.

Предпринимать другие рекомендации нецелесообразно, поскольку невозможно осуществлять строительство и реконструкцию дорог без их закрытия, однако можно предложить строительство дополнительных дорог для уменьшения количества образуемых заторов.

Разработанные рекомендации позволят не только улучшить транспортную инфраструктуру, но и не ухудшить экологическую ситуацию в регионе и стране в целом, а также сохранить природные ресурсы.

Список использованной литературы

1. Голуб А.А., Струкова Е.Б. Экономические методы управления природопользованием. – М.: Наука, 2004.

2. Коробов В.Б., Тутыгин А.Г., Долгощелова М.И. Характер воздействия транспортного комплекса на окружающую среду // Серия «Естественные науки». – 2011. – № 4. – С. 19–26.

3. Насибуллина К.Р., Сингизов И.Ю. Развитие автотранспортной инфраструктуры в Республике Башкортостан // Междисциплинарный подход к исследованию экономики: сборник материалов III Международной научно-практической конференции (15–16 ноября 2017 г., г. Уфа). В 3-х ч. Ч. I / науч. ред. Г.М. Россинская; отв. ред. Н.С. Ишмухаметов. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2017. – 270 с. – С. 216–219.

4. Управление региональным развитием: теория, методология, практика: учебное пособие, посвященное 30-летию Института экономики, финансов и бизнеса ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет» / под ред. К.Е. Гришина, Н.А. Кузьминых. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2018. – 288 с.

© Сафин А.А., 2019

УДК 332.021

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ НЕФТЯНОЙ ОТРАСЛИ В РОССИИ

Тажитдинова Зульфия Наилевна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Мухаметова А.Д., старший преподаватель кафедры макроэкономического развития и государственного управления БашГУ

В статье рассматриваются главные государственные задачи, решения, которые касаются нефтяной отрасли, так же учитывая перспективы и индивидуальные особенности экономики Российской Федерации. Приведены и проанализированы основные возможности и угрозы нефтяной зависимости. Особое внимание уделяется эффекту влияния нефтяной отрасли на развитие национальной экономики в целом.

Ключевые слова: сырьевая модель, национальная, нефтяная зависимость, нефтяная отрасль, экспорт

В современных условиях энергетические ресурсы являются стратегическим фактором экономического развития РФ. По прогнозам экспертов, разведанных запасов нефти РФ по состоянию на 2019 г. примерно составляет 29 млрд. тонн, т.е., примерно 13 % от мировых запасов. Стратегическую значимость этого ресурса для экономики России определяет развитая сеть нефтепроводов и накопленный опыт добычи. Вместе с тем, нефтяные ресурсы составляют значительную часть российского экспорта.

Вместе с тем, курсовая стоимость российского рубля находится в прямой зависимости от мировых цен на нефть и нефтепродукты, что является предпосылками появления таких проблем, как снижение реальных доходов населения, снижение темпов роста ВВП, увеличение инфляции и общей экономической нестабильности [1].

Поэтому основной задачей 2017 года стала замедление экономического спада с помощью обеспечения стабильного бюджета и установления устойчивой системы налогообложения, а также уменьшение зависимости экономики России от цен на углеводороды, в частности, на нефть, поскольку зависимость от последних уже дважды за период новейшей истории отрицательно сказывалась на экономической ситуации в России.

В 2018 году мы можем наблюдать реализацию вышеописанной задачи. Так, в составе всех доходов бюджета в 2015 году доходы от нефтяной отрасли Российской Федерации занимали 51,3 %, в 2018 году данный показатель составил всего лишь 39 %. Необходимо заметить, что общие доходы федерального бюджета страны с 2015 года по 2018 год возросли на 0,5 % к уровню валового внутреннего продукта (ВВП), а в планах верхнего эшелона власти стоит задача по снижению нефтегазового дефицита бюджета с 8,5 % до 5,9 % ВВП к 2019 году [4].

Таким образом, напрашивается вопрос: какое значение в составе национальной экономики России имеет нефть – это одна из эффективных отраслей страны, с помощью которой пополняется государственный бюджет или же потенциальная угроза причины очередного экономического кризиса в перспективе?

Как считают многие эксперты, зависимость России от экспорта нефти сильно преувеличена и данные о ней несут в себе только деструктивный и дезинформирующий характер. Ведь доходы от добычи природных полезных ресурсов можно косвенно рассматривать за счет использования мультипликативного эффекта как возможность для развития других основных отраслей страны, таких как металлургия, сельское хозяйство, обрабатывающая промышленность и так далее.

Подтверждая положительное влияние нефтяной зависимости на тенденцию развития национальной экономики можно привести аргумент, что основной составляющей любой прочной и устойчивой экономики является энергетика, которая, неразрывно связана

с потреблением природных сырьевых ресурсов. Для добычи сырьевых ресурсов требуется постоянное внедрение результатов научно-технического прогресса, улучшения технологий производства переработки, а также усовершенствование деятельности по транспортировке и реализации продуктов нефтепереработки в связи с тем, что добыча нефти является весьма высокотехнологичной и развивающейся отраслью.

От нефтяной промышленности в целом и в общем зависит финансовое состояние России, так как топливно-энергетический комплекс является одним из основных структурно-образующих элементов национальной российской экономики. Россия также зависит и от общей конъюнктуры которая может сложиться неблагоприятно, как, например, в 2015 году, когда цены на нефть и продукты нефтепереработки упали за период 2014–2016 года в 2 раза, что сильно ударило по российской экономике в целом. Безусловно, можно утверждать, что волатильность российского рубля напрямую зависит от волатильности официального курса нефтяных котировок, и в кризисные годы данная зависимость усиливается, что приводит экономику России в состояние нестабильного положения на мировом рынке [1].

И для того, чтобы предотвратить подобные ситуации в ближайшее время Россия намерена уменьшить доли экспорта нефти в составе ВВП страны с помощью увеличения пошлины на экспорт нефти на 9,3 % с 1 ноября 2017 года. Вместе с этим можно заметить общую тенденцию сокращения экспорта сырой нефти и нефтепродуктов в Российской Федерации за 2015-2016 год. По данным таблицы экспорт сырой нефти в 2016 году, по сравнению с 2015 г. Сократилась на 11,88 млрд. долл., а экспорт нефтепродуктов сократилось на 21,34 млрд. долл. Но несмотря на то, что за год мы увидели тенденцию к снижению, в 2017 году, экспорт сырой нефти увеличил свои показатели, и составил 93,35 млрд долл., что на 2 % примерно больше показателя в 2016 году, а в 2017 году – 129 млрд. долл., наблюдаем положительную динамику (таблица 1).

Таблица 1—Динамика объема экспорта нефти и нефтепродуктов РФ

Объем экспорта нефти и нефтепродуктов		
Год	Экспорт сырой нефти (млрд. долл.)	Экспорт нефтепродуктов (млрд. долл.)
2015	89,59	67,45
2016	73,71	46,11
2017	93,35	58,22
2018	129,0	78,15

Источник: [5].

Также мы наблюдаем, что Россия осуществляет плавный переход от экспорта сырой нефти к, преимущественно, экспорту переработанной нефти и ее нефтепродуктов(так в 2018 году составил 78,15 млрд долл., наибольший показатель за период 2016-2018), так как экспорт последних не только существенно прибыльней для страны, но и благоприятно сказывается на инновационном и технологическом развитии отрасли в целом. В доказательство реализации вышеописанной стратегии можно привести тот факт, что за период 2016–2017 года было введено в эксплуатацию 23 нефтеперерабатывающих завода (НПЗ), а также увеличена глубина переработки нефти на основных заводах по нефтепереработке в России до 75 %, что заметно повышает качество и конкурентоспособность отечественных нефтепродуктов на мировых рынках [3].

Таким образом, экспорт в частности нефти в России, не является острой угрозой для дальнейшего развития национальной экономики страны в целом, поскольку одним из плюсов экономики страны является обладание полиресурсной природной базой, что позволяет России быть конкурентоспособным участником одновременно всех экспортно-сырьевых международных рынков, за счет диверсификации экспортируемой продукции, которая, в свою очередь, снижает риски появления экономической нестабильности. Безусловно, обладание обширной базой природных ресурсов не препятствует России достигать высокого уровня технологического развития, а также развитию инновационной

и инвестиционной активности, а наоборот, стимулирует к достижению высокого уровня благосостояния в целом.

Кроме того, рекомендуется переориентация нефтяной отрасли преимущественно на внутренние рынки, а также увеличение инвестирования в инновационную техническую составляющую нефтяной отрасли для улучшения качества добываемого сырья. Также необходимо отметить важность усиления контроля за энергетической безопасностью российской нефтяной отрасли с целью упрочения конкурентных позиций России на мировом нефтяном рынке.

Список использованной литературы:

1. Канкиа А.Г. Методические положения оценки влияния финансового потенциала нефтяных компаний на формирование финансового потенциала государства // Российское предпринимательство. – 2015. – № 13. – С. 2079-2100. – doi: 10.18334/rp.16.13.496

2. Мухаметова, А.Д. Проблема управления развитием региональной экономики //В сборнике: Сборник научных статей Института социальных исследований ИнгГУ Министерство образования и науки РФ, Ингушский государственный университет, Институт социальных исследований. Магас, 2016. – С. 135-137.

3.Динамика цен на нефть, USD, EUR [Электронный ресурс] // Oilru.com. – URL: http://www.oilru.com/dynamic.phtml (дата обращения: 19.04.2019).

4. Комплексный интернет–портал, посвященный нефти и газу [Электронный ресурс]. – URL: http://www.neft-i-gaz.ru (дата обращения: 19.04.2019).

5. Исполнение федерального бюджета и бюджетов бюджетной системы Российской Федерации за 2017 год (предварительные итоги). Minfin.ru. [Электронный ресурс]. – URL: https://www.minfin.ru/common/upload/library/2017/04/main/0454_Ispolnenie-2017_preview.pdf (дата обращения: 17.04.2019).

6. Экспорт Российской Федерации сырой нефти за 2015-2018 годы (по данным ФТС России и Росстата). Cbr.ru. [Электронный ресурс]. – URL: http://www.cbr.ru/statistics/print.aspx?file=credit_statistics/crude_oil.htm (дата обращения: 18.04.2019).

© Тажитдинова З.Н., 2019

УДК 351

ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЛАСТНЫХ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Хубеев Тимур Рафаэлевич,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Рабцевич А.А., канд. экон. наук, доцент кафедры макроэкономического развития и государственного управления БашГУ

Данная статья посвящена описанию проблем, которые возникают при взаимодействии властных и предпринимательских структур в процессе реализации муниципальной программы.

Ключевые слова: муниципальная программа, взаимодействие, власть, бизнес.

Необходимость взаимодействия властных и предпринимательских структур в рамках реализации программ муниципального развития неоспорима, как и необходимость его совершенствования. Эффективное взаимодействие власти и бизнеса на муниципальном уровне особенно актуально в условиях сложившейся экономической обстановки в российских регионах. Участие частных структур в программах муниципального развития значительно снижает нагрузку на муниципальный бюджет. Ведь решение социальных и

экономических задач требует регулярных затрат, не менее важным вопросом является эффективность такого партнерства.

На сегодняшний день, партнерство властных и предпринимательских структур развивается в правильном направлении, но имеется ряд проблем, возникающих при подобном партнерстве, в частности:

1. Формальные административные барьеры, создаваемые властными структурами через законы, нормативно-правовые акты (сюда относятся временные и материальные затраты на открытие бизнеса, формальное взаимодействие с муниципальными органами). Данный подход, препятствует в кратчайшие сроки составить договор о взаимодействии властных и предпринимательских структур для реализации государственной или муниципальной программы. Сложившаяся ситуация не идет на пользу развитию государственной и муниципальной экономик. Это отталкивает частные структуры от взаимодействия с властью.

2. Низкий уровень знаний законодательства со стороны предпринимательских структур (юридическая, финансовая, правовая грамотность). Умение предпринимателя оперировать к законам поможет избежать введения в заблуждение со стороны власти.

Властные структуры отмечают, что не редки случаи, при которых частный партнер недостаточно компетентен в области муниципально-частного партнерства, допускает грубые нарушения законодательства.

3. Наличие связей между частными партнерами и госслужащим в муниципальном или государственном органе.

Наличие связей частного партнера с госслужащим может стать причиной незаконного сотрудничество. Имеется вероятность, что при реализации муниципальной программы, государственный или муниципальный орган умышленно может выбрать не подходящего по критериям частного партнера. Частному партнеру, для участия в государственной или муниципальной программе, необходимо иметь определенный ежегодный доход. Если ежегодный доход составляет меньше указанного требования, с помощью знакомств в государственном или муниципальном органе, он в любом случае станет участником программы. Данные схемы свидетельствуют о широком распространении коррупции в органах государственной и муниципальной власти.

Наличие знакомств не обязательно означает помощь со стороны госслужащего в решении проблем, которые без этих связей не разрешить. Иногда, наличие связей - значит иметь хорошую репутацию у органов власти. Сами властные структуры отмечают, что к практике подобного сотрудничества прибегают лица, которые принимают решения.

4. Заработная плата государственного служащего напрямую влияет на стремление идти в обход формальным нормам, с целью извлечь выгоду.

Государственные и муниципальные программы заведомо подвержены коррупционным правонарушениям, из-за использования федеральных средств. Увеличение заработной платы госслужащих, позволит уменьшить вероятность коррупционных нарушений при реализации государственных и муниципальных программ.

Доходы государственных и муниципальных служащих кардинально отличаются от уровня доходов частного сектора. Сложился стереотип, что по причине низких доходов, государственный или муниципальный служащий независимо от ситуации подвержен коррупционным правонарушениям.

Таким образом, были определены главные проблемы, которые происходят в процессе взаимодействия частных и властных структур при реализации программ муниципального развития.

Список использованной литературы:

1. Сальникова В.П. Актуальные проблемы формирования и функционирования местного самоуправления в современной России // Проблемы совершенствования законодательства и правоприменительной деятельности: Сб. трудов докторантов, адъюнктов и соискателей. – 2013. – № 3. – С. 236

2. Ахунов Р.Р. Методические основы оценки социально-экономического положения муниципальных образований Республики Башкортостан / А.А. Рабцевич, Р.Р. Ахунов, А.В. Янгиров // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2018. – № 2. – С. 4-13.

3. Ахунов Р.Р. Проблемы формирования сбалансированного пространства Республики Башкортостан / Р.Р.Ахунов, А.В.Янгиров, А.Д.Мухаметова и др. // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2016. – № 6. – С. 9-15.

4. Институты конституционного права иностранных государств. – М.: «Городец-издат», 2002.

5. Рабцевич А.А. Депрессивные муниципальные образования в процессе инновационного развития региона // Проблемы устойчивого развития российских регионов: материалы Всероссийской научно-практической конференции, 16 мая 2014г. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2014. – С. 266-269.

6. Рабцевич А.А. Человек и его отражение в экономических процессах // Вестник Иркутского государственного технического университета. – 2010. – № 4. – С. 281-286.

7. Юсупов К.Н. Воспроизводственный потенциал Приволжского и Уральского федеральных округов: монография. – Уфа: БашГУ, 2017. – 272 с.

©Хубеев Т.Р., 2019

УДК 351

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЯХ

Хубеев Тимур Рафаэлевич,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Рабцевич А.А., канд. экон. наук, доцент кафедры макроэкономического развития и государственного управления БашГУ

Данная статья посвящена описанию особенностей государственного управления в зарубежных странах в условиях чрезвычайного положения. Рассматриваются методы решения проблем, возникающих в ходе осуществления государственного управления в чрезвычайных ситуациях.

Ключевые слова: чрезвычайное положение, военное положение, государственное управление, зарубежные страны.

Зарубежный опыт государственного управления в чрезвычайных ситуациях имеет длительную историю, каждая страна отличается специфическими особенностями организации системы управления в чрезвычайных ситуациях.

Один из главных критериев противодействию чрезвычайным ситуациям является своевременное оповещение компетентных служб. Но, в стрессовой ситуации, можно не вспомнить номер нужной службы. Первой страной в мире, внедрившей универсальный телефонный номер для вызова экстренных служб, стала Великобритания. Для экстренной связи с полицией, службой спасения, пожарными и медиками создали универсальный номер «999». Данная комбинация была сделана с учетом особенностей телефонных аппаратов и стоимости местных звонков. Подобный номер давал возможность бесплатно звонить, используя только три цифры «9».

Чуть позже этот опыт был принят в ряде других зарубежных стран, таких как Канада, Япония, Бельгия, Дания, Новая Зеландия и Австралия. Но в каждом государстве была своя комбинация цифр. Например, вызов в экстренной помощи в Новой Зеландии - «111», в Австралии - «000». Развитие технологий позволило использовать телефонные аппараты с кнопочным набором, что впоследствии привело к увеличению «ложных звонков»: случайные звонки по причине ошибочного набора или шалости детей. Первыми нашли решение в США.

Опытным путем, было решено, что сложившуюся проблему можно решить путем использования нескольких различных цифр в наборе номера, так появился номер - 911 [1].

Рассмотрим особенности правового регулирования чрезвычайных ситуаций в ряде зарубежных стран. Конституция ряда зарубежных стран предполагает обычный и чрезвычайный режим функционирования государственной власти. Чрезвычайный режим предусматривается в условиях, когда нормальное функционирование государства невозможно. Законы, регулирующие институт государственного режима, гарантируют защиту от произвола со стороны государственной власти в условиях чрезвычайного положения. Это одна из важных характеристик правового государства. Большинство стран имеет два правовых института, которые регламентируют государственное управление в условиях чрезвычайного режима - это институты чрезвычайного и военного положения. Первый регламентирует защиту общества и государства от внешних угроз, второй - от внутренних. Эти институты имеют свои типы.

К примеру, во Франции допускается введение чрезвычайного, осадного положения и состояния войны [3]. В Британском праве существует два типа особого положения - чрезвычайное и военное. Вместе с тем, Британское право не подразумевает под собой военное положение в привычном понимании этого термина, который предполагает приостановку действующего законодательства и временное подчинение страны или ее определенного региона военным властям. В конституции Великобритании, под военным положением понимается «особое положение вещей во время войны, при котором Монарх уведомляет граждан, что рассмотрение отдельных категорий дел и вынесении по ним приговоров будут осуществлять военные суды». Следственно, военное положение в Великобритании является частным видом чрезвычайного положения, а его особенностью является создание военных судов [3].

Конституция США вопрос чрезвычайного режима подробно не регламентирует. Это обусловлено тем, что на законодательном уровне не проводится строгого различия между отдельными видами чрезвычайного режима, они включены в единый институт чрезвычайного положения. Это подтверждается основным федеральным актом - Национальным актом о чрезвычайном положении 1976 года. Он не только не различает виды чрезвычайного режима, но и не определяет ряд оснований для введения чрезвычайного положения. Но при этом доктрина, которая была позаимствована у Франции, различает два вида особого режима - чрезвычайный режим и военный режим. Так же различают государственный и локальный чрезвычайный режим в зависимости от масштаба происшествия [4].

Необходимо обратить внимание на тот факт, что проблема классификации правовых институтов, которые регулируют государственное управление чрезвычайными ситуациями, несет важное практическое значение. Выделяя какой-либо вид института чрезвычайного режима, требуется подробно законодательно его отрегулировать по следующим вопросам:

1. Какие государственные органы имеют право вводить чрезвычайный режим.
2. Кто может стать инициатором введения чрезвычайного или военного положения.
3. Определение оснований для введения чрезвычайного или военного положения.
4. Какова процедура отмены чрезвычайного или военного положения.

Ввиду вышеизложенного можно сделать вывод, что законодательство зарубежных стран содержит ряд решений и вызывает интерес для теоретических и практических исследований проблематики правовых институтов особого режима в российских условиях. Важно учитывать, что среди оснований для введения особого государственного режима во многих зарубежных странах, особое значение имеют такие, которые по характеру представляют собой очевидные факты, которые в оценке органов государственной власти, наделенных правом применять решение о введении чрезвычайного режима, попросту не нуждаются. Данный факт делает невозможным использование таких институтов в каких-либо иных целях, нежели защита общественных и государственных интересов.

©Хубеев Т.Р., 2019

УДК 351

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕНТРОВ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

Шамсутдинов Николай Фанильевич,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Рабцевич А.А., канд. экон. наук, доцент кафедры макроэкономического развития и государственного управления БашГУ

В статье представлены результаты исследования развития системы многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг Республики Башкортостан, а также предложены меры по повышению эффективности функционирования данной системы.

Ключевые слова: государственные услуги, многофункциональный центр, Республика Башкортостан, развитие, федеральный закон.

Создание современной модели управления государством, которая способна быстро реагировать на изменения среды, эффективно перестраивая внутренние экономические и политические процессы, не может протекать без выстраивания соответствующей специфике и масштабам страны, системы государственного и муниципального управления, восприимчивой к прогрессивным технологическим и коммуникационным решениям, ориентации на удовлетворение потребностей общества и использования всех, имеющихся в распоряжении государства, механизмов. Одним из таких механизмов выступает оказание государственных и муниципальных услуг.

Принятый в 2010 году Федеральный закон № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» стал одним из первых законодательных актов в отечественной нормативно-правовой базе, направленных на обеспечение прав граждан при обращении в органы и учреждения, оказывающие эти услуги. Сфера действия закона включает в себя органы и учреждения как федерального, так и регионального (муниципального) уровней, а также организации, деятельность которых предполагает участие в оказании государственных и муниципальных услуг; в нем закреплены такие понятия, как: государственная услуга, муниципальная услуга, заявитель, административный регламент, многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг (далее – МФЦ), предоставление государственных и муниципальных услуг в электронной форме, портал государственных и муниципальных услуг и другие [3].

МФЦ – это государственное (муниципальное) учреждение, предоставляющее государственные и муниципальные услуги, в том числе, в электронной форме, по принципу «одного окна».

Государственная и муниципальная услуга – как правило, любая деятельность, входящая в компетенцию государственных и муниципальных органов и осуществляемая после обращения физического или юридического лица.

В Республике Башкортостан (РБ), на основе Федерального закона № 210-ФЗ и во его исполнение, была утверждена целевая программа «Снижение административных барьеров, оптимизация и повышение качества предоставления государственных и муниципальных услуг, в том числе на базе многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, на 2011-2014 годы», одной из основных задач которой стало создание МФЦ на территории республики, в соответствии с установленным законом требованиями [3].

В период разработки программы в Башкортостане уже велись работы по подготовке системы административных регламентов, отвечающих новым стандартам. Однако, это не дало положительных результатов, а напротив, привело к негативным последствиям:

снизилась эффективность межведомственного взаимодействия, что приводило к увеличению времени, которое требовалось на согласование и выдачу тех или иных документов, увеличивалось время, затраченное на оказание услуги в очной форме, принцип «одного окна» не действовал на практике, повысился риск коррупции, создавались транспортные неудобства получателям услуг [2].

В 2012 году в Уфе открылся центральный офис РГАУ МФЦ, в котором функционировало 30 окон и предоставлялась 61 услуга, а в конце 2013 года работу осуществляло уже 15 МФЦ в 7 городах и 7 селах, 2 из этих офисов находилось в столице республики. В 2014 году сеть МФЦ пополнилась еще девятью офисами в Уфе, Мелеузе, Давлеканово, Янауле, Сибае, Белорецке, селах Чекмагуш, Буздяк, Месягутово, а количество посетителей стабильно увеличивалось. В связи с этим, вскоре обозначилась новая проблема - нехватка офисов ввиду постоянного расширения перечня оказываемых услуг, из-за чего вновь увеличилось время ожидания граждан, что вызывало недовольство у населения [3].

Однако в 2015 году дальнейшее развитие сети МФЦ приостановилось из-за нехватки финансирования и незаинтересованности ответственных органов в расширении и модернизации сети офисов. К 2016 году доля граждан, имеющих доступ к получению услуги по принципу «одного окна» в Республике Башкортостан составила 98,4%, чаще всего юридические и физические лица обращались за получением муниципальных услуг, соответственно, более половины общей нагрузки ложилась на органы местного самоуправления, на втором месте по популярности находились региональные услуги, еще меньшую долю занимали федеральные и сопутствующие. В начале 2017 года работу начали еще два офиса в Уфе, а удовлетворенность населения проведенными реформами составила 99,8%, достигнув практически максимального значения показателя.

Республика Башкортостан приступила к созданию сети МФЦ одной из последних (по сравнению с другими регионами России), несмотря на это, в относительно короткие сроки смогла занять лидирующие позиции по показателям охвата государственными и муниципальными услугами населения, широте перечня услуг и по качеству их оказания. Также отметим, что по данным Минэкономразвития России, РБ входит в число регионов, которые лидируют по масштабам созданных сетей МФЦ.

В настоящее время важно уделить повышенное внимание оказанию государственных и муниципальных услуг в сельской местности, например, ввести в практику регулярные выезды сотрудников МФЦ по графику, обеспечить доступ в сеть «Интернет» наибольшему количеству граждан, проживающих в сельской местности, для получения услуг с помощью электронного правительства, возможно, с помощью механизма муниципально-частного партнерства. Так, например, в Псковской области, государственными и муниципальными услугами население обеспечивает территориально-обособленные структурные подразделения МФЦ в густонаселенных сельских поселениях. Прочие имеющиеся проблемы можно решить с помощью:

- создания отдельных офисов для представителей малого и среднего бизнеса для увеличения деловой активности;
- оснащения МФЦ дополнительными платежными терминалами для уменьшения общего времени, затраченного на получение услуги;
- закрытия офисов МФЦ, которые продолжительное время показывали низкие показатели рентабельности;
- уделить большее внимание социальной рекламе в средствах массовой информации для большей осведомленности потенциальных получателей услуг;
- предоставить возможность получения государственных и муниципальных услуг «от и до» с помощью терминалов, расположенных в залах офисов МФЦ [2].

Таким образом, на современном этапе развития сети МФЦ в Республике Башкортостан, несмотря на имеющиеся достижения и лидирующие позиции республики среди регионов России по уровню удовлетворенности граждан и охвату населения электронным документооборотом, одной из важнейших нерешенных проблем остается

необеспеченность государственными и муниципальными услугами населения, проживающего в сельской местности.

Список использованной литературы

1. Ахунов Р.Р. Методические основы оценки социально-экономического положения муниципальных образований Республики Башкортостан / Р.Р. Ахунов, А.А. Рабцевич, А.В. Янгиров // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2018. – № 2. – С. 4-13.
2. Павлютенкова М.Ю. Электронное правительство России в новых условиях // PolitBook. – 2015. – № 2. – С. 6-32.
3. Прокофьева А.И. Оценка эффективности предоставления государственных и муниципальных услуг на базе МФЦ в регионах России // Вестник Поволжского института управления. – 2018. – № 2. – С. 140-149.
4. Рабцевич А.А. Инновационные характеристики субъектов рынка труда: анализ и основные направления формирования: монография. – М.: Инфра-М, 2018. – 152 с.
5. Рабцевич А.А. Концепции понимания рынка труда в современной экономической науке // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2018. – № 1. – С. 24-28.
6. Рабцевич А.А. Особенности реализации механизма инновационной ориентации работодателя на региональном уровне // Актуальные вопросы университетской науки: сборник научных трудов. – Уфа: БашГУ, 2018. – С. 192-226.
7. Юсупов К.Н. Воспроизводственный потенциал Приволжского и Уральского федеральных округов: монография / под общ. ред. К.Н. Юсупова, А.В. Янгирова. – Уфа: БашГУ, 2017. – 272 с.
8. Янгиров А.В. Методология анализа воспроизводственного потенциала региона: монография. – Уфа: БашГУ, 2008. – 177с.

© Шамсутдинов Н.Ф., 2019

УДК 351

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Шамсутдинов Николай Фанильевич,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Рабцевич А.А., канд. экон. наук, доцент кафедры макроэкономического развития и государственного управления БашГУ

В статье представлены результаты исследования системы электронного правительства России, дано определение понятию электронного правительства, определены основные цели, задачи и проблемы исследуемой системы, а также оценена ее эффективность в рамках государственной программы.

Ключевые слова: электронное правительство, Россия, эффективность, общество.

Государство, являясь главным общественным институтом, стремится быстро реагировать на изменения, происходящие в экономике и социальной сфере. В связи с этим возникает необходимость в формировании такой системы государственного управления, которая отвечала бы изменяющимся потребностям общества и бизнес-структур. Так как деятельность государственных структур, в частности, государственных учреждений, оказывающих услуги населению, как правило, отличается наличием собственных правовых основ, методов работы, дублированием информации, разобщенностью действий, это приводит к неэффективному использованию имеющихся ресурсов.

Принятие решения об оказании комплексных государственных услуг привело к переходу на новый уровень взаимодействия государства и общества – к созданию системы

«электронного правительства», в основе которой лежит использование информационных технологий. На сегодняшний день развитие таких технологий становится неотъемлемой частью жизни мирового сообщества, а опыт развитых стран свидетельствует о том, что государственные услуги в электронном виде имеют неоспоримые преимущества для обеих сторон.

Электронное правительство - это способ организации государственного управления, основанный на применении электронных средств обработки, передачи и распространения информации в процессе предоставления государственных услуг госорганами всех ветвей власти любым категориям граждан с помощью электронных средств. Его основными задачами являются:

- оптимизация процессов предоставления государственных услуг обществу в целом;
- создание условий для самообслуживания граждан;
- повышение уровня образованности общества в сфере использования информационных технологий в повседневной жизни;
- нивелирование воздействия фактора географического местоположения получателя государственных услуг;
- повышение степени участия избирателей в выборах.

Однако, на пути внедрения столь масштабной системы, несмотря на все положительные стороны, возник ряд проблем:

- необходимость перестраивания внутренних управленческих процессов государственных органов, что требует, прежде всего, временных и финансовых затрат;
- не налаженный взаимообмен информацией между различными ведомствами и службами;
- внедрение ИКТ не подкреплено соответствующим набором нормативно-правовых актов на всех уровнях власти;
- неготовность органов государственной власти к применению ИКТ в своей практической деятельности;
- недоступность функционала электронного правительство для отдельных категорий граждан, в том числе, ввиду отсутствия сети «Интернет» в отдаленных населенных пунктах;
- относительно низкая квалификация кадров государственных учреждений, требующая затраты на профессиональную переподготовку.

Так как развитие информационно-коммуникационных технологий является частью национальной стратегии развития Российской Федерации и, одновременно, инструментом создания условий для информатизации всех сфер жизнедеятельности общества, повышение эффективности системы «электронного правительства», на современном этапе, выступает одной из главных целей развития сферы оказания государственных услуг населению.

Реализация концепции электронного правительства, как и любой другой программы подобного масштаба, подразумевает оценку ее эффективности (соотношение результатов и затрат на достижение целевых индикаторов и показателей). В целом, на внедрение ИКТ в деятельность органов государственной власти России было выделено более 1,3 трлн. руб.

Оценим эффективность в разрезе государственной программы «Информационное общество», реализация которой запланирована на 2011-2020 гг. Госпрограмма включает в себя 4 подпрограммы, одна из которых направлена на развитие электронного правительства. Основным индикатором, свидетельствующем об эффективности функционирования системы, является доля граждан, использующих механизм получения государственных услуг в электронной форме, равная 70%.

К 2017 году лидерами по этому показателю являлись следующие субъекты: Московская область, Ямало-Ненецкий автономный округ, Республика Татарстан, Красноярский край, в которых доля граждан, получавших государственные услуги в электронной форме, превышала 80%. В 71 субъекте доля таких граждан меньше 70%, в 39 – меньше 60%, в 22 - меньше 50%. На основании этих данных можно сделать вывод о том, что

система электронного правительства эффективна, но в относительно малом количестве регионов.

Самыми популярными услугами стабильно остаются: оплата штрафов ГИБДД, получение информации о налоговой задолженности, оформление загранпаспорта, получение информации о состоянии счета в Пенсионном фонде РФ, а также об исполнительном производстве. Вместе с этим, портал «Госуслуги» регулярно пополняется новыми услугами, среди которых, например, возможность подачи налоговой декларации в электронной форме.

Минкомсвязи РФ на регулярной основе инициирует новые проекты, так, в 2014 году появился прецедент использования Системы межведомственного электронного взаимодействия (СМЭВ), в настоящее время ее активно используют лишь три ведомства (Росреестр, Росавтодор, ФССП).

Реализация Концепции региональной информатизации позволила повысить качество жизни граждан за счет ИКТ, увеличить количество граждан, использующих электронные сервисы по оказанию государственных услуг, провести мероприятия по выравниванию уровней развития информационных обществ в субъектах РФ.

Таким образом, из вышеизложенного следует, что, на современном этапе, электронное правительство России продолжает формирование и модернизацию в новых, постоянно изменяющихся, внешних и внутренних условиях, имея достижения и сохраняя нерешенные проблемы, что, в свою очередь, требует активного участия, как государственных структур, так и граждан, в повышении эффективности системы электронного правительства.

Список использованной литературы

1. Ахунов Р.Р. Методические основы оценки социально-экономического положения муниципальных образований Республики Башкортостан / Р.Р. Ахунов, А.А. Рабцевич, А.В. Янгиров // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2018. – № 2. – С. 4-13.

2. Варгин А.В. Проблемы развития электронной демократии» в России на примере «электронного правительства» // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2014. – № 3. – С. 256-261.

3. Павлютенкова, М.Ю. Электронное правительство России в новых условиях // PolitBook. – 2015. – №2. – С. 6-32.

4. Пономарев С.В. Проблемы внедрения информационно-коммуникационных технологий в систему государственного управления России: электронное правительство в отставку? // ARS ADMINISTRANDI. – 2014. – № 1. – С. 91-105.

5. Рабцевич А.А. Инновационные характеристики субъектов рынка труда: анализ и основные направления формирования: монография. – М.: Инфра-М, 2018. – 152 с.

6. Рабцевич А.А. Концепции понимания рынка труда в современной экономической науке // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2018. – № 1. – С. 24-28.

7. Рабцевич А.А. Особенности реализации механизма инновационной ориентации работодателя на региональном уровне // Актуальные вопросы университетской науки: сборник научных трудов. – Уфа: БашГУ, 2018. – С. 192-226.

8. Юсупов К.Н. Воспроизводственный потенциал Приволжского и Уральского федеральных округов: монография / под общ. ред. К.Н. Юсупова, А.В. Янгирова. – Уфа: БашГУ, 2017. – 272 с.

9. Янгиров А.В. Методология анализа воспроизводственного потенциала региона: монография. – Уфа: БашГУ, 2008. – 177 с.

© Шамсутдинов Н.Ф., 2019

УДК 330

ЗНАЧИМОСТЬ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ЦЕЛЕВЫХ ПРОГРАММ В ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

Шамсутдинов Рамиль Фидарисович
студент ФГБОУ «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Мухаметова А.Д., старший преподаватель кафедры макроэкономического развития и государственного управления БашГУ

В статье представлены результаты исследования значимости федеральных целевых программ в программно-целевом регулировании экономики России. Приведены аргументы, которые позволяют сказать, что федеральные целевые программы имеют важное значение для регулирования экономики России, так же выделены основные приоритеты федеральных целевых программ на 2019 год.

Ключевые слова: федеральные целевые программы, финансирование, комплексные программы, подпрограммы.

В настоящее время во многих странах рыночная система представляет собой рыночную экономику, где государство играет важную роль. Такую экономическую систему называют смешанной. Смешанная экономическая система возникла во многих странах с развитой промышленностью, где рыночный механизм дополняется государственным регулированием. Недостатки рыночной экономики смешанного типа с постоянным государственным контролем требуют решения сложных социально-экономических проблем, для целенаправленного решения которых они прибегают к методу программно-целевого планирования. Программно-целевой подход к решению региональных проблем является инструментом региональной политики, который обеспечивает как формирование этой политики в целом, так и ее реализацию в форме конкретных программ различных уровней и целей.

Актуальность темы исследования заключается в том, что в настоящее время федеральные целевые программы являются одним из важнейших средств реализации структурной политики государства, целенаправленно влияют на его социально-экономическое развитие и должны быть ориентированы на реализацию крупномасштабных, наиболее важных для государства инвестиционных и научно-технических проектов, направленных на решение системных проблем, которые находятся в ведении федеральных органов исполнительной власти.

Метод Программно-целевого планирования реализуется через целевые комплексные программы и разрабатываться в процессе планирования. Целевая комплексная программа (ЦКП) – это комплекс социально-экономических, организационных, научно-технических, производственных, экономических и других задач, направленных на решение важной социально-экономической проблемы наиболее эффективными способами и в определенные сроки. В такой программе должны быть представлены цели и средства решения определенной проблемы. В основном ЦКП осуществляется в виде федеральных целевых программ и ориентирована на решение социально-экономических проблем регионов. Как правило, проблемы субъектов РФ совпадают с проблемами на федеральном уровне.

Начало развития программно-целевого планирования в середине 1990-х гг., привело к быстрому росту программ, которые осуществлялись одновременно. К примеру, в 1994–1995 гг. одновременно реализовывались 40-55 ФЦП и подпрограмм, в 1998–2002 гг. – уже 150-160. Причина роста – в дополнительном разделении одной программы на дополнительные подпрограммы (федеральная программа «Модернизация транспортной системы России 2002–2010 годы» содержала в себе 6 программ «Автомобильные дороги», «Гражданская авиация» и т.д.). В 2000-х гг. начали сокращать количество федеральных целевых программ, финансируемых из федерального бюджета, с целью повышения эффективности их реализации. Например, в 2000-2002 гг. было свыше 150 ФЦП, а уже в

2012 г. стало 92. Это позволило сосредоточить усилия на приоритетных направлениях. К 2014 г. продолжилось дальнейшее сокращение числа одновременно реализуемых федеральных целевых программ и подпрограмм, их количество составило 62. На рисунке 1 представлена динамика числа ФЦП и дополнительно реализующихся подпрограмм. Как мы видим количество подпрограмм с каждым годом сокращается.

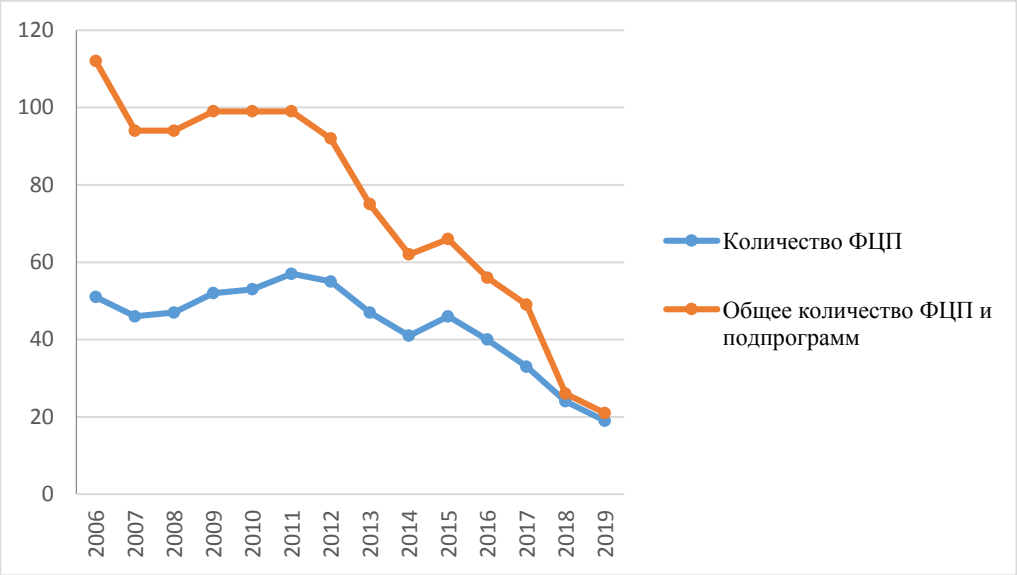


Рисунок 1 - Изменение количества одновременно реализуемых федеральных целевых программ [4]

Программно-целевой метод регулирования получил широкое распространение, о чем свидетельствуют данные таблицы 1. Если в 2006 г. доля расходов федерального бюджета на ФЦП составляла 9,2%, то уже в 2008 г. – 11%. Финансово-экономический кризис, который начался 2008–2009 гг. повлиял на финансирование федеральных целевых программ, вследствие этого доходы федерального бюджета были направлены на текущие расходы в целом, а не на конкретные крупные программы и проекты. В 2013 г. на финансирование ФЦП из федерального бюджета выделено 937,2 млрд. руб., что составило 6,46% общих расходов. Доля расходов на ФЦП в расходах федерального бюджета сократилась до 6,7% в 2015 г. и на протяжении 2015–2017 гг. продолжает снижаться (до 5,9% в 2017 г.).

Таблица 1 – Доля расходов на ФЦП в федеральном бюджете России в 2004–2015 гг.

Год	Всего расходы федерального бюджета	Расходы федерального бюджета на ФЦП	% от расходной части федерального бюджета
2006	4431,1	405,6	9,2
2007	6531,4	587,0	9,0
2008	7021,9	774,7	11,0
2009	9845,2	831,7	8,4
2010	10256,4	771,9	7,5
2011	11121,4	926,6	8,3
2012	12745,2	1096,1	8,6
2013	13387,3	1025,5	7,7
2014	14207,0	937,2	6,6
2015	15626,3	966,1	6,7
2016	16402,9	893,7	5,8
2017	16420,3	907,4	5,9
2018	16591,1	468,4	2,8
2019	18017,2	477,5	2,7

Источник: составлено автором по [4].

На 2019 г. общий запланированный объем финансирования – 477533,6 млн. руб. На рисунке 2 наглядно показана структура финансирования ФЦП на 2019 год.

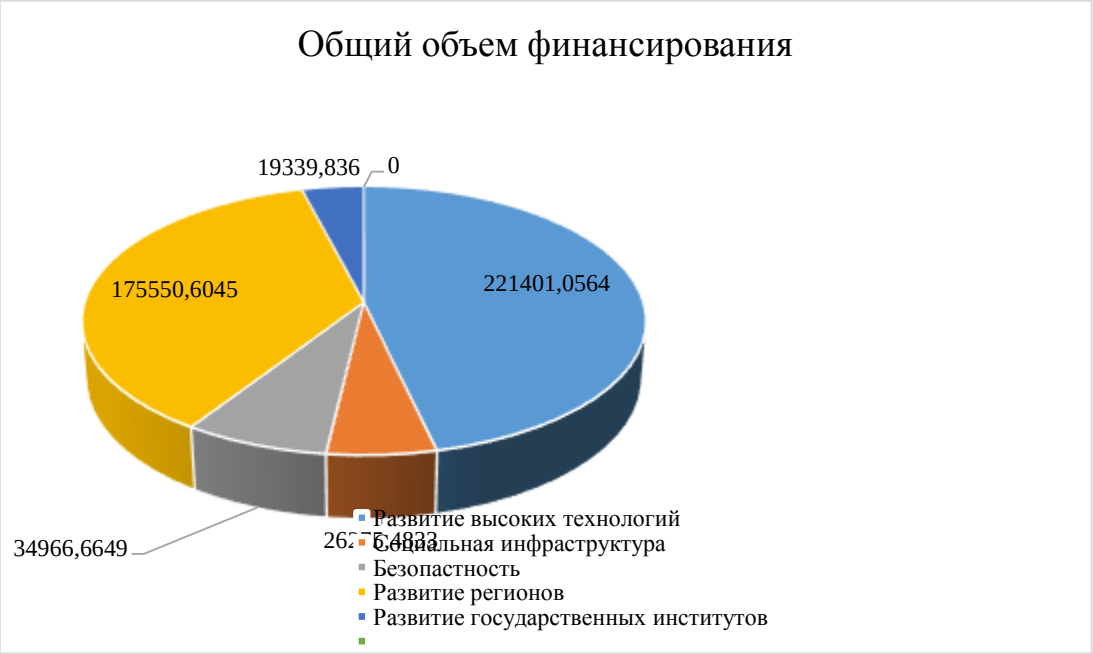


Рисунок 2 – Структура расходов на ФЦП на 2019 год в млн. руб. [4]

Структура финансирования федеральных целевых программ выглядит следующих образом: 46,4% направляется на развитие высоких технологий, 36,8% – на развитие регионов, 7,3% – на безопасность, 5,5% – на социальную инфраструктуру, 4.04% – на развитие государственных институтов.

Подводя итоги можно сказать, что на сегодняшний день федеральные целевые программы занимают важное место в программно-целевом регулировании российской экономики. Ключевые направления ФЦП в настоящее время: развитие высоких технологий, рост сбалансированности развития территорий, создание современной социальной инфраструктуры, обеспечение безопасности и развитие государственных институтов. Реализация программ, в рамках выделенных направлений, позволит обеспечить устойчивость российской экономики.

Список использованной литературы

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 № 145-ФЗ (принят ГД ФС РФ 17.07.1998) (ред. от 29.11.2010, с изм. от 28.12.2010).

2. Коваленко Е.Г. Региональная экономика и управление: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2005. – 288 с.

3. Лексин В.Н., Швецов А.Н. Государство и регионы. Теория и практика государственного регулирования территориального развития. – М.: Рос. фонд правовых проблем. - М.: Либроком, 2012. – 322 с.

4. Райзберг Б.А., Лобко А.Г. Программно-целевое планирование и управление. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 428 с.

5. Федеральные целевые программы: официальный сайт. – URL: http://fcp.economy.gov.ru/.

©Шамсутдинов Р.Ф., 2019

УДК 332

ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЙ ПОДХОД В РАЗВИТИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН

Южакова Екатерина Витальевна
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Мухаметова А.Д. старший преподаватель кафедры макроэкономического развития и государственного управления БашГУ

В статье представлен анализ государственной программы, реализуемой в Республике Башкортостан, целью которой является развитие здравоохранения в регионе. В аналитической части автором представлены расчеты данной программы по федеральной методике оценки эффективности реализации государственных программ. Также в статье определены преимущества такой методики.

Ключевые слова: государственная программа, здравоохранение, регион, оценка эффективности, методика

На сегодняшний день государственные программы являются одним из важнейших инструментов, позволяющим решать проблемы развития отдельных отраслей региона и страны в целом [1]. В Республике Башкортостан вопросам, касающимся охраны здоровья людей, уделяется значительное внимание. В пределах осуществляемых на федеральном уровне мероприятий в регионе находится на стадии реализации государственная программа «Развитие здравоохранения Республики Башкортостан», определяющая цели, задачи и основные пути развития системы здравоохранения в регионе [2]. Оценку эффективности программы проводят по региональной методике, которая была утверждена Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 01.04.2015 года № 111.

Для сравнения в данной статье мы проведем оценку эффективности реализации данной программы по федеральной методике оценки государственной программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения», в которой оценка показателя эффективности реализации государственной программы осуществляется по формуле:

$$ЭР_{гп} = 0{,}5 * СР_{гп} + 0{,}5 * \sum ЭР_{пп} * К_j \quad (1)$$

где $ЭР_{гп}$ – значение эффективности реализации государственной программы;

$СР_{гп}$ – степень реализации государственной программы;

$ЭР_{пп}$ – значение эффективности реализации подпрограммы;

Степень реализации программы рассчитывается по формуле 2:

$$СР_{гп} = \frac{\sum_1^M СД_{гппз}}{М} \quad (2)$$

где $СР_{гп}$ – степень реализации государственной программы;

$СД_{гппз}$ – степень достижения планового значения показателя, который характеризует цели и задачи государственной программы;

$М$ – количество показателей, которые характеризуют цели и задачи подпрограммы.

Если $СД_{гппз} > 1$, значение $СД_{гппз} = 1$.

Для подсчета степени достижения плановых значений показателей, характеризующих цели и задачи государственной программы, применяется следующие формулы.

Для показателей, желаемая тенденция развития которых – рост:

$$СД_{гппз} = \frac{ЗП_{гпф}}{ЗП_{гпп}} \quad (3)$$

где $СД_{гппз}$ – степень достижения планового значения показателя, который характеризует цели и задачи государственной программы;

$ЗП_{гпф}$ – значение показателя государственной программы, фактически достигнутое на конец отчетного периода;

$ЗП_{гпп}$ – плановое значение показателя государственной программы.

Для показателей, желаемая тенденция развития для которых снижение значений действует обратная формула.

Оценка эффективности реализации подпрограммы осуществляется в зависимости от результатов оценки степени реализации подпрограммы и оценки эффективности использования средств федерального бюджета по следующей формуле:

$$ЭР_{пп} = СР_{пп} * Э_{ис} \quad (5)$$

где $ЭР_{пп}$ – значение эффективности осуществления подпрограммы;

$СР_{пп}$ – значение степени выполнения подпрограммы;

$Э_{ис}$ – значение эффективности использования средств федерального бюджета.

Оценка степени достижения целей и решения задач подпрограмм ($СР_{пп}$) находится по формулам 2, 3, 4. Для расчетов используются плановые и фактические показатели подпрограмм.

Для определения эффективности применения средств из федерального бюджета используют формулу:

$$Э_{ис} = \frac{СР_{м}}{СС_{уз}} \quad (6)$$

где $Э_{ис}$ – эффективность использования средств федерального бюджета;

$СР_{м}$ – уровень выполнения мероприятий, финансирование которых в полной мере или частично происходит из средств федерального бюджета;

$СС_{уз}$ – уровень соотношения запланированному объему расходов из средств федерального бюджета.

Оценка степени соответствия запланированному уровню затрат определяется на основе формулы:

$$СС_{уз} = \frac{З_{ф}}{З_{п}} \quad (7)$$

где $СС_{уз}$ – степень соответствия запланированному уровню расходов;

$З_{ф}$ – фактические расходы на выполнение подпрограммы в отчетном году;

$З_{п}$ – плановые расходы на выполнение подпрограммы в отчетном году.

Оценивание степени выполнения мероприятий определяется отдельно для всех подпрограмм в виде доли мероприятий, которые выполнены в полном объеме, по следующей формуле:

$$СР_{м} = \frac{М_{В}}{М} \quad (8)$$

где $СР_{м}$ – степень реализации мероприятий;

$М_{в}$ – число мероприятий, исполненных в полном объеме, в общем количестве мероприятий, запланированных к реализации;

$М$ – число мероприятий, запланированных ранее к исполнению.

$К_{j}$ – определяется по формуле 9:

$$К_{j} = \frac{Ф_{j}}{Ф}, \quad (9)$$

где $Ф_{j}$ – доля фактических расходов из федерального бюджета на исполнение j-й подпрограммы в отчетном году;

$Ф$ – доля фактических расходов из федерального бюджета на исполнение государственной программы.

Шкалу оценки эффективности государственной программы по представленной методике отразим в таблице 1.

Таблица 1 – Шкала оценки эффективности государственной программы по федеральной методике*

Высокий уровень эффективность	Средний уровень эффективности	Удовлетворительный уровень эффективности
> 0,9	> 0,8	> 0,7

*Выполнено автором [3]

Результаты расчетов эффективности государственной программы республики по приведенной выше федеральной методике отразим в таблице 2.

Таблица 2 – Оценка эффективности реализации государственной программы «Развитие здравоохранения Республики Башкортостан»*

Наименование подпрограммы	$СР_м$	$СС_{уз}$	$Э_{ис}$	$\sum СД_{пппз}$	$СР_{пп}$	$ЭР_{пп}$	k	$СР_{гп}$
Профилактика заболеваний и развитие первичной медико-санитарной помощи в РБ	0,82	0,99	0,82	90,4	0,90	0,74	0,01	
Совершенствование оказания специализированной, включая высокотехнологичную, а также скорой, в том числе скорой специализированной, медицинской помощи в РБ	0,74	0,98	0,75	16,5	1,17	0,88	0,23	
Охрана здоровья матери и ребенка в РБ	0,37	0,99	0,4	9,94	1,24	0,46	0,0	
Развитие медицинской реабилитации и санаторно-курортного лечения в РБ	0,8	1,0	0,8	2,05	1,02	0,82	0,0	
Оказание паллиативной медицинской помощи в РБ	0,5	0,99	0,5	3,87	1,29	0,64	0,0	
Лекарственное обеспечение отдельных категорий граждан в РБ	0,6	0,99	0,6	2,6	0,93	0,56	0,70	
Кадровое обеспечение системы здравоохранения РБ	0,0	0,97	0,0	9,0	1,8	0,0	0,05	
Развитие информатизации здравоохранения в РБ	1,0	1,0	1,0	2,12	1,06	1,06	0,0	
Совершенствование системы планирования сферы здравоохранения РБ	0,66	0,91	0,72	4,38	0,39	0,28	0,0	
Развитие государственно-частного партнерства в сфере здравоохранения РБ	0,5	1,0	0,5	3,69	1,23	0,61	0,0	
Обеспечение реализации государственной программы «Развитие здравоохранения Республики Башкортостан»	1,0	0,99	1,0	0,8	0,8	0,80	0,01	
Государственная программа								1,01
Эффективность реализации государственной программы ($ЭР_{гп}$)					0,81			

*Рассчитано автором по [4]

Таким образом, на основе проведенных расчетов оценки эффективности по методике «Развитие здравоохранения Российской Федерации» можно отметить, что государственная программа «Развитие здравоохранения Республики Башкортостан» имеет среднее значение эффективности реализации – 0,81. По результатам 2017 года плановых значений целевых индикаторов и показателей достигнуто – 71%. При этом, оценка эффективности реализации данной программы по региональной методике составляет – 0,82. По мнению автора, методика федерального уровня, в отличии от методики региона, более эффективна, так как она является доступной и понятной, применяя ее можно провести более детальный анализ программы. Для эффективной реализации государственной программы «Развитие здравоохранения Республики Башкортостан» необходимо комплексное осуществление подпрограмм, своевременное финансирование, обеспеченность ресурсами, а так же ответственные исполнители.

Список использованной литературы

1. Мухаметова, А.Д. Проблема управления развитием региональной экономики // В сборнике: Сборник научных статей Института социальных исследований ИнгГУ

Министерство образования и науки РФ, Ингушский государственный университет, Институт социальных исследований. Магас, 2016. – С. 135-137.

2. Пресс-служба Минздрава РБ. Развитие здравоохранения РБ // Ремедиум Приволжье. – 2018. – № 6 (165). – С. 13–17.

3. Приказ Министерства здравоохранения РФ от 10.11.2017 № 905 «Об утверждении методики оценки эффективности государственной программы Российской Федерации «Развитие здравоохранения» [Электронный ресурс]. // CONSULTANT.RU: официальный сайт компании «Консультант плюс». – URL: http://www.consultant.ru/document/LAW_284387/ (дата обращения 12.03.2019).

4. Сводный годовой отчет об итогах реализации государственных программ Республики Башкортостан в 2017 году [Электронный ресурс] // Правительство Республики Башкортостан: официальный сайт. – URL: https://pravitelstvorb.ru/ru/government/government-programs/20180413-4.php (дата обращения 16.03.2019).

© Южакова Е.В., 2019

УДК 358

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ

Юлкина Светлана Андреевна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Рабцевич А.А. канд. экон. наук, доцент кафедры макроэкономического развития и государственного управления БашГУ

В статье представлены результаты анализа влияния современных технологий на процесс предоставления государственных и муниципальных услуг. Также в статье дается понятие электронного правительства и портала государственных и муниципальных услуг. Изучаются тенденции предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме.

Ключевые слова: электронное правительство, портал государственных и муниципальных услуг, информационно-телекоммуникационные технологии, государственные и муниципальные услуги, современные технологии.

В последнее время государственные и муниципальные учреждения активно внедряют и используют в своей деятельности современные технологии. Персональные компьютеры в государственных учреждениях с доступом во всемирную сеть интернет уже давно не являются редкостью.

Использование всемирной сети интернет в деятельности государственных и муниципальных учреждений является отличной альтернативой личному взаимодействию государственного служащего с заявителем. Для упрощения процедур взаимодействия представителей власти и населения создаются правительственные и интернет-порталы. Так же для такого взаимодействия используется единый портал государственных и муниципальных услуг.

Основная работа по внедрению современных технологий в процесс предоставления государственных и муниципальных услуг началась с момента принятия государственной программы Российской Федерации «Информационное общество (2011-2020 годы)». В соответствии с данной госпрограммой был выполнен комплекс работ по формированию единой информационно-технологической и телекоммуникационной инфраструктуры «Электронного правительства». В настоящее время разработаны и функционируют ключевые элементы национальной инфраструктуры «Электронного правительства» (рисунок 1).

Электронное правительство - это способ предоставления информации и оказания определённого набора государственных и муниципальных услуг гражданам, бизнесу при котором личное взаимодействие между государством и заявителем минимизировано и максимально возможно используются информационные технологии.

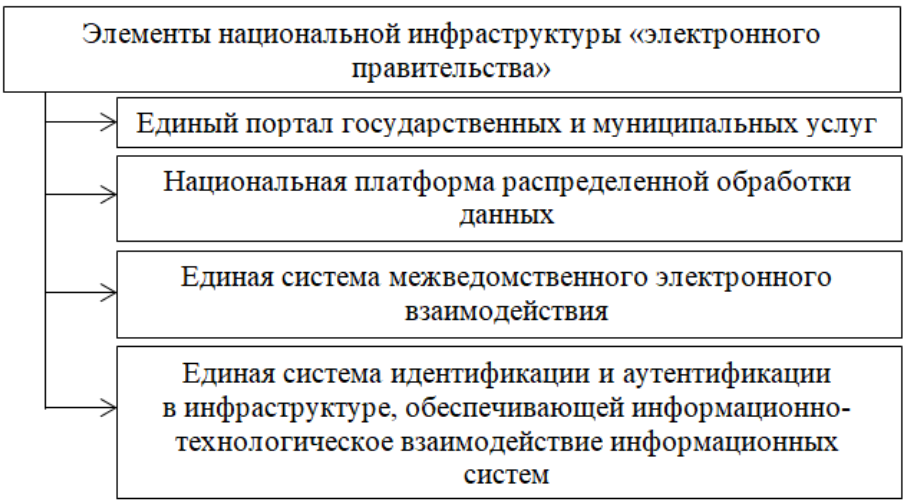


Рисунок 1 – Элементы национальной инфраструктуры «электронного правительства»*
Источник: выполнено автором по [2]

Для обеспечения эффективной работы «Электронного правительства» недостаточно применения, например, компьютеров последнего поколения или высокого уровня квалификации государственных и муниципальных служащих. Цепочкой предоставления услуг населению необходимо грамотно управлять. При этом управление цепочкой предоставления услуг населению должно включать в себя комплексное планирование порядка работы и временные нормативы, контроль результатов, выявление недостатков и возможностей для совершенствования.

Электронное правительство в первую очередь используется для оптимизации предоставления государственных и муниципальных услуг населению, расширения и поддержки возможностей самообслуживания населения, роста правовой осведомленности и квалификации граждан.

Активное развитие единого портала государственных и муниципальных услуг так же началось с момента принятия данной госпрограммы, хотя закон регулирующий деятельность портала был принят годом ранее.

Федеральный закон от 27.07.2010 №210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» является основным нормативно-правовым актом регулирующим использование информационно-телекоммуникационных технологий при предоставлении государственных и муниципальных услуг.

Согласно данному закону портал государственных и муниципальных услуг является государственной информационной системой, обеспечивающей предоставление государственных и муниципальных услуг в электронной форме и доступ заявителей к сведениям о государственных и муниципальных услугах [1]. Преимущества портала государственных и муниципальных услуг представлены на рисунке 2.

Рисунок 2 – Преимущества портала государственных и муниципальных услуг
Источник: выполнено автором по [1]

Единый портал государственных и муниципальных услуг продолжает активно расширяться. С каждым годом количество предоставляемых услуг порталом государственных услуг увеличивается. Только в 2017 году на портале стало доступно 207 новых федеральных услуг, а общее количество предоставляемых услуг населению составляет 968 единиц. Число зарегистрированных граждан на портале государственных услуг так же растет. По состоянию на 2017 год количество зарегистрированных пользователей портала составляет 65 миллионов человек. Начиная с 2012 года, количество зарегистрированных граждан на портале государственных услуг увеличилось в 20 раз.

По результатам исследования Росстата в 2017 году Московская область является лидером по значению такого показателя как доля граждан, получавших государственную или муниципальную услугу в электронной форме (таблица 1).

Таблица 1 – Доля граждан, получавших государственные или муниципальные услуги в электронной форме

№	Субъект	Доля граждан, получавших государственную или муниципальную услугу в электронной форме,%
1	Московская область	86,2
2	Ямало-Ненецкий автономный округ	86,1
3	Республика Татарстан	81,4
4	Красноярский край	80,4
5	Республика Тыва	78,8
6	Республика Башкортостан	78,1

Источник: выполнено автором по [2]

В тройке лидеров по результатам Росстата находятся Московская область, Ямало-Ненецкий автономный округ и Республика Татарстан. Республика Башкортостан в значении данного показателя уступает Московской области на 8,1%.

Несмотря на все очевидные преимущества электронного правительства и портала государственных и муниципальных услуг в их функционировании имеется некоторые недостатки:

- не все государственные услуги доступны на портале в электронной форме;
- возможные ошибки в работе портала;
- недостаточное распространение среди граждан электронной подписи;
- отсутствие единой методологии перевода государственных услуг в электронный вид.

Одной из важнейших задач, поставленной перед органами государственной власти, является повышение качества жизни населения, создание комфортной среды проживания и предоставление соответствующих государственных и муниципальных услуг. Именно для

решения таких важных задач органы власти применяют информационно-телекоммуникационные инструменты и современные технологии.

Таким образом, можно сделать вывод, что использование современных технологий оказывает положительный эффект на процесс предоставления государственных и муниципальных услуг. Количество зарегистрированных граждан на портале государственных и муниципальных услуг увеличивается, также с каждым годом увеличивается количество предоставляемых услуг в электронной форме.

Использование современных технологий значительно упрощает процедуру предоставления государственных и муниципальных услуг, способствует эффективному взаимодействию государственных служащих с населением.

Список использованной литературы

1. Федеральный закон «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» от 27.07.2010 № 210-ФЗ [Электронный ресурс]. – URL: //consultant.ru (дата обращения: 04.04.2019).

2. Сайт Федеральной службы государственной статистики по [Электронный ресурс]. – URL: //bashstat.gks.ru (дата обращения: 04.04.2019).

3. Рабцевич А.А. Инновационные характеристики субъектов рынка труда: анализ и основные направления формирования: монография. – М.: Инфра-М, 2018. – 152 с.

4. Терещенко Л.К. Услуги: государственные, публичные, социальные // Журнал российского права. – 2004. – № 10. – С.15-23.

©Юлкина С.А., 2019

УДК 330.12

УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ КАК ОБЪЕКТ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

Юсупова Алиса Ривхатовна,
студент ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Научный руководитель: Сингизов И.Ю., канд. экон. наук, доцент кафедры макроэкономического развития и государственного управления БашГУ

Статья посвящена рассмотрению понятия уровня жизни населения и показателей, его характеризующих, а также вопросов государственного регулирования уровня и качества жизни населения Республики Башкортостан. Рассматриваются проблемы обеспечения достойного уровня жизни и меры по их решению.

Ключевые слова: уровень жизни населения, качество жизни, показатели уровня жизни, продолжительность жизни, индекс человеческого развития, государственные и муниципальные услуги, многофункциональный центр.

Главной целью руководства любого государства является обеспечение высокого уровня жизни населения путем решения социально-экономических проблем. Повышение уровня и качества жизни достигается за счет эффективной работы государственного аппарата [7]. Под уровнем жизни понимается степень удовлетворения определенных потребностей населения (материальных, нематериальных, духовных, культурных и др.). Качество и уровень жизни являются главными критериями для оценки благосостояния граждан. Именно поэтому повышение уровня жизни населения играет основную роль в развитии общества.

Для анализа уровня и качества жизни населения региона применяется большое количество различных показателей:

– уровень доходов населения: среднемесячная заработная плата, минимальный размер оплаты труда, прожиточный минимум;
– объем валового регионального продукта на душу населения;
– продолжительность жизни населения, рождаемость и смертность;
– уровень развития здравоохранения и образования;
– степень обеспеченности населения жильем;
– индекс человеческого развития и иные индикаторы [8].

Рассмотрим данные показатели в динамике на примере Республики Башкортостан.

Среднемесячная заработная плата в республике за период 2015–2018 гг. отмечается положительной тенденцией. Данный показатель в 2015 году составлял 25 928 руб., в 2016 году – 28 108 руб., в 2017 году – 30 358 руб., в 2018 году – 33 017 руб. Такой стабильный рост оплаты труда благоприятно сказывается на уровне жизни населения республики. Минимальный размер оплаты труда в Башкортостане с 1 мая 2018 года составляет 11 163 рубля, а величина прожиточного минимума в 2018 году – 8 838 рублей в среднем на душу населения [6].

По объему валового регионального продукта на душу населения по данным за 2017 год Республика Башкортостан занимает 7-е место среди регионов Приволжского федерального округа (343 509,4 тыс. руб. [3].

Продолжительность жизни населения является одним из важнейших показателей при оценке уровня жизни и учитывается при расчете индекса человеческого развития. Приведем статистические данные о продолжительности жизни за период 2014–2017 гг. (рисунок).

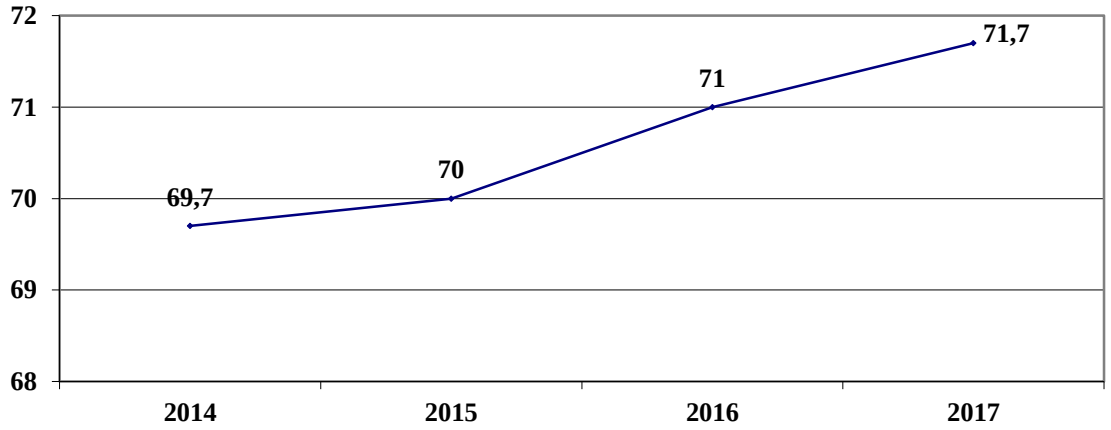


Рисунок 1 – Продолжительность жизни населения в Республике Башкортостан*
*Выполнено по [1]

Исходя из данного рисунка, можно сделать вывод, что продолжительность жизни в республике имеет положительную тенденцию и стабильный рост.

Но необходимо отметить, что существует показатель, который имеет отрицательную динамику. Рождаемость в Республике Башкортостан за период 2014–2017 гг. существенно падает. Данный показатель снизился на 10,9 тыс. чел. Если в 2014 году численность родившихся составляла 60,2 тыс. чел., то в 2017 году – 49,3 тыс. чел. [6]. Это связано со следующими факторами: материальные, финансовые и жилищные трудности населения, неудовлетворенность уровнем здравоохранения, отсутствие полноценной семьи, вступление в детородный возраст родившихся в начале 1990-х гг. и др.

В регионе разработана Стратегия социально-экономического развития Республики Башкортостан на период до 2030 года, одной из задач которой является решение демографических проблем. Данная стратегия охватывает множество направлений: повышение рождаемости, охрана здоровья, развитие здравоохранения и образования, обеспечение культурными и духовными ценностями, социальная защита граждан республики, экологическое благополучие, развитие жилищных условий и др. [1].

Также для оценки уровня жизни используется индекс человеческого развития (ИЧР). Данный показатель позволяет сравнить страны или регионы по ожидаемой продолжительности жизни, уровню образования и валовому национальному доходу (валовому региональному продукту) на душу населения и определить, в каком государстве или регионе уровень жизни является самым благоприятным. ИЧР может принимать значения от 0 до 1, где значение ближе к 1 является наилучшим показателем уровня жизни населения [5].

В Республике Башкортостан индекс человеческого развития по данным за 2016 год составляет 0,859, по данному показателю Башкортостан занимает 40-е место среди субъектов Российской Федерации, 7-е место среди регионов Приволжского федерального округа [1].

Необходимо отметить, что одним из направлений улучшения качества жизни населения является совершенствование процесса предоставления государственных и муниципальных услуг.

Создание и развитие многофункциональных центров (МФЦ) было нацелено на сокращение сроков предоставления государственных и муниципальных услуг, повышение комфортности и качества их предоставления, снижение риска возникновения коррупции, повышение уровня удовлетворенности граждан работой государственных и муниципальных органов по принципу «одного окна» [2].

По данным на 2016 год в Республике Башкортостан функционируют 73 отделения МФЦ, в которых предоставляются 1174 государственные и муниципальные услуги. Из них 73 – это государственные услуги федеральных органов исполнительной власти, 94 – государственные услуги республиканских органов исполнительной власти, 989 – муниципальные услуги органов местного самоуправления и 18 – прочие услуги [4].

Таким образом, можно сделать вывод, что повышение уровня и качества жизни населения является одной из основных стратегических целей развития региона. В Республике Башкортостан существуют некоторые проблемы в повышении уровня жизни населения. Но для их решения разрабатываются соответствующие программы. Исходя из представленных показателей, уровень жизни населения Башкортостана можно оценить как благоприятный в связи с повышением средней заработной платы, увеличением продолжительности жизни, объемов ВРП и других показателей.

Список использованной литературы

1. Постановление Правительства Республики Башкортостан от 20 декабря 2018 г. № 624 «О Стратегии социально-экономического развития Республики Башкортостан на период до 2030 года» [Электронный ресурс]. – URL: https://economy.bashkortostan.ru/upload/iblock/cda/document.pdf/ (дата обращения: 26.03.2019).

2. Ахунов Р.Р. Проблемы формирования сбалансированного пространства Республики Башкортостан / Р.Р. Ахунов, А.В. Янгиров, А.Д. Мухаметова и др. // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2016. – № 6. – С. 9–15.

3. Рабцевич А.А. Дифференциация производительности труда в Республике Башкортостан на муниципальном уровне // Республика Башкортостан: 100 лет по пути созидания: материалы Всероссийской научно-практической конференции, 10 октября 2018 г. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2018. – С. 93–98.

4. Рабцевич А.А. Инновационные характеристики субъектов рынка труда: анализ и основные направления формирования: монография. – М.: Инфра-М, 2018. – 152 с.

5. Рабцевич А.А. Концепции понимания рынка труда в современной экономической науке // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2018. – № 1. – С. 24–28.

6. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Башкортостан [Электронный ресурс]. – URL: http://bashstat.gks.ru (дата обращения: 23.03.2019).

7. Управление региональным развитием: теория, методология, практика: учебное пособие, посвященное 30-летию Института экономики, финансов и бизнеса ФГБОУ ВО

«Башкирский государственный университет» / под ред. К.Е. Гришина, Н.А. Кузьминых. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2018. – 288 с. – С. 106–115.

8. Янгиров А.В. Методология анализа воспроизводственного потенциала региона: монография. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2008. – 177 с.

© Юсупова А.Р., 2019

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ 3

СЕКЦИЯ 1. ЧЕЛОВЕК И ТРУД В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ **4**

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ СОЦИАЛЬНЫХ СЛУЖБ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН 4
Абдрахимова Камилла Эдуардовна

ПРОБЛЕМЫ МИГРАЦИИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ ИЗ РОССИИ 6
Андреева Ксения Валерьевна

ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ 9
Асабина Анна Андреевна

ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ 12
Ахметова Айгуль Фанисовна

ПЕРСПЕКТИВЫ И РИСКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ 14
Ахряпова Дарья Александровна

ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА 16
Байматова Эльвира Радиковна

РАЗНОВИДНОСТИ СТИЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ 18
Берчатов Александр Александрович

РОЛЬ ТРУДА В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОЙ ЛИЧНОСТИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА 20
Борисова Анастасия Николаевна

ОЦЕНКА ИНДЕКСА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 22
Ванеева Нина Алексеевна

ПРОБЛЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА БАНКОВСКИХ РАБОТНИКОВ 24
Габдуллина Гульназ Рамзилевна

СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ 27
Давлетова Альфия Альфитовна,

ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ РАЗЛИЧНЫХ ВОЗРАСТНЫХ КАТЕГОРИЙ 29
Евглевская Дарья Сергеевна

ВИДЫ КОМПЕТЕНЦИЙ И ИХ РОЛЬ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ 32
Загитова Линара Фуатовна

ЗАДАЧИ И ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА 34
Исламова Лилия Вильмеровна

РАЗВИТИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ ПЕРСОНАЛА 36
Кудрявцева Анастасия Александровна

ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ 39
Курбанова Эльвина Фадисовна

ЦЕЛЕВАЯ МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ 41
Лужнева Алиса Михайловна

ВЛИЯНИЕ ВНУТРИСМЕННЫХ ПОТЕРЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА 42
Мирхайдарова Маргарита Рифатовна

АНАЛИЗ СОВРЕМЕННЫХ ПРОГРАММ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ 46
Мозговая Ульяна Леонидовна

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ТРУДОВОЙ МОБИЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИИ 48
Панькова Ульяна Алексеевна

МОБИЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ И ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ 50
Печенкин Артем Константинович

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА 53
Порошин Алексей Сергеевич
ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В HR-МЕНЕДЖМЕНТЕ 55
Хазиева Раиса Михайловна, Габдрафикова Карина Романовна, Фахриева Гульназ Ришатовна
ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА 58
Халимова Айгуль Марсовна
КОУЧИНГ КАК МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ 61
Чернышёва Ирина Вадимовна
ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КАДРОВОГО АУДИТА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ 63
Шакирова Индира Ильгизовна
АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 65
Шакиров Эльдан Ильгизович
ФАКТОРЫ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА 68
Янгирова Лилия Азаматовна

СЕКЦИЯ 2. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, КОМПЬЮТЕРНОЕ И МАТЕМАТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ **70**

ИНФОРМАЦИОННЫЕ СИСТЕМЫ В БУХГАЛТЕРСКОМ УЧЕТЕ 70
Давляев Андрей Сергеевич
КОМПЬЮТЕРНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ И ВИРТУАЛЬНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ 72
Загитова Алина Ильфатовна
РЕГРЕССИОННЫЙ АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ОБЩИХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ НА ОБЪЕМ ИННОВАЦИОННЫХ ТОВАРОВ, РАБОТ, УСЛУГ 74
Ишмухаметов Тахир Рифатович
АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГКУ РБ «ТРАНСПОРТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ» МЕТОДОМ ГЛАВНЫХ КОМПОНЕНТ 77
Камалетдинова Регина Исламовна
ОБ ИСПОЛЬЗОВАНИИ МЕТОДА ГЛАВНЫХ КОМПОНЕНТ ДЛЯ АНАЛИЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГКУ РБ «ТРАНСПОРТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ» 80
Камалетдинова Регина Исламовна
АВТОМАТИЗАЦИЯ ПРОЦЕССОВ УЧЕТА ЗАПЧАСТЕЙ И РЕМОНТА АВТОТРАНСПОРТА 83
Карпенюк Анастасия Викторовна
ПРОБЛЕМЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В УСЛОВИЯХ ПРИНЯТИЯ ЭФФЕКТИВНЫХ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ 86
Кошель Олег Юрьевич
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ 89
Макарова Екатерина Анатольевна
ПРИМЕНЕНИЕ МОДЕЛИ КОКСА ПРИ АНАЛИЗЕ НЕБЛАГОПРИЯТНЫХ КАРДИОВАСКУЛЯРНЫХ СОБЫТИЙ 91
Минибаева Лейсан Ураловна
ОБЗОР ОСНОВНЫХ ЗАКОНОВ КАЛДОРА 93
Мухутдинова Алина Венеровна
РАСШИРЕННЫЕ ВЕРСИИ ЗАКОНОВ КАЛДОРА 95
Мухутдинова Алина Венеровна
ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И ВОЗРАСТНО-ПОЛОВОЙ СТРУКТУРЫ УФИМСКОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН 98
Нурисламова Айгуль Фанзилевна
ПОКАЗАТЕЛИ КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА 100
Садреева Айгуль Халиловна
ОЦЕНКА ПРОГНОЗА РОЖДАЕМОСТИ В РФ 102
Садреева Айгуль Халиловна
ИНТЕРАКТИВНАЯ ВЫСТАВКА К СТОЛЕТИЮ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН 107
Селиванов Владимир Константинович
ВЫЯВЛЕНИЕ КОРРЕЛЯЦИИ КАРОТАЖНЫХ КРИВЫХ 110

Султанов Булат Рамдисович
СУЩНОСТЬ И ПОНЯТИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ 113
Хакимова Диана Ильдусовна
ПРИМЕНЕНИЕ АЛГОРИТМОВ КЛАССИФИКАЦИИ В МОДЕЛИРОВАНИИ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ ТРУДОМ 115
Хафизова Регина Каусаровна
РАЗВИТИЕ АВТОМАТИЗАЦИИ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ 119
Шарафутдинова Далида Робертовна, Янбеков Эмиль Рамилевич
О ЗНАЧЕНИИ КОМПЬЮТЕРНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МАТЕМАТИЧЕСКОГО МОДЕЛИРОВАНИЯ В ОБРАЗОВАНИИ 122
Шарипова Мария Маратовна
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОДЕЛИРОВАНИЯ 123
Шарипова Мария Маратовна
ПРИМЕНЕНИЕ РЕГРЕССИОННЫХ МЕТОДОВ ДЛЯ МОДЕЛИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ОТТОКА 125
Янышева Эльвира Рустамовна

СЕКЦИЯ 3. МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ 129

ОЦЕНКА КОНКУРЕНТНОЙ СИЛЫ ТОРГОВЫХ МАРОК 129
Аксенова Мария Сергеевна
ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ БРЕНДИНГ. ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЕ БРЕНДЫ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН 132
Батршина Светлана Ильфатовна
ОСОБЕННОСТИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН 134
Батршина Светлана Ильфатовна
МАРКЕТИНГОВЫЙ СРЕЗ ТОВАРНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «ЛАКОНД»: АНАЛИЗ И ВЫБОР СТРАТЕГИИ 136
Булимина Елизавета Сергеевна
«АЛАБУГА» В ИШИМБАЕ? 138
Валитов Азамат Алмазович
АУТСАЙДЕРСКАЯ МОДЕЛЬ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ 140
Воробьева Дарья Васильевна
ФОРМИРОВАНИЕ БРЕНДА КОМПАНИИ 142
Воробьева Дарья Васильевна
МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ (НА ПРИМЕРЕ ЧАО ГЕРКУЛЕС) 144
Грабун Владислав Сергеевич
РОЛЬ ПРЕСС-СЛУЖБЫ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНОВ ВЛАСТИ В ФОРМИРОВАНИИ ЭФФЕКТИВНОЙ КОММУНИКАЦИИ 148
Дамдинова Дулма Дашиевна
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РЕГИОНАЛЬНОГО РЕКЛАМНОГО АГЕНТСТВА НА ПРИМЕРЕ РЕКЛАМНОЙ ГРУППЫ «ДОМИНО» (г. УЛАН-УДЭ) 151
Жаргалова Елена Викторовна
СУЩНОСТЬ И РОЛЬ ДЕЛЕГИРОВАНИЯ ПОЛНОМОЧИЙ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ 153
Зубаль Вероника Андреевна
СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ МАРКЕТИНГОВЫХ КОММУНИКАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ КОММУНИКАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ 155
Извекова Алена Юрьевна
БЕЗОПАСНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПРИРОДНЫМИ РЕСУРСАМИ 158
Куликова Дарья Александровна
ЛОЯЛЬНОСТЬ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ 160
Прядко Анастасия Александровна
МАТРИЦА БОСТОНСКОЙ КОНСУЛЬТАТИВНОЙ ГРУППЫ 162

Саетов Артур Саматович
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИНСТРУМЕНТЫ РАЗВИТИЯ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФИРМЫ 165
Фаронова Сабина Зайнудиновна
ВОЗДЕЙСТВИЕ МАРКЕТИНГА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФИРМЫ 168
Фаронова Сабина Зайнудиновна
ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ АНАЛИТИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ФИНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА 171
Хазеев Далер Рустамович
ПОНЯТИЕ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ И ЕГО РОЛЬ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ 174
Хакимова Диана Ильдусовна
ЖАНРЫ PR-ТЕКСТОВ В СОРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ПРЕССЕ (НА ПРИМЕРЕ ГАЗЕТЫ «ИЗВЕСТИЯ») 175
Цыренова Сарюна Найдановна
ОСОБЕННОСТИ МОДЕЛИ М.ПОРТЕРА ПРИ РАЗРАБОТКЕ КОНКУРЕНТНОЙ СТРАТЕГИИ КОМПАНИИ 177
Чехонина Анастасия Вадимовна
ПРОЦЕСС ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ 180
Шибаева Анастасия Николаевна

СЕКЦИЯ 4. МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ И ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ 183

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЦЕНТРАЛЬНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА 183
Абдрахимова Залия Рустемовна
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ В СФЕРЕ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 186
Башкатова Дарья Александровна
АНАЛИЗ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ ПРИВОЛЖСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА 189
Габдуллина Лиана Илшатовна
АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН 192
Гайнутдинов Раиль Радикович
АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 195
Гарифуллина Милана Радиковна
АНАЛИЗ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН 198
Гиззатуллин Айдар Марсович
ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТНЫХ ПРЕИМУЩЕСТВ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН 201
Губайдуллина Регина Рафилевна
ПОСЛЕДСТВИЯ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ СИНГУЛЯРНОСТИ 203
Гумеров Тимур Камилевич
АНАЛИЗ МЕР ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РОССИИСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 206
Гурьянов Дмитрий Вячеславович
АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ЖИЛИЩНЫХ ПРОГРАММ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН 209
Егорова Анна Валерьевна
СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО РЫНКА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 212
Забирова Юлия Римовна
РОЛЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ СТРАНЫ 214
Зубайдуллина Виктория Ришатовна

ПРЕДПОСЫЛКИ УВЕЛИЧЕНИЯ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА (НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН) 217
Ишмурзина Резеда Раилевна
АНАЛИЗ СОВРЕМЕННОГО СОСТОЯНИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН 219
Кадыров Ильгиз Ильнурович
ПРОБЛЕМЫ РОССИЙСКОГО ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ 222
Кузнецова Ирина Павловна
ДИНАМИКА ЧИСЛЕННОСТИ НАСЕЛЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН 224
Кулешова Лана Игоревна
ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ НА ОСНОВНЫЕ ПРОЦЕССЫ РАЗВИТИЯ ИНСТИТУТОВ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ 227
Милицкая Анастасия Олеговна
АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН 229
Мияссарова Диляра Загировна
ПРЕИМУЩЕСТВА ПРИМЕНЕНИЯ КЛАСТЕРНОГО ПОДХОДА В ЦЕЛЯХ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА 232
Нуртдинова Юлия Салаватовна
ИНТЕРНЕТ КАК ИНСТРУМЕНТ ВЛИЯНИЯ НА ЭКОНОМИКУ 234
Садриева Ирина Имзаровна
ВЛИЯНИЕ ТРАНСПОРТНОЙ ИНФРАСТРУКТУРЫ НА ПРИРОДНО-РЕСУРСНЫЙ И ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РЕГИОНА 236
Сафин Артур Альбертович
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ НЕФТЯНОЙ ОТРАСЛИ В РОССИИ 238
Тажитдинова Зульфия Наилевна
ПРОБЛЕМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЛАСТНЫХ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ 240
Хубеев Тимур Рафаэлевич
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЯХ 242
Хубеев Тимур Рафаэлевич
РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫХ ЦЕНТРОВ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН 244
Шамсутдинов Николай Фанильевич
ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИИ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ 246
Шамсутдинов Николай Фанильевич
ЗНАЧИМОСТЬ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ЦЕЛЕВЫХ ПРОГРАММ В ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ЭКОНОМИКИ РОССИИ 249
Шамсутдинов Рамиль Фидарисович
ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЙ ПОДХОД В РАЗВИТИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН 252
Южакова Екатерина Витальевна
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ 255
Юлкина Светлана Андреевна
УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ КАК ОБЪЕКТ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ 258
Юсупова Алиса Ривхатовна

Научное издание

НАЧАЛО В НАУКЕ

Сборник материалов
VI Международной научно-практической конференции
школьников, студентов, магистрантов и аспирантов,
(г. Уфа, 25 апреля 2019 года)

Часть I

Лицензия на издательскую деятельность
ЛР № 021319 от 05.01.99 г.

Подписано в печать 30.12.2019 г. Формат 60x84/16.
Усл. печ. л. 15,41. Уч.-изд. л. 16,08.
Тираж 35 экз. Изд. № 190. Заказ 645.

Редакционно-издательский центр
Башкирского государственного университета
450076, РБ, г. Уфа, ул. Заки Валиди, 32.

Отпечатано на множительном участке
Башкирского государственного университета
450076, РБ, г. Уфа, ул. Заки Валиди, 32.