

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Братский государственный университет»
Факультет экономики и управления

**Экономика.
Финансы.
Менеджмент**

***Доклады IX (XV) межрегиональной научно-
практической конференции студентов, магистрантов,
аспирантов и молодых ученых***

16-20 апреля 2018 г.

Братск
Издательство Братского государственного университета
2018

ББК 72

Экономика. Финансы. Менеджмент: доклады IX (XV) меж-региональной научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых. – Братск : Изд-во БрГУ, 2018. – 250 с.

ISBN 978-5-8166-0490-1

Доклады отражают основные результаты научно – исследовательской деятельности студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых Братского государственного университета, а также других вузов, научных и коммерческих организаций в сфере экономики, финансов и менеджмента.

Редакционная коллегия

Сапожников А.А.	– д. э. н., канд. техн. наук, профессор
------------------------	---

Каверзина Л.А. – д-р экон. наук, профессор
Черутова М.И. – канд. экон. наук, профессор
Луковникова Е.И. – канд. экон. наук, доцент
Клейменова Л.В. – канд. экон. наук, доцент

ISBN 978-5-8166-0490-1

© ФГБОУ ВО «Братский государственный ун-т», 2018

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ЦЕЛЕВОГО ПРОГРАММНОГО УПРАВЛЕНИЯ

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ЗАКУПКАХ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ НУЖД

А.Д. Зарубина, Г.А. Аксентьева,

ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студенты гр. ГМУ-15 (г. Братск)

Сегодня все государственные и муниципальные закупки от приобретения простой шариковой ручки до возведения зданий осуществляются на основе контрактной системы. В целях повышения эффективности, результативности осуществления закупок товаров, работ, услуг, для обеспечения государственных и муниципальных нужд, а также предотвращения коррупции и других злоупотреблений в 2013 году был разработан нормативно-правовой документ, регулирующий данную сферу деятельности - Федеральный закон "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" № 44-ФЗ.

Контрактная система в сфере закупок - совокупность участников контрактной системы в сфере закупок и осуществляемых ими действий, направленных на обеспечение государственных и муниципальных нужд [1, ст. 3].

Для информационного обеспечения контрактной системы в сфере закупок создается и ведется единая информационная система, которая содержит: планы закупок и планы-графики; информацию о реализации планов закупок и планов-графиков; реестр контрактов, заключенных заказчиками; реестр недобросовестных поставщиков (подрядчиков, исполнителей); библиотеку типовых контрактов и их условий; реестр банковских гарантий и жалоб, плановых и внеплановых проверок, их результатов и выданных предписаний; каталоги товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд.

Контрактная система в сфере закупок в Российской Федерации основывается на ряде принципов [1, ст. 6-12]:

- открытости (прозрачности), который подразумевает обеспечение свободного и безвозмездного доступа к информации о контрактной системе в сфере закупок путем размещения ее в единой информационной системе;

- обеспечения конкуренции – подразумевает, что при осуществлении закупок должны соблюдаться принципы добросовестной ценовой и неценовой конкуренции между участниками для выявления лучших условий поставок товаров (работ, услуг);

- профессионализма заказчиков – предусматривает осуществление деятельности на профессиональной основе с привлечением квалифицированных специалистов в сфере закупок;

- стимулирования инноваций – предполагает, что при планировании и осуществлении закупок заказчик отдаёт приоритет закупке инновационной и высокотехнологичной продукции;

- единства контрактной системы в сфере закупок – подразумевает, что контрактная система в сфере закупок основывается на единых принципах и подходах планирования, осуществления закупок, их мониторинга, аудита и контроля;

- эффективности осуществления закупок, который исходит из необходимости достижения заданных результатов обеспечения государственных и муниципальных нужд.

Закупки осуществляются в несколько этапов – планирование закупок, осуществление закупок и на последнем этапе – мониторинг закупок и аудит в сфере закупок [1, гл. 2-4].

На этапе планирования осуществляется формирование планов и графиков закупок, которые содержат: идентификационный код закупки, цель ее осуществления; наименование объекта закупки и объем ее финансового обеспечения; начальную (максимальную) цену контракта; сроки осуществления планируемых закупок и их обоснование; информацию о закупках товаров, работ, услуг, которые по различным причинам способны выполнить только исполнители, имеющие необходимый уровень квалификации; информацию об обязательном общественном обсуждении закупки товара, работы или услуги [1, ст. 16-23].

Для определения начальной (максимальной) цены контракта закон предлагает к использованию несколько методов, в зависимости от специфики контракта (таблица 1) [1, ст. 22].

При осуществлении закупок заказчики используют конкурентные способы определения подрядчиков – конкурсы, аукционы и запросы.

Таблица 1

Методы определения начальной цены контракта

Наименование метода	Характеристика
Анализа рынка (сопоставимых рыночных цен)	Начальная цена контракта устанавливается, на основании информации о рыночных ценах идентичных товаров, работ, услуг, планируемых к закупкам.
Нормативный	Заключается в расчете максимальной цены контракта путем установления предельных цен товаров, работ, услуг.
Тарифный	Применяют, если в соответствии с законодательством цены закупаемых товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд подлежат государственному регулированию или установлены муниципальными правовыми актами.
Проектно-сметный	Используют в определении начальной цены контракта на строительство, реконструкцию, капитальный ремонт объекта капитального строительства, проведение работ по сохранению объектов культурного наследия народов Российской Федерации.
Затратный	Цена определяется в отношении единственного исполнителя как сумма произведенных затрат в обычной для определенной сферы деятельности структуре. Применяется в случае невозможности применения иных методов.

При осуществлении закупки заказчик устанавливает следующие единые требования к ее участникам [1, ст. 31]:

1. непроведение ликвидации участника закупки – отсутствие решения арбитражного суда о признании участника закупки (юрлица или индивидуального предпринимателя) банкротом и об открытии конкурсного производства;

2. неприостановление деятельности участника закупки на дату подачи заявки на участие в закупке;

3. отсутствие у участника закупки недоимки по налогам, сборам, задолженности по иным обязательным платежам в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

4. отсутствие у участника закупки судимости за преступления в сфере экономики или преступления;
5. обладание участником закупки исключительными правами на результаты интеллектуальной деятельности;
6. отсутствие между участником закупки и заказчиком конфликта интересов;
7. участник закупки – не офшорная компания.

Заказчик вправе установить дополнительное требование об отсутствии в реестре недобросовестных подрядчиков. Информация об установленных требованиях указывается заказчиком в извещении об осуществлении закупки и ее документации.

Для оценки окончательных предложений участников закупки заказчик устанавливает следующие критерии – цену контракта; расходы на эксплуатацию и ремонт товаров, использование результатов работ; качественные, функциональные и экологические характеристики объекта закупки; а также квалификацию участников закупки, в том числе наличие у них финансовых ресурсов, опыта работы, связанного с предметом контракта, и деловой репутации, специалистов и иных работников определенного уровня квалификации [1, ст. 32].

Следуя требованиям федерального закона, исполнитель в соответствии с условиями контракта обязан своевременно предоставлять достоверную информацию о ходе исполнения своих обязательств. Это требование касается, в том числе и информирования о сложностях, возникающих при исполнении контракта. Кроме того, к установленному контрактом сроку исполнитель обязан предоставить заказчику результаты поставки товара, выполнения работы, оказания услуги, предусмотренные контрактом, при этом заказчик обязан обеспечить приемку поставленного товара, выполненной работы или оказанной услуги.

Заказчик же обязан провести экспертизу с целью проверки предоставленных подрядчиком результатов, предусмотренных контрактом, в части их соответствия условиям контракта.

Для оценки степени достижения целей в ходе осуществления закупок и оценки их обоснованности федеральным органом исполнительной власти по регулированию контрактной системы в сфере закупок осуществляется постоянный мониторинг хода осуществления закупок для государственных и муниципальных

нужд. Также Счетной палатой Российской Федерации, контрольно-счетными органами субъектов Российской Федерации и контрольно-счетными органами муниципальных образований проводится регулярный аудит в сфере закупок.

В случае просрочки исполнителем обязательств, заказчик вправе потребовать уплаты неустоек в виде штрафов и пеней.

Для предотвращения участия в конкурсах недобросовестных исполнителей, федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление контроля в сфере закупок, ведется их реестр таких поставщиков (подрядчиков, исполнителей), где отражается следующая информация – наименование, фирменное наименование, место нахождения (для юридического лица), фамилия, имя, отчество, идентификационный номер налогоплательщика; дата проведения электронного аукциона; дата заключения неисполненного или ненадлежащим образом исполненного контракта; объект закупки, цена контракта и срок его исполнения; идентификационный код закупки; основания и дата расторжения контракта в случае его расторжения по решению суда или в случае одностороннего отказа заказчика от исполнения контракта; дата внесения указанной информации в реестр недобросовестных поставщиков [1, ст. 104].

Информация, содержащаяся в реестре, размещается в единой информационной системе.

В заключении следует отметить, что Федеральный закон № 44 четко и конкретно регламентирует процедуру проведения закупок, которой необходимо придерживаться в целях повышения эффективности исполнения контрактов по обеспечению государственных и муниципальных нужд.

Список используемых источников:

1. Федеральный закон «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» от 05.04.2013 № 44-ФЗ (в ред. от 11.01.2018).

Научный руководитель – И.Г. Акчурина,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент баз. каф. «ГиМУ», к.э.н. (г. Братск)

ЗНАЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ ПЛАНИРОВАНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ

И.В. Денисов,

ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент гр. ГМУ-15 (г. Братск)

Информационное пространство представляет собой совокупность объектов, вступающих друг с другом в информационное взаимодействие, а также сами технологии, обеспечивающие это взаимодействие. Информационное пространство образуется информационными ресурсами, средствами информационного взаимодействия и информационной инфраструктурой. Информационное пространство имеет своим центром субъект, который в процессе своей деятельности создает информацию, присваивает ее, накапливает и передает. Таким субъектом может выступать человек, либо социальная группа, а также компании, органы государственного управления – все, кто в ходе осуществления деятельности использует возможности современных информационных технологий.

Под информатизацией государственного, регионального и муниципального управления понимается организационный процесс создания информационно-технологической среды для удовлетворения информационных потребностей органов власти различных уровней, взаимодействующих с ними организаций и граждан на основе формирования и использования информационных ресурсов.

Концепция информатизации при использовании структурного моделирования объектов региона с отображением на модель коллектива вычислителей в виде единой распределенной системы автоматизированных рабочих мест исполнителей позволяет решать все типы простых и сложных задач регионально-го и муниципального управления при минимальных затратах на разработку методов решения задач, алгоритмов и программных средств. Создаваемые при этом информационная, техническая, программная и технологическая базы информатизации способны обеспечить потребности региона (города) в решении необходимых задач управления [1].

Одной из таких систем является ERP-система (Enterprise Resource Planning) - набор интегрированных приложений, позволяющих создать интегрированную информационную среду (ИИС) для автоматизации планирования, учета, контроля и анализа всех основных операций организации. В основе ERP-систем лежит принцип создания единого хранилища (репозитория) данных, содержащего плановую и финансовую информацию, производственные данные, данные по персоналу и др. Это устраняет необходимость в передаче данных от одной системы к другой, а также обеспечивает одновременную доступность информации для любого числа сотрудников организации, обладающих соответствующими полномочиями.

Основные функции ERP-систем на примере производственных предприятий следующие [2]:

- ведение конструкторских и технологических спецификаций, определяющих состав производимых изделий, а также материальные ресурсы и операции, необходимые для его изготовления;

- формирование планов продаж и производства;

- планирование потребностей в материалах и комплектующих, сроков и объемов поставок для выполнения плана производства продукции;

- управление запасами и закупками: ведение договоров, реализация централизованных закупок, обеспечение учета и оптимизации складских и цеховых запасов;

- оперативное управление финансами, включая составление финансового плана и осуществление контроля его исполнения, финансовый и управленческий учет;

- управление проектами, включая планирование этапов и ресурсов, необходимых для их реализации.

Основные возможности ERP-систем можно представить в виде четырех блоков: планирование, учет, анализ, управление.

Осуществлять *планирование* деятельности предприятия на различных уровнях значит: формировать программу сбыта; осуществлять производственное планирование, основной производственный план-график и планы на закупку; выполнять оценку сформированных планов на различных уровнях. В случае, если планы получили свое подтверждение, они приобретают

статус актуальных планов, и начинается их реализация и учетные действия (*функции учета*), обеспечивающие оперативную регистрацию прямых затрат и косвенных затрат, распределяемых по центрам финансовой ответственности. Для отражения соответствующего финансового результата ERP-системы предлагают мощные средства настройки финансовой интеграции, позволяющие обеспечить автоматический перевод потребленных ресурсов в их финансовый эквивалент. В рамках *анализа*, за счет оперативного отражения результатов деятельности, управленческий персонал получает возможность в режиме реального времени осуществлять сравнительную характеристику планов и результатов, а наличие дополнительных модулей для расчета основных показателей и построения математических моделей значительно упрощает процесс планирования. В блоке *управления* ERP-системы предоставляют так называемую «обратную» информацию о состоянии проектов, производства, запасов, наличии и движении денежных средств, что в результате позволяет принимать обоснованные управленческие решения [3].

Одной из основных задач, решение которой возложено на учреждения государственного сектора, является управление целевыми программами и проектами. Условием автоматизации управления является унификация и стандартизация элементов управленческой системы, специализация выполняемых функций при ведении текущей деятельности по программам и проектам: планирование, контроль проводимых мероприятий и статусов выполнения работ по государственным контрактам, финансовый мониторинг и учет бюджетных расходов, а также формирование отчетности по исполнению программ и проектов.

Исходя из принципа органической взаимообусловленности и целостности субъекта и объекта управления, процесс управления подведомственными учреждениями составляет единую комплексную систему, имеет одну цель, и должен иметь взаимосвязь для достижения этой цели. В ERP-системе существует возможность обмениваться информацией через портал, хранить ее в разрезе каждого учреждения и региона, получать отчетность и проводить актуализацию внесенной информации для получения достоверной картины в любой момент времени и анализа ключевых показателей деятельности. Внедрение

ERP-системы способствует организации эффективного процесса управления в государственных учреждениях, оперативному контролю за движением бюджетных средств, оптимизации взаимодействия с подведомственными учреждениями, формированию достоверной отчетности в соответствии с законодательством [4].

Список используемых источников:

1. Информационное пространство. Пресс-служба. Всероссийский специализированный журнал. [Электронный ресурс] / <http://www.press-service.ru/terms/143/> (дата обращения 14.04.2018).

2. ERP-системы - информационные системы планирования ресурсов и управления предприятием. [Электронный ресурс] / URL: <http://bourabai.kz/is/erp.htm> (дата обращения 14.04.2018).

3. Возможности ERP-систем. [Электронный ресурс] / <https://studfiles.net/preview/2825118/page:2/> (дата обращения 14.04.2018)

4. ERP-система в сфере управления государственными учреждениями. [http://www.erp-online.ru/phparticles how_news_one.php?nid=658](http://www.erp-online.ru/phparticles/how_news_one.php?nid=658) (дата обращения 14.04.2018).

Научный руководитель – М. А. Дубровина
ФГБОУ ВО «БрГУ», ст. преподаватель баз. каф. «ГиМУ», (г.Братск)

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И СИСТЕМЫ В МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ

Ю.О. Отдельнова, А.В. Власов,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студенты гр. ГМУ-15 (г. Братск)

На сегодняшний день почти во всех органах местного самоуправления сегодня есть персональные компьютеры, частично используются локальные компьютерные сети. Но ряд проблем заключается в том, что в большинстве местных администраций развитие компьютеризации проходит бессистемно, почти не применяются современные технологии построения информационных систем, прикладное программное обеспечение

используется чаще всего только в бухгалтерии и делопроизводстве.

Цель данной работы – не просто рассмотреть информационные технологии как совокупность средств и методов работы с информацией, но и выделить их значение и специфику применения в разных сферах муниципального управления.

Информационные технологии в менеджменте формируют посредством переработки первичных данных информацию нового качества, на основе которой вырабатываются оптимальные управленческие решения. Это достигается за счет интеграции информации, обеспечения ее актуальности и непротиворечивости, использования современных технических средств для внедрения и функционирования качественно новых форм информационной поддержки деятельности аппарата управления [1].

Одна из задач работы была направлена на изучение основных этапов развития информационных технологий и выделение их классификационных признаков в целом. В итоге авторы данной работы, изучив научную литературу [1,2,3], выделили следующие признаки классификации информационных технологий в менеджменте:

- по виду задач и процессов обработки информации;
- по используемому техническому обеспечению;
- по преимуществам, которые вносит компьютерная технология;
- по применяемому инструментарию информационных технологий.

Следующая задача работы заключалась в выделении основных видов информационных технологий, их характеристика представлена далее [2,3]:

1. *Информационная технология обработки данных* - предназначена для решения хорошо структурированных задач. Эта технология применяется на уровне исполнительской деятельности персонала невысокой квалификации в целях автоматизации некоторых рутинных операций управленческого труда.

2. *Информационная технология управления* - предназначена для информационного обслуживания всех работников предприятий, связанных с принятием управленческих решений. Здесь

информация обычно представляется в виде регулярных или специальных управленческих отчетов.

3. *Информационная технология автоматизированного офиса* предполагает организацию и поддержку коммуникационных процессов как внутри организации, так и с внешней средой на базе компьютерных сетей и других современных средств передачи и работы с информацией.

4. *Информационная технология поддержки принятия решений* предназначена для выработки управленческого решения в результате итерационного процесса, в котором участвуют система поддержки принятия решений (вычислительное звено и объект управления) и человек (управляющее звено результат).

5. *Информационная технология экспертных систем* основана на использовании искусственного интеллекта и дают возможность менеджерам получать консультации экспертов по любым проблемам, о которых в этих системах накоплены знания.

Далее авторами работы проанализированы основные этапы развития информационных систем.

Итак, информационная система - это система, предназначенная для хранения, поиска и обработки информации, и соответствующие организационные ресурсы (человеческие, технические, финансовые и т. д.), которые обеспечивают и распространяют информацию [1].

Первые информационные системы появились в 50-х гг. 20 века. В эти годы они были предназначены для обработки счетов и расчета зарплаты, а реализовывались на электромеханических бухгалтерских счетных машинах[1].

В 60-е гг. происходит изменение отношения к ИС. Информация, полученная из них, стала применяться для периодической отчетности по многим параметрам. Для этого организациям требовалось компьютерное оборудование широкого назначения, способное обслуживать множество функций, а не только обрабатывать счета и считать заработную плату сотрудников.

В 70-х - начале 80-х 20 столетия информационные системы начинают широко использоваться в качестве средства управленческого контроля, поддерживающего и ускоряющего процесс принятия решений. К концу 80-х гг. концепция использования ИС вновь изменяется. Они становятся стратегическим источни-

ком информации и используются на всех уровнях организации любого профиля [3].

В рамках основной цели работы, авторами представлена характеристика информационных технологий и систем в муниципальном управлении.

Информационное обеспечение муниципального управления в современных условиях невозможно без использования современных, информационных технологий, программных средств, баз данных и систем управления ими. Система информационного обеспечения органа местного самоуправления – это совокупность организационно-правовых, информационных, методических, программно - технических компонентов, обеспечивающих информационные процессы в системе управления [1]. Применение информационных технологий и систем помогает решать сложнейшие задачи во всех сферах муниципальной деятельности. *В сфере учета и социальной защиты граждан* [1]:

- ведение автоматизированного паспортного учета граждан;
- создание баз данных по половозрастному составу населения, призывному возрасту, занятости, социально незащищенным группам, миграции населения;
- формирование списков жителей по специальным запросам органов государственной власти и местного самоуправления (избиратели, школьники, пенсионеры, призывники и т.д.).

В сфере жилищно-коммунального хозяйства[1]:

- сбор, регистрация, хранение, обработка информации о техническом состоянии жилищного фонда;
- оперативный учет потребления энергоресурсов и воды;
- бухгалтерский учет и расчеты платежей за жилищно-коммунальные услуги (создание компьютеризированных муниципальных расчетно-кассовых центров) и т.п.

В сфере управления использованием территории города (геоинформационные системы) основной задачей является создание и ведение многослойной электронной карты (плана) города [1, 2]

В сфере управления муниципальными финансами: разработка прогнозных вариантов местного бюджета в зависимости от возможных изменений отдельных параметров (изменения налоговых поступлений от отдельных плательщиков, цен и тарифов

на ресурсы и т.п.); создание компьютеризированной системы муниципального казначейства, в которую должна быть встроена система муниципальных контрактов, предусматривающих расходование бюджетных средств[1].

Информационное обеспечение муниципального управления в современных условиях невозможно без использования современных информационных технологий, программных средств, баз данных и систем управления ими. Задача органов местного самоуправления - использовать все каналы информации, иметь достоверные сведения об отношении всех слоев общества к своей деятельности, анализировать эти сведения и на их основе корректировать свои действия.

Список используемых источников:

1. Губарева Т.В. Автоматизированные системы муниципального управления: учеб. пособие / Т.В. Губарева. – Братск: ГОУ ВПО «БрГУ», 2009. –204 с.

2. Информационные технологии в менеджменте (управлении): учебник и практикум / Под ред. Ю. Д. Романовой. - Москва: Юрайт, 2014.- 478 с.- (Бакалавр. Базовый курс). - ISBN 978-5-9916-3442-7

3. Лапшина, С.Н. Информационные технологии в менеджменте/ С.Н. Лапшина, Н.И. Тебайкина; Министерство образования и науки Российской Федерации, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина.- Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2014. - 85с.:табл.,схем., ил.- Библиогр. в кн.-ISBN 978-5-7996-1100-2; То же [Электронный ресурс].- URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=275747> (02.12.2017)

Научный руководитель – М. А. Дубровина
ФГБОУ ВО «БрГУ», ст. преподаватель баз. каф. «ГиМУ»,
(г.Братск)

РЕЗУЛЬТАТ ВЫПОЛНЕНИЯ ПОДПРОГРАММЫ «ПЕРЕСЕЛЕНИЕ ИЗ ВЕТХОГО И АВАРИЙНОГО ЖИЛЬЯ В ГОРОДЕ БРАТСКЕ» НА 2018 ГОД

А.И. Пешко,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент гр. ГМУ-17 (г.Братск)

Жилище является одним из самых важных материальных условий для жизни человека. Каждый гражданин нашей страны имеет право на собственное жилье [1].

При этом демократическое государство должно стремиться к тому, что бы дома и квартиры были доступными и отвечали всем требованиям комфортного, безопасности и достойного проживания.

В нашем городе одной из наиболее актуальных проблем в жилищно-коммунальной сфере является ликвидация ветхого и аварийного жилищного фонда. Его наличие сдерживает рост городской инфраструктуры и ухудшает внешний образ города, но, самое главное, создает потенциальную угрозу безопасности проживания граждан, ухудшает качество предоставляемых жилищно-коммунальных услуг и повышает социальную напряженность в обществе.

Для решение этой проблемы, в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 600 «О мерах по обеспечению граждан Российской Федерации доступным и комфортным жильем и повышению качества жилищно-коммунальных услуг» [2], администрацией города Братска 15 октября 2013 года было принято постановление «Об утверждении муниципальной программы города Братска "Развитие градостроительного комплекса и обеспечение населения доступным жильем" на 2014 — 2025 годы»[3]. Одной из подпрограмм которой являлось переселение граждан из ветхого и аварийного жилищного фонда (таблица 1).

Таблица 1

Результативности подпрограммы «Переселение
граждан из ветхого и аварийного жилищного фонда»

Наименование показателя результативности	Ед. изм.	Базовое значение за 2013 год (оценка)	Плановое значение по годам				
			2014 год	2015 год	2016 год	2017 год	2018 год
2	3	4	5	6	7	8	9
Количество переселенных жителей из жилых помещений, признанных непригодными для проживания	чел.	241	366	1123	1064	874	694
Общая площадь жилых помещений, непригодных для проживания, в аварийных домах, жители которых переселены	кв.м	3980,22	5896,22	16361,20	18065,46	18490,0	13429,37
Площадь снесенных домов	кв.м	4409,60	6407,14	17168,30	19139,26	20248,6	13896,37

По статистике на момент 1 января 2013 года в Братске насчитывается 1675 домов, из которых 3,4% признаны ветхими и аварийными и в которых проживает свыше 10,5 тысяч граждан. Большинство жителей не имеет возможности приобретения в собственность или получения на условиях социального найма жилье надлежащего качества. Поэтому особенно важна социальная направленность предлагаемых мер.

Причинами такого количества жилых помещений ветхого и аварийного жилищного фонда являются[3]:

а) естественное старение зданий в связи с физическим износом в процессе эксплуатации;

б) экстремальные условия формирования жилищного фонда в годы индустриализации и строительства БАМ;

в) недостаток средств на капитальный ремонт и текущее содержание жилищного фонда.

Подпрограмма переселения граждан из ветхого и аварийного жилищного фонда предусматривает поэтапное решение проблемы ликвидации ветхих и аварийных жилищных помещений.

Усугубляет ситуацию с направлением обеспечения жильем граждан, проживающих в ветхом и аварийном жилье, и то, что город Братск имеет недостаточный уровень обеспеченности финансовыми ресурсами для самостоятельного решения данной проблемы. Для реализации мер по переселению граждан из ветхого и аварийного жилищного фонда администрацией города Братска ежегодно проводится работа по привлечению средств из Государственной корпорации – Фонд содействия развитию ЖКХ в соответствии с Федеральным законом от 21 июля 2007 N 185 «О Фонде содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства» [4], а так же средств федерального и областного бюджета, направленных на долевое участие в строительстве многоквартирных жилых домов.

Главные цели программы[3]:

а) выполнить обязательства по обеспечению жильем граждан, проживающих в непригодных для постоянного проживания условиях;

б) создать благоприятные условия на территории города Братска для ежегодного роста объемов жилищного строительства;

- в) снизить социальную напряженность в обществе;
- г) обеспечить градостроительное развитие и улучшение внешнего облика города Братска.

После утверждения муниципальной программы города Братска "Развитие градостроительного комплекса и обеспечение населения доступным жильем" на 2014 — 2025 годы. Было осуществлено[5]:

а) По этапу 2013-2014 годов переселено 366 человек из 165 квартир общей площадью 5,9 тыс. кв.м.;

финансирование – 244,6 млн. руб.

б) По этапу 2014-2015 годов переселено 929 человек из 426 квартир (имеется ряд исков о принудительном переселении) общей площадью 13,18 тыс. кв.м.;

финансирование – 594,3 млн. руб.,

в) По этапу 2015-2016 годов переселено 2560 человек из 1141 квартир общей площадью 40,4 тыс. кв.м.;

финансирование – 1366,6 млн. руб.

г) По этапу 2016-2017 годов переселено почти 92 тыс. кв. м. (2403 квартир, 5882 человека). Общая сумма финансирования по данному этапу составляет 3 млрд 265,1 млн руб.

Несмотря на высокую результативность осуществляемого проекта, он не снизил социальную напряженность в обществе, т.к. в средствах массовой информации все чаще стали появляться сообщения о низком качестве построенных домов:

а) ул. Хабаровова,32А - в окнах обнаружились дыры, в квартирах стоит холод;

б) ул. Байкальская, 3 и ул. Байкальская, 5 –в квартирах стоит холод;

в) ул. Весенняя, 19 – дефекты в вентиляции, которые привели к плесени в некоторых квартирах дома;

г) ул. Олимпийская, 31 - вследствие производства работ по установке кровельного покрытия, в домах также появилась плесень;

Стоит также отметить, что в трех из пяти приведенных примерах недобросовестного выполнения работ застройщиками, средства для их устранения будут браться из бюджета города, т.к. строительные фирмы, производившие работы, обанкротились.

Поэтому следует рекомендовать администрации города Братска дальше продолжать темп застройки, но активнее ставить вопрос перед Федеральной службой строительного надзора по усилению контроля над качеством вводимого жилья.

Список используемых источников:

1. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года // Информационно-правовое обеспечение «Гарант», Интернет-Версия.

2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 600 "О мерах по обеспечению граждан Российской Федерации доступным и комфортным жильем и повышению качества жилищно-коммунальных услуг"// Информационно-правовое обеспечение «Гарант», Интернет-Версия.

3. Постановление администрации МО г. Братска от 15.10.2013 N 2759 "Об утверждении муниципальной программы города Братска Развитие градостроительного комплекса и обеспечение населения доступным жильем на 2014 - 2025 годы" // Информационно-правовое обеспечение «Гарант», Интернет-Версия.

4. Федеральный закон "О Фонде содействия реформированию жилищно-коммунального хозяйства" от 21.07.2007 N 185-ФЗ // Информационно-правовое обеспечение «Гарант», Интернет-Версия.

5. Выступление мэра города Братска Сергей Серебренников на закрытом заседании Правительства Иркутской области [Электронный ресурс] информационный сайт. URL: <http://www.bratsk-city.ru/> (дата обращения: 10.04.2018)

*Научный руководитель – Л.В. Клейменова
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент баз. каф. «ГиМУ», к.э.н.(г. Братск)*

ХАРАКТЕРИСТИКА ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРОГРАММ В СФЕРЕ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ И ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Л.А. Подноскова,

ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент гр. ГМУ-16 (г. Братск)

Актуальность выбранной темы данной работы заключается в том, что в рамках современной информационной среды, когда никто не может представить свою жизнь без полноценной информационно-телекоммуникационной инфраструктуры, просто необходимо применять информационные технологии для совершенствования многих процессов модернизации основных функций в сфере государственного и муниципального управления.

Цель данной работы – выделить основные государственные программы, направленные на развитие информационной среды и технологий, охарактеризовать их цели и результаты реализации, выделить показатели их эффективности.

Объектом исследования в данной работе являются основные государственные программы в сфере развития информационных и цифровых технологий.

Государственная информационная политика – совокупность целей, отражающих национальные интересы России в информационной среде, стратегических направлений их достижения и системы мер их реализации.

Далее представлен теоретический анализ основных реализованных и действующих государственных программ в рамках выбранной темы исследования.

Одной из уже реализованных программ стала федеральная целевая программа «Электронная Россия (2002-2010)», в рамках которой были осуществлены значимые мероприятия по информатизации общества, а именно, были созданы и функционируют электронное правительство и портал государственных услуг.

На данный момент перечень государственных программ Российской Федерации разделен на 5 программных блоков [1], один из которых носит название: «Инновационное развитие и

модернизация экономики». В данный блок входят 18 государственных программ, одна из которых представляет особый интерес, а именно государственная программа «Информационное общество (2011–2020 годы)», с помощью которой осуществляется глобальная информатизация российского общества.

Целями программы являются: повышение качества жизни и работы граждан, развитие экономического потенциала страны на основе использования информационных и телекоммуникационных технологий [1].

Данная программа состоит из пяти подпрограмм:

- подпрограмма 1 "Информационно-телекоммуникационная инфраструктура информационного общества и услуги, оказываемые на ее основе";
- подпрограмма 2 "Информационная среда";
- подпрограмма 3 "Безопасность в информационном обществе";
- подпрограмма 4 "Информационное государство";
- федеральная целевая программа "Развитие телерадиовещания в Российской Федерации на 2009 - 2018 годы" [1].

В каждой из пяти подпрограмм существуют контрольные события, то есть это существенные события программы, отражающие получение измеримых результатов программы или получение запланированных выгод. Контрольные события делятся на: выполненные ранее срока, выполненные в срок, выполненные позже срока и не наступившие или невыполненные. После изучения ежеквартального отчета о реализации программы, представленном на Портале Государственных программ Российской Федерации, был осуществлён подсчёт контрольных событий программы [2]. Всего насчитывается 265 контрольных событий программы, из которых 37 выполнены ранее срока, 157 выполнены в срок, 22 выполнены позже срока, 49 не выполнены [2]. На основе этих данных создана диаграмма, отражающая процентное соотношение контрольных событий пяти подпрограмм в период со второго квартала 2013 года по второй квартал 2017 года (рисунок 1).

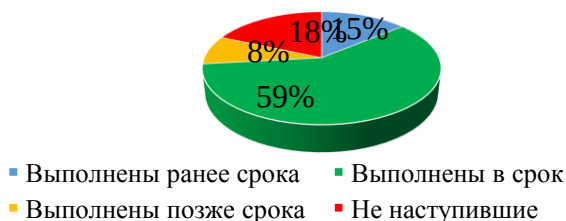


Рисунок 1 – Эффективность реализации ГП «Информационное общество (2011-2020)»

Из представленной выше диаграммы видно, что 82% контрольных запланированных событий выполнено. Эта информация позволяет сделать вывод об эффективной реализации программы.

Во время охватывающей общество информатизации идут разговоры о цифровизации общества. В 2017 году Правительством Российской Федерации была утверждена программа «Цифровизация экономики Российской Федерации», цели и задачи которой должны быть выполнены к 2024 году [3]. Целями настоящей Программы являются: создание экосистемы цифровой экономики Российской Федерации, в которой данные в цифровой форме являются ключевым фактором производства во всех сферах социально-экономической деятельности ;создание необходимых и достаточных условий институционального и инфраструктурного характера, устранение имеющихся препятствий и ограничений для создания и (или) развития высокотехнологических бизнесов и недопущение появления новых препятствий и ограничений как в традиционных отраслях экономики, так и в новых отраслях и высокотехнологичных рынках; повышение конкурентоспособности на глобальном рынке как отдельных отраслей экономики Российской Федерации, так и экономики в целом[3].

В таблице 1 представлены направления и основные показатели эффективности программы «Цифровая экономика Российской Федерации», достижимые к 2024 году [4].

Таблица 1

**Направления и показатели эффективности программы
«Цифровая экономика Российской Федерации»**

Направление программы	Основные показатели эффективности
Кадры и образование	120 000 человек в год - выпускники образовательных организаций высшего образования по направлениям подготовки, связанным с информационно- телекоммуникационными технологиями; 800 000 человек в год - количество выпускников высшего и среднего профессионального образования, обладающих компетенциями в области информационных технологий на среднем мировом уровне; 40% доля населения, обладающего цифровыми навыками.
Информационная инфраструктура	97% - доля домашних хозяйств, имеющих широкополосный доступ к сети интернет, в общем числе домашних хозяйств; 100 мбит/с - устойчивое покрытие по всей стране; 5G+ - устойчивое покрытие во всех крупных городах
Информационная безопасность	50% - доля граждан, повысивших грамотность в сфере информационной безопасности, медиапотребления и использования интернет-сервисов; 97% - доля населения, использовавшего средства защиты информации от общей численности населения, использовавшего сеть "Интернет" в течение последних 12 месяцев»; 75% - доля субъектов, использующих стандарты безопасного информационного взаимодействия государственных и общественных институтов
Научно-технологические заделы	30 реализованных проектов в области цифровой экономики (объемом не менее 100 млн. рублей); 10 российских организаций, участвующих в реализации крупных проектов (объемом 3 млн. долл.) в приоритетных направлениях международного научно-технического сотрудничества в области цифровой экономики
Нормативное регулирование	в процессе разработки
Новые направления	в процессе разработки

Поскольку программа совсем недавно вступила в действие, то и событий по её реализации совсем немного. Из небольшого перечня событий привлечь внимание могут следующие [4]:

- первый клуб сквозных технологий по направлению блокчейн, организованный АНО «Цифровая экономика», прошел 2 марта в компании Qiwi Blockchain Technologies;

- «ВЭБ Инновации», АНО «Цифровая экономика», Фонд перспективных исследований и МГУ представили проект техзадания на создание 50-кубитного квантового компьютера.

Сквозные технологии - ключевые научно-технические направления, которые оказывают наиболее существенное влияние на развитие рынков НТИ [5].

Блокчейн - это распределённая база данных, у которой устройства хранения данных не подключены к общему серверу. Эта база данных хранит постоянно растущий список упорядоченных записей, называемых блоками. Каждый блок содержит метку времени и ссылку на предыдущий блок [6].

Многокубитный квантовый компьютер - компьютер, память которого построена на основе кубитов – квантовых битов, благодаря чему он допускает помимо двух состояний (0 или 1, «да» или «нет») еще и состояния суперпозиции. [7].

После рассмотрения программы «Информационное общество (2011-2020 годы)» и ознакомления с количеством достигнутых контрольных событий данной программы, можно смело сказать, что внедрение и развитие информационных технологий проходит успешно. Опыт реализации данной программы даёт уверенность в том, что реализация программы «Цифровая экономика Российской Федерации» будет проходить не менее успешно, несмотря на то, что цели Правительства Российской Федерации могут показаться глобальными.

Список используемых источников:

1. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 N 313 (ред. от 17.02.2018) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Информационное общество (2011 - 2020 годы)» // СПС «КонсультантПлюс

2. Портал государственных программ Российской Федерации [Электронный ресурс]: официальный портал. Режим досту-

па: <http://programs.gov.ru/Portal/programs/quarterMonitoring?gpId=25> (дата обращения 13.04.2018)

3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 года №1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс»

4. Цифровая экономика России 2024 [Электронный ресурс]: официальный сайт. Режим доступа: <https://data-economy.ru/2024> (дата обращения 14.04.2018)

5. Сквозные технологии НТИ [Электронный ресурс]: информационный сайт. Режим доступа: <http://www.nti2035.ru/tech-nology/> (дата обращения 16.04.2018)

6. Coinspot [Электронный ресурс]: информационный сайт. Режим доступа: <https://coinspot.io/beginners/chto-takoe-blokchejn-rasskazhem-prostymi-slovami/> (дата обращения 16.04.2018)

7. Википедия [Электронный ресурс]: электронная энциклопедия. Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Квантовый_компьютер (дата обращения 16.04.2018)

Научный руководитель – М.А.Дубровина,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ст. преподаватель баз. каф. «ГиМУ», (г.Братск)

ОСОБЕННОСТИ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В РОССИИ

Ю.А. Понкина,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент гр. ГМУ-16 (г. Братск)

В настоящее время наиболее актуальной задачей повышения эффективности бизнеса является забота об обществе, выраженная в реализации принципов корпоративной социальной ответственности. В статье рассмотрены существенные черты КСО в России. Авторами выявлены проблемы, которые необходимо устранить для дальнейшего развития социально ответственного бизнеса в России.

Ключевые слова: общество, бизнес, проблемы, социальное благополучие, корпоративная социальная ответственность.

Тема корпоративной социальной ответственности приобретает особую актуальность в России и в мире в целом, поскольку она представляет собой новую модель ведения бизнеса при взаимодействии с обществом. В настоящее время успех ведения бизнеса во многом связан с его оценкой со стороны общества, которая может быть как позитивной, так и негативной. Повышение роли бизнеса в общественном развитии требует его открытости и прозрачности [1].

Социальную роль бизнеса, с одной стороны, можно рассматривать по отношению его субъектов к качеству предоставляемых обществу товаров, работ или услуг, к способам их предоставления, для оказания благоприятного воздействия на потребителя, когда потребление не приносит вреда их жизни и здоровью. С другой стороны, социальную ответственность бизнеса можно оценить по масштабам участия в общественной деятельности и объемам реализации различных благотворительных программ.

Как особый, комплексный вид деятельности, КСО включает в себя ряд направлений [2]:

1) политика в отношении персонала, направленная на заботу об экономическом и социальном благополучии сотрудников корпорации;

2) принципы корпоративного управления, предполагающие подотчетность корпорации за финансово-хозяйственные результаты своей деятельности перед множеством акционеров;

3) ответственность перед потребителем путем предоставления ему качественной продукции и достаточной информации о ней;

4) ответственные отношения с партнерами за счет добросовестного исполнения обязательств;

5) социальная политика, включающая в себя реализацию социальных программ, благотворительность, участие в решении социальных проблем и другие добровольные действия, направленные на улучшение жизни общества;

6) охрана окружающей среды путем снижения на нее негативного воздействия, как побочного результата ведения бизнеса.

В России КСО зарождалось в середине XX века. Причем, следует отметить, что развитию КСО в России способствует

рост экономического благополучия населения и развитие партнерских взаимоотношений с зарубежными компаниями – носителями КСО [3].

В общем случае, социально-ответственным считается тот бизнес, который решает свои коммерческие задачи в сочетании с движением к социальному благополучию и экологической безопасности. В данном случае можно утверждать, что национальные приоритеты развития общества и задачи эффективного ведения бизнеса стратегически не просто совместимы, но прямо связаны друг с другом. На основании данного подхода в России действует Социальная хартия российского бизнеса, которая была разработана и принята Российским союзом промышленников и предпринимателей как свод принципов социально-ответственной деловой практики бизнеса. Изначально данная Хартия была принята в 2004 году съездом РСПП, позже, в 2007 году, принята ее новая редакция, в которой отражены сложившиеся в мировой и отечественной практике современные подходы к пониманию корпоративной ответственности. Так же участие в социальной Хартии является добровольной инициативой [4].

В России в составе данной Хартии зарегистрировано более 200 организаций. Среди них такие компании, как «Лукойл», «Роснефть», РЖД, «РосБанк», «Газпромбанк», и многие другие. Как мы видим, в числе российских компаний, принявших решение об использовании принципов КСО в своей деятельности, находятся, в основном, крупные компании, имеющие значительный объем капитала. Следует помнить о том, что желание компании следовать принципам социально-ответственного бизнеса в своей работе влечет за собой ряд практических мер, связанных с глобальной перестройкой содержания деятельности компании, изменения отношения персонала к выполняемым ими обязанностям внутри компании с развитием чувства ответственности за результаты своей работы. Данные меры требуют немало времени [5].

Деятельность российских предприятий по реализации в своей деятельности принципов КСО оказывает благоприятное влияние на процессы социального развития в стране. Результатами КСО российского бизнеса для общества можно считать:

а) получение корпоративной пенсии в дополнении к государственной;

б) развитие добровольного медицинского страхования, со стороны российских компаний, осуществляющих около 85% взносов в фонды ДМС;

в) содействие образованию и повышению квалификации сотрудников компании;

г) реализация мероприятий по поддержанию здоровья на рабочем месте;

д) организация досуга и отдыха; решение жилищных вопросов.

На сегодня примерно 75% поступлений в благотворительные фонды осуществляют крупные компании. Многие из них разрабатывают политику и стандарты корпоративной благотворительности, учреждают специальные фонды, осуществляют долгосрочные программы социальных инвестиций в местные сообщества. Наиболее распространенными объектами инвестиций служат дети и молодежь, поддержка спорта, культуры, образования и здравоохранения, экологические программы. Кроме того, российские компании принимают участие в реализации социальных программ в местных сообществах на условиях партнерства.

Корпорации раскрывают результаты реализации КСО в специальных нефинансовых отчетах. В настоящее время такой вид отчетности, отражающий прозрачность деятельности корпорации перед обществом, является одним из условий повышения ее инвестиционной привлекательности и конкурентоспособности и поэтому является одной из важных задач российского бизнеса. Однако следует отметить, что число компаний, включающих практику подготовки социальных отчетов в свою деятельность, растет.

По состоянию на 5 апреля 2018 года в Национальный Регистр нефинансовых отчетов внесены 167 компаний, зарегистрировано отчетов - 826, которые выпущены в период, начиная с 2000 г. В их числе: экологические отчеты (ЭО) - 73, социальные отчеты (СО) - 311, отчеты в области устойчивого развития (ОУР) - 277, интегрированные отчеты - 141 и 26- отраслевые отчеты [6].

Несмотря на позитивные тенденции, развитие института КСО в России сопряжено с рядом проблем [7]:

1) Проблемы, вызванные социальной нестабильностью в стране, к которым относятся: низкий уровень жизни населения, высокий уровень безработицы.

2) Проблемы гражданской пассивности, связанные с низкой социальной активностью общества.

3) Проблемы, связанные с несовершенством законодательной базы, в условиях отсутствия законодательных норм, регулирующих права и обязанности корпорации в реализации социальных программ.

Субъекты малого бизнеса также стараются использовать в своей деятельности элементы КСО. Но при этом они сталкиваются с еще большим количеством проблем в практике реализации КСО [8].

1) Отсутствие интереса со стороны некоммерческих организаций, так как просвещение социальной активности малого бизнеса практически не отражается в СМИ и это не позволяет формировать положительный имидж.

2) Проблема ограниченности ресурсов связана с недостаточным объемом прибыли, который можно направить на реализацию КСО.

3) Малое количество партнеров, которые сужают круг социальных обязательств, возникающих из долгосрочных партнерских отношений.

Доля малых предприятий в ВВП России составляет 10–12%, однако, по данным Федеральной службы государственной статистики до 50% малых фирм, действующих на территории России, официально не зарегистрированы. При этом показатели оборота занижаются на 70%, фонд оплаты труда – на 90%, а реальная занятость – на 70%.

Для повышения способности малого бизнеса участвовать в реализации программ КСО необходима его всесторонняя поддержка со стороны государства и интеграция усилий отдельных фирм по совместному достижению целей в области КСО.

Наиболее ярким примером реализации КСО в России является ОАО «Сбербанк России». Банк осуществляет свою работу

на основании следующих принципов КСО, отраженных в международном стандарте ISO 26000 [9]:

- принцип подотчетности;
- принцип прозрачности;
- принцип этичного поведения;
- принцип уважения интересов заинтересованных сторон;
- принцип верховенства закона и международных норм поведения;
- принцип соблюдения прав человека.

Соблюдение данных принципов значительно повышает имидж Сбербанка в глазах общественности.

На основании информации, изложенной в данной статье, можно сделать вывод, что применение принципов КСО становится в настоящее время весьма важным для российского бизнеса. Вслед за крупными российскими компаниями постепенно начинают внедрять КСО в свою деятельность субъекты малого бизнеса, прилагая усилия к устранению существующих барьеров. Реализация социально-ответственного бизнеса в России уже дает свои положительные результаты.

Список используемых источников:

1. Киварина М.В. Корпоративная социальная ответственность // Экономический журнал. - С. 59-64 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://cyber-leninka.ru>
2. Социальная ответственность бизнеса — опыт России и Запада. URL: <http://polit.ru/article/2004/06/21/social>.
3. Официальный сайт Российского союза промышленников и предпринимателей [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://рспп.рф>
4. Сайт Независимой экспертной организации «ЭкоПром-Системы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ecoproms.ru>
5. Феоктистова Е.Н. О корпоративной социальной ответственности в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ao-journal.ru/>

6. Национальный Регистр и Библиотека корпоративных нефинансовых отчетов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://xn--o1aabe.xn--p1ai/simplepage/157>

7. Bowen H.R. Social Responsibilities of the Businessman / H.R. Bowen. – New York: Harper and Row, 1953.

8. Официальный сайт Сбербанка России [Электронный ресурс].– Режим доступа: <http://sberbank.com/ru/responsibility/our-approach>

Научный руководитель – Ю.А. Касиненко,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ст. преподаватель баз. каф. «ГМУ», (г. Братск)

НАЛОГОВЫЕ ВЫЧЕТЫ КАК ИНСТРУМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ НАСЕЛЕНИЯ

Е.А. Соловьёва, А.Н. Иванова,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студенты гр. ГМУ-15 (г. Братск)

Одной из главных обязанностей гражданина Российской Федерации (далее РФ) согласно ст. 57 Конституции РФ является обязанность платить законно установленные налоги и сборы [2].

Одним из самых значимых среди налоговых поступлений в бюджет является налог на доходы физических лиц (далее НДФЛ). В экономической политике он затрагивает интересы всего трудоспособного населения России и составляет большую часть налоговых поступлений в бюджет. С помощью НДФЛ государство решает различные, порой трудно совместимые задачи: обеспечение достаточных денежных поступлений в бюджеты всех уровней; регулирование уровня доходов населения и соответственно структуры личного потребления и сбережений граждан; стимулирование наиболее рационального использования получаемых доходов; помощь менее защищенным категориям населения.

В целях повышения эффективности функционирования налоговой системы не только в интересах государства, но и в интересах граждан, государство предусматривает гибкую систему налогообложения, которая предполагает наличие системы льгот, вычетов и компенсаций.

Налоговые льготы и вычеты – инструмент государственного регулирования, с помощью которого осуществляется регулирование доходов различных групп налогоплательщиков, снижение тяжести налогового бремени населения, находящегося за чертой бедности, а также поддержка социально уязвимых слоёв населения.

Данные механизмы являются инструментом социальной функции налога. Так же реализуют конституционный принцип всеобщего равенства граждан, который закреплён в статье 19 Конституции РФ. Принцип равенства требует фактической способности к уплате налога, исходя из правовых принципов справедливости и соразмерности [2].

Применительно к НДФЛ большое значение имеет налоговый вычет – его суть заключается в возможности налогоплательщика вернуть излишне уплаченную в бюджет сумму налога на доходы.

На практике, с одной стороны, вычеты являются инструментом стимулирования государственных целевых программ, а с другой, дают налогоплательщикам возможность сбережения средств.

Но на сегодняшний день существующая в РФ система льгот, вычетов и механизмов предоставления налоговых послаблений не является совершенной. При практическом применении налоговых вычетов в их сегодняшнем виде возникает много противоречий, потому как каждый из них обладает своими особенностями предоставления. А плохая осведомленность в тонкостях предоставления вычетов лишает многих граждан возможности пользоваться своим налоговым правом.

По налогу на доходы физических лиц выделяют следующие направления налоговых льгот: освобождаемые от налогообложения доходы и налоговые вычеты. Их виды представлены в таблице 1 [3].

Таблица 1

Налоговые льготы по НДФЛ

Налоговые льготы	
Доходы, освобождаемые от налогообложения	Вычеты
- государственные пособия (исключение, пособия по временной нетрудоспособности); - пенсии по государственному пенсионному обеспечению, страховые пенсии и др.; - стипендии учащихся студентов; - компенсационные выплаты, связанные с гибелью военнослужащих и государственных служащих при исполнении их долга; - возмещение вреда причинённого здоровью; - алименты, получаемые налогоплательщиками; - суммы, получаемые в виде грантов; - вознаграждение донорам за сданную кровь и иную помощь; - единовременные выплаты (работодателем работникам, членам их семьи и др.); - единовременные выплаты в связи со стихийными бедствиями; - и другие.	<i>1) стандартные:</i> - 3000 руб. за каждый месяц для: лиц, получивших лучевую болезнь; участвовавших в испытаниях ядерного оружия; принимавших участие в ликвидации последствий Чернобыльской АС; инвалидов ВОВ и др.; - 500 руб. за каждый месяц для: лиц с заслугами перед отечеством; участников ВОВ; узников концлагерей; инвалидов детства 1 и 2 групп и др. - 1400 руб. за каждый месяц – на первого ребёнка для родителей, усыновителей и на второго ребёнка; - 3000 руб. за каждый месяц – на третьего и каждого последующего ребёнка; - 12000 руб. за каждый месяц – на ребёнка до 18 лет, являющегося ребёнком инвалидом или студентом очной формы обучения, аспирантом, интерном в возрасте до 24 лет, если он является инвалидом 1 и 2 группы. <i>2) имущественные:</i> - в размере фактически произведённых расходов на новое строительство либо приобретение квартир, жилых домов, долей; - в сумме фактически произведённых расходов по погашению процентов по целевым займам (кредитам) фактически израсходованным на новое строительство или приобретение жилых домов, квартир, доли. <i>3) социальные:</i> - благотворительные (в сумме доходов перечисленных в виде пожертвований благотворительным организациям; некоммерческим организациям в области науки, культуры, образования и религиозным организациям); - образовательные (предоставляются в налоговом периоде за обучение в образовательном учреждении в размере фактически произведённых расходов за обучение детей в возрасте до 24 лет или опекунами за обуче-

	ние подопечных в возрасте до 18 лет по очной форме обучения); - медицинские (предоставляются за медицинские услуги, предоставленные медицинскими организациями налогоплательщику, в размере фактически произведённых расходов); - по пенсионному взносу по договору негосударственного пенсионного обеспечения (в сумме уплаченных страховых взносов по договору добровольного пенсионного страхования); - по дополнительным страховым взносам на накопительную пенсию (в сумме произведённых расходов по уплате дополнительных страховых взносов на накопительную пенсию); - за прохождение независимой оценки своей квалификации (в размере фактически произведённых расходов). 4) <i>инвестиционные;</i> 5) <i>профессиональные;</i> 6) <i>при переносе на будущие периоды убытков от операций с ценными бумагами и с производными финансовыми инструментами;</i> 7) <i>при переносе на будущие периоды убытков от участия в инвестиционном товариществе, которые представляются в размере сумм убытков, полученных от операций инвестиционных товариществ.</i>
--	--

Предоставление указанных в таблице вычетов законодатель связывает с получением налогоплательщиком доходов, облагаемых по ставке 13 %. Что касается действующей системы вычетов, то она имеет свои специфические особенности.

Остановимся подробнее на стандартных, социальных и имущественных вычетах, поскольку они являются наиболее часто применяемыми и актуальными для граждан.

Согласно статье 218 налогового кодекса Российской Федерации налогоплательщик имеет право на получение стандартных налоговых вычетов в размерах, приведённых в таблице 1 с

учётом того, что с начиная с месяца, в котором доход превысил 350 000 рублей, налоговый вычет не применяется.

Применяемые в настоящее время размеры по стандартным налоговым вычетам не имеют конкретного обоснования, также привязки к прожиточному минимуму или к потребительской корзине. Указанные ставки по вычетам не обеспечивают реализацию способности налогоплательщика к уплате налога в условиях существующей экономической ситуации в стране и уровня цен. Кроме того, установленные размеры по вычетам являются нецелесообразными, если брать во внимание различия имущественного положения физических лиц, места жительства, условий проживания и региональной экономики. По своему экономическому характеру стандартные налоговые вычеты должны в большей степени иметь социальную составляющую. Но является ли система социальных вычетов эффективной для населения? В развитых странах нуждающиеся категории получают поддержку от государства в виде дополнительного лечения и отдыха. В Российской Федерации стандартные вычеты получают отдельные категории граждан (ветераны войны, инвалиды, участники, устранившие последствия Чернобыльской АЭС и другие) по большому счету, чей уровень дохода не учтён.

Исходя из этого, можно сделать вывод, что существующая система стандартных налоговых вычетов недостаточно соблюдает принцип равного налогового бремени, и является системой эффективной поддержки граждан.

Что касается имущественных вычетов в Российской Федерации, то они тоже имеют недостатки при начислении. При использовании вычета по сделкам продажи жилья на оформление вычета установлен лимит в размере 1 млн. руб., единый на всей территории страны, не учитывающий стоимость недвижимости, которая существенно различается в малых и крупных населённых пунктах. Так, например, при покупке жилья стоимостью свыше 2 млн. рублей в крупном городе, максимальная сумма возврата будет составлять 250 тыс. руб., что является незначительной по сравнению со стоимостью недвижимости и, следовательно, не имеет стимулирующего характера при покупке жилья.

Такая же ситуация складывается при оформлении прав собственности на нескольких членов семьи. Ст. 220 НК РФ предполагает, что независимо от количества собственников общая величина получаемого ими налогового вычета не превысит 2 миллионов рублей. Иначе говоря, не каждый из собственников делает вычет на 2 миллиона, а сумма поделится на всех в соответствии с их долей при приобретении. В случае если в семье работает пока один человек, а второй – например, учится или просто временно не работает по каким-либо объективным причинам, то оформить налоговый вычет сможет только работающий член семьи на свою долю, предоставленной суммы лимита [5].

Стоит отметить так же, что действующее законодательство не учитывает обеспеченность налогоплательщика жильём и его семейное положение. То есть между семьей из четырех человек, приобретающей квартиру в «спальном» районе города площадью 100 кв. м., и одиноким налогоплательщиком, купившим квартиру в центре города площадью 150 кв. м. нет различий при оформлении вычета. Причем в невыгодном положении, с точки зрения пользования льготой, находится семья, а социальная направленность вычетов теряет свою значимость.

В рамках государственной стратегии, покупка жилья должна быть доступной возможностью для населения, а вычеты должны выполнять стимулирующую функцию со стороны государства, но имеющиеся недостатки системы налоговых вычетов не оказывают значимого воздействия на жизнь граждан, так как социальная составляющая является минимальной.

Другим, не менее важным видом вычетов, являются социальные налоговые вычеты, которые предоставляются в тех случаях, когда налогоплательщик несет определенные расходы. Это так называемые социальные расходы, и связаны они с благотворительностью, обучением, лечением, а также с негосударственным пенсионным обеспечением и добровольным пенсионным страхованием.

По данному виду можно выделить следующие слабые стороны:

- 1) ограничение вычета на обучение суммой в 50 000 руб. на каждого ребенка в общей сумме на обоих родителей (опекуна

или попечителя), хотя стоимость 1 года обучения в высшем учебном заведении давно превысила эту сумму;

2) ограничение возрастной категории на предоставление медицинского вычета близких и детей до 18 лет. Несправедливо установленный возраст, не объясняет, почему образовательные вычеты можно оформить до 24 лет, пока студент временно не способен обеспечить себя материально;

3) предоставление вычета на дорогостоящее лечение в полном объеме, только если оно осуществлялось на территории России и его также нельзя переносить на последующие периоды.

Для устранения слабых сторон необходимо предусмотреть коэффициенты, учитывающие рост цен в стране и их особенности в отдельном регионе, а так же пересмотреть возрастные ограничения. Что позволит сделать данный вид вычетов социально справедливым.

Так же нельзя не заметить, что в развитых европейских странах из-под налогообложения выводится сумма, приблизительно равная прожиточному минимуму. Например, в США из величины чистого дохода гражданина вычитаются индивидуальные налоговые льготы, прежде всего необлагаемый минимум доходов: от 3000 долларов – для женатых, подающих декларацию отдельно, и до 15650 долларов – для женатых, подающих декларацию совместно [3]. Чистый доход определяется исходя из разности между совокупным валовым доходом, который определяется путем суммирования всех полученных доходов: заработная плата, доход от предпринимательской деятельности, пенсии и пособия, выплачиваемые частными пенсионными и страховыми фондами и др., – и разрешенных льгот, деловых издержек, связанных с его получением. Помимо этого существует стандартный вычет, который дифференцирован по разным видам плательщиков: для одиноких; для глав семей с иждивенцами; для супружеской пары; пожилые люди, инвалиды так же имеют право на дополнительный налоговый вычет [5].

Для эффективности системы предоставления вычетов, как социальной составляющей мы предлагаем следующие пути решения:

1) проводить мероприятия по информированию граждан о своих правах и особенностях предоставления права по уменьшению налоговой нагрузки о всех имеющихся видов вычетов;

2) дифференцировать стандартный вычет по разным видам плательщиков: для одиноких; для глав семей с иждивенцами; для супружеской пары; для пожилых людей и инвалидов, которые так же имеют право на дополнительный налоговый вычет; то есть, начисление индивидуальных стандартных налоговых вычетов, исходя из статуса и социального положения граждан;

3) сделать привязку вычета к прожиточному минимуму и потребительской корзине, выведение из налогообложения суммы равной величине минимального прожиточного минимума;

4) заменить фиксированные суммы стандартных вычетов отдельным категориям граждан (участники и ликвидаторы последствий аварии в Чернобыле; лица, пострадавшие от выбросов радиации; инвалиды Великой Отечественной; бывшие военные, которые остались инвалидами; инвалиды детства; инвалиды I и II группы) более существенной помощью, в виде лечения и оздоровления.

5) учитывать для имущественных вычетов уровень цен, масштаб населённого пункта и исходя из этого, устанавливать допустимый лимит;

6) предоставлять родителям, имеющим на иждивении студентов до 24 лет, право уменьшать доход семьи на расходы, связанные с оплатой лечения детей, обучающихся на очном отделении;

7) учитывать, что обучение на очной форме не предполагает возможность учащегося иметь собственный заработок.

Следует отметить, что законодательная база налоговой системы весьма сложна. Обоснование размеров налогового вычета, его привязка к прожиточному минимуму, к потребительской корзине, к инфляционным процессам либо другим показателям в настоящее время отсутствует. К тому же законодателем установлено ограничение по сумме годового дохода налогоплательщика. Следуя данным рекомендациям можно достичь эффективности социальной направленности системы налоговых вычетов и в полной мере достигать удовлетворения главной функции государства – поддержка слабо защищенных слоёв населения.

Список используемых источников:

1. Ильин А.Е. Налоговый механизм государственного регулирования доходов // Финансы. – 2005. – №3. С.16-17.
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) 2013 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http:// base.consultant.ru/cons/cgi/ online. cgi?req=doc; base=LAW; n=147334; div=LAW 4](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=147334;div=LAW4) (дата обращения 10.04.2018г.)
3. Налоговый Кодекс Российской Федерации от 25.12.2012 № 33-П. Консультант Плюс. 2013 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [http:// base.consultant.ru/cons/cgi/ online. cgi?req=doc; base=LAW; n=147334; div=LAW 4](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=147334;div=LAW4) (дата обращения 11.04.2018г.)
4. Реформа налогообложения доходов населения в России: результаты в 2000—2007 гг./ Л.Анисимова; инструмент экономики переход периода. М.: ИЭПП. 2008. — 256 с.
5. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/> (дата обращения 11.04.2018г.)

*Научный руководитель – Л.В. Клейменова,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент баз. каф.«ГиМУ», к.э.н.(г. Братск)*

ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ, КОМПЛЕКСАМИ

ПРОБЛЕМЫ ИННОВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ НА ЛЕСОЗАГОТОВИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Е. М. Антощенко,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент, гр. ПМ-14

В связи со сложившейся ситуацией инновационного развития в нашей стране на сегодняшний день, мы считаем, что выбранная нами тема является довольно актуальной.

В современном мире большинство предприятий сталкивается с такими проблемами, как высокое количество конкурентов и экономический кризис. Для того, что с этим бороться, предприятиям лесной отрасли необходимы инновационные разработки в области технологий производства, обучения кадров и организационной структуры.

Лесозаготовительная промышленность представляет собой отдельную отрасль по заготовке, первичной обработке и частичной переработке крупных лесоматериалов. Одной из особенностей лесопромышленного производства является широкое использование в различных отраслях экономики – строительстве, в сельском и коммунальном хозяйстве, промышленности.

Рассматривая понятие инновационной политики в первую очередь нужно определить, что же такое политика. Политика организации представляет собой совокупность взаимосвязанных правил и принципов, которые были приняты организацией с целью решения поставленных задач. Иначе говоря, политика — это общее руководство для действий и принятия решений, которое в значительной степени облегчает достижение целей. Следует отметить, что элементы политики организации присутствуют на всех предприятиях, хоть и формально они могут быть никак не регламентированы.

Что же такое инновационная политика? Инновационная политика — это совокупность управленческих, организационных, экономических и технологических решений, приемов и методов,

обеспечивающих поиск и внедрение результатов научных исследований и разработок в предпринимательскую деятельность [2]. Политика инновационного развития охватывает всю социально-экономическую среду, в том числе производство, банки и научно-технические кадры.

Инновационная политика формируется и корректируется под влиянием различных факторов внешней и внутренней среды предприятия.

К факторам влияния внешней среды можно отнести: законы, поставщиков, конкуренты, научно-технический прогресс, различные демографические и социальные факторы и т.д.

К факторам внутренней среды, оказывающим влияние на проведение инновационной политики, относятся:

- материало-, энерго- и фондоемкость производства;
- технический уровень, наукоёмкость производства, состояние научно-технического потенциала;
- степень износа основных фондов и т. д. [3]

На сегодняшний день руководство Российской Федерации в полной мере осознает необходимость перехода нашей страны, а соответственно, и всех производственных предприятий на путь инновационного развития. Но, несмотря на все различные проводимые мероприятия, производственные предприятия до сих пор не проявили никакой активности по вопросу данного вида развития.

Рассматривая последние статистические данные [4] за 2016 год, процент активности к инновационному развитию предприятий составил 8,4%, это в 5 раз ниже показателей стран Европы. Также из таблицы 1 видно, что с годами активность Российских предприятий падает, это может быть связано с сокращением ресурсов, а также с тем, что руководители предприятий стали больше бояться рисковать вводить что-либо новое в деятельность своей организации.

Использование различных инноваций дает предприятиям преимущества в конкурентной борьбе на рынке, а также появляется возможность привлекать новых потребителей и улучшать финансовые результаты своей деятельности.

Таблица 1

**Динамика показателя инновационной
активности организаций РФ**

Показатель	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Инновационная активность организаций РФ, %	9,5	10,4	10,3	10,1	9,9	9,3	8,4

Лесной сектор является одним из стратегических секторов экономики России. И на сегодняшний день РФ, являясь самой крупной лесной державой мира, но в значительной степени отстает от других стран мира по основным инновационным показателям в данной отрасли. Существует множество способов переработки древесного сырья, но при этом в России используется только малая часть биомассы дерева [5]. В связи с этим, Россия уступает всем промышленно развитым и развивающимся странам по показателям душевого уровня производства и потребления основных видов лесопроductии.

Развитие организации на инновационной основе предполагает использование новых идей и реформирование сложившихся условий, но, осознавая необходимость инновационного развития «...предприятия начинают испытывать ограничения, накладываемые на них собственным инновационным потенциалом. Чтобы избежать данной проблемы, предприятие должно целенаправленно управлять своим инновационным потенциалом, обеспечивая его развитие» [1].

Исследуя последние данные с сайта федеральной службы государственной статистики, нами было отмечено, что в 2016 году из 397 обследованных организаций лесозаготовительной отрасли всего 28 предприятий внедряли в свою деятельность какие-либо инновации, что составило всего 7,1% от общего числа обследованных организаций лесозаготовительной отрасли.

Таблица 2

**Показатели инновационной активности
предприятий лесозаготовительной отрасли**

	Число обследованных организаций	Число организаций, осуществлявших инновационную деятельность в 2016 году	Удельный вес организаций, осуществлявших инновационную деятельность в общем числе обследованных организаций, %	Число организаций, не осуществлявших инновационную деятельность в 2016 году	Удельный вес организаций, не осуществлявших инновационную деятельность в общем числе обследованных организаций, %
Обработка древесины и производство изделий из дерева	397	28	7,1	369	92,9

На примере лесной отрасли можно выделить следующие основные проблемы, связанные с инновационным развитием:

1. Недостаточность спроса на результаты реализации инновационной деятельности;
2. Низкий уровень предпринимательской и инновационной активности предприятий;
3. Отсутствие мотивации, в частности от государства;
4. Недостаток высококвалифицированного персонала;
5. Нехватка экономических ресурсов;
6. Замедленное внедрение инноваций в экономику.

Также, при рассмотрении последних данных, было отмечено, что более крупные предприятия обладают более большей инновационной активностью. Объяснить это можно тем, что у крупных предприятий имеются всё же большие ресурсы как финансовые, так и производственные, человеческие и политические. В связи с этим, можно сделать вывод, что у крупных предприятий возможность реализовать свои интересы больше, от чего во многом зависит успешность в конкурентной борьбе.

Для того чтобы повысить инновационное развитие предприятий, нужно сформировать систему управления, которая будет заниматься конкретно управлением инновационной деятельностью и освоением технологий инновационного менеджмента на тех предприятиях, которые имеют возможность осуществлять инновационную деятельность. Инновационное развитие

на крупных производственных предприятиях наиболее эффективно осуществляется в том случае, если включить в работу специальную организационную структуру, которую можно назвать инновационно-технической поддержкой. [5]

Также можно порекомендовать создать различные подразделения на предприятиях, которые бы занимались конкретно инновациями и инновационным развитием. В таких подразделениях возможно объединение функций стратегического и инновационного развития, которые тесно взаимосвязаны между собой. Такого рода подразделения имеются в составе именно крупных российских компаний. Таких как : АО «Группа «Илим»», «Илим Тимбер», ПАО «Роснефть», ПАО «РЖД» и др.

Таким образом, подведем итог, что для формирования эффективной инновационной политики, необходимы:

- системность подхода к ее формированию;
- высокая степень государственного стимулирования инновационного развития;
- проведение организационных изменений;
- поддержка реализации инновационной политики на всех уровнях управления

Список используемых источников:

1. Афанасьев А.С. Управление инновационным потенциалом организации // Труды Братского государственного университета – 2016. № 1 – Издательство: Братский государственный университет (Братск) – С. 33-36.

2. Инновационная политика – <http://center-yf.ru/data/stat/innovacionnaya-politika.php>

3. Инновационная политика предприятия <https://works.doklad.ru/view/v72A-R2LkmU/2.html>

4. Федеральная служба государственной статистики <http://www.gks.ru/>

5. Сайфуллина С.Ф. Проблемы инновационного развития современных предприятий // Успехи современного естествознания – 2011. – № 3 – С. 171-173

Научный руководитель – О.Б.Никишина,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент базовой каф. ЭиМ, к.э.н (г. Братск)

**ИССЛЕДОВАНИЕ ОБСТОЯТЕЛЬСТВА В ДЕЛАХ О
БАНКРОТСТВЕ НА ТЕРРИТОРИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАНИЙ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
(ПАДУНСКОГО РАЙОНА ГОРОДА БРАТСКА, БРАТСКОГО
РАЙОНА, НИЖНЕИЛИМСКОГО РАЙОНА)
В ОТНОШЕНИИ ДОЛЖНИКОВ, ПО КОТОРЫМ КОНКУРСНОЕ
ПРОИЗВОДСТВО ЗАВЕРШЕНО В 2017 ГОДУ**

Э.В. Белый,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент, гр. ПМ-14

В нынешней экономической ситуации вопрос, процедуры банкротства, становится все более востребованным и актуальным. Многие организации и индивидуальные предприниматели на себе узнали сложности работы в условиях экономического кризиса. Не многие смогли адаптироваться к новым жестким условиям. По своей экономической природе банкротство является следствием конкурентных отношений, возникающих в рыночной среде. Между тем конкуренция характеризует складывающиеся отношения между хозяйствующими субъектами в процессе производственно-предпринимательской деятельности.

Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (далее – Закон о банкротстве) упорядочивает очень важную в хозяйственной деятельности тематику – признание должника неплатежеспособным (банкротом). Этот Закон детализирует основные положения Гражданского кодекса РФ, определяет причину и порядок признания должника банкротом, возможный механизм для предупреждения неплатежеспособности должника [1].

Институт несостоятельности и банкротства является неотъемлемой частью рыночной экономики, которая служит определенным стимулом эффективной работы хозяйствующих субъектов. Рассмотрим показатели, характеризующие результаты процедур в отношении должников, по которым конкурсное производство завершено в 2017 году на территории муниципальных образований Иркутской области (Падунского района города Братска, Братского района, Нижнеилимского района) (табл. 1).

Таблица 1

Показатели, характеризующие результаты процедур в отношении должников, конкурсное производство, в отношении которых завершена в 2017 году, млн. руб.

№ п/п	Наименование должника	Номер дела о банкротстве	Дата решения арбитражного суда об открытии конкурсного производства	Дата определения арбитражного суда о завершении конкурсного производства	Балансовая стоимость имущества, входящего в состав конкурсной массы	Рыночная стоимость имущества, входящего в состав конкурсной массы	Дебиторская задолженность	Размер денежных средств, поступивших в конкурсную массу от реализации имущества должника	Размер задолженности уполномоченного органа, включенной в реестр требований кредиторов, всего	Размер погашенной задолженности уполномоченного органа, включенной в реестр требований кредиторов, всего по результатам процедуры банкротства	Размер общей задолженности, включенной в реестр требований кредиторов, всего	Общий размер погашенной задолженности, включенной в реестр требований кредиторов, всего по результатам процедуры банкротства
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	ООО "СКИФ"	A19-19641/2014	22.01.2015	12.01.2017	0,000	0,000	0,000	0,000	0,431	0,000	0,490	0,000
2	ООО СПК "Братский"	A19-14459/2013	02.12.2013	11.01.2017	97,598	50,075	0,312	27,477	19,305	0,000	110,332	25,870
3	ООО "ТРЕК"	A19-11123/2016	10.08.2016	21.02.2017	0,183	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,400	0,000
4	ООО "Иркутск-Алко"	A19-18078/2014	04.12.2014	03.04.2017	1,062	1,447	1,310	1,310	69,349	0,344	143,927	0,029
5	ООО "ППП ППЦ"	A19-15216/2016	31.10.2016	03.04.2017	0,060	0,000	0,000	0,000	1,491	0,000	0,523	0,000
6	ООО "Промышленная металлургия"	A19-17077/2014	16.07.2015	24.05.2017	3,901	3,201	0,000	3,201	10,171	0,029	93,730	0,768
7	ООО "Руслеспром"	A19-20342/2016	27.02.2017	27.07.2017	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,484	0,000
8	ООО УК "Наш город"	A19-445/2015	15.07.2015	06.07.2017	18,917	0,165	0,000	0,000	0,678	0,081	16,949	0,969
9	ООО "НОРД ТРЕЙД"	A19-3371/2017	26.04.2017	22.08.2017	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,484	0,000
10	ООО "Диамант"	A19-20167/2014	11.02.2015	09.10.2017	8,458	0,000	0,000	0,000	2,196	0,054	13,851	0,055
11	ООО "УК Сантехсервис"	A19-15637/2013	29.04.2014	23.10.2017	0,075	0,000	0,000	0,000	2,130	0,009	13,074	0,010
12	ООО "СибХолц"	A19-8385/2013	10.02.2014	07.11.2017	0,000	0,000	0,000	0,000	11,133	0,000	40,654	0,000
13	ООО "ТЕХСЕРВИС"	A19-20203/2014	14.01.2015	08.11.2017	0,000	0,000	0,000	0,000	2,492	0,000	2,492	0,000

Количество таких должников составляет - 27, из них 13 организаций, 10 – физических лиц и 4 индивидуальных предпринимателя. Следует отметить, что на рассматриваемой территории по состоянию на 01.01.2017 имелось 51 банкрот, из них: 2 предприятий, находящихся в процедуре наблюдения, 31 в процедуре конкурсного производства, 2 – мировое соглашение, 1 – внешнее управление, 6 физических лиц и индивидуальных предпринимателей, находящихся на реструктуризации долгов гражданина и 9 физических лиц и индивидуальных предпринимателей, находящихся на реализации имущества гражданина.

Поскольку существенные изменения в главе IX Закона о банкротстве в части регулирования реабилитационных процедур, применяемых к неплатежеспособным физическим лицам вступили в силу только с 1 октября 2015 года, то в данной статье исследуем обстоятельства дел о банкротстве, касающиеся лишь банкротства юридических лиц.

Показатели процедур банкротства для построения таблицы 1 были взяты с сайта Федеральной налоговой службы России, системы «Электронное правосудие», сведений Единого федерального реестра сведений о банкротстве [2, 3, 4].

Исследуем дела о банкротстве с позиции достаточности имущества. Проанализировав таблицу 1, видно, что в 5 из 13 организаций арбитражным управляющим имущество не выявлено, что составляет 38.46%, из общего числа организаций. В 3 из 8 организаций (37.5%), у которых арбитражный управляющий выявил имущество, но данное имущество не подлежало оценки и впоследствии реализации. Таким образом, только в 5 организациях имущество реализовано на торгах. Однако, как видно из таблицы 1, только в 3 организациях денежные средства от реализации имущества поступили в конкурсную массу должников. Это говорит о том, что руководители прибегли к процедуре банкротства во избежание расплаты по существующим долгам. При этом кредиторы и другие участники банкротства, в том числе и государство, понесли убытки.

На основе таблицы 1 построим диаграмму (рисунок 1), которая визуальным образом отражает основной показатель процедур банкротства – размер погашенных требований кредиторов по реестру требований кредиторов должников, процедура банкротства, в отношении которых завершена в 2017 г. на территории

муниципальных образований Иркутской области (Падунского района города Братска, Братского района, Нижнеилимского района).

Исходя из рассматриваемого рисунка, очевидно, что доля погашенных требований в результате реализации имущества должников крайне мала. Кроме того, исходя из данных таблицы 1, следует, что расчеты с кредиторами, включенными в реестр требований кредиторов, происходили в 6 делах о банкротстве. Однако, сумма погашенных требований кредиторов к общему размеру задолженности включенной в реестр требований кредиторов составила 6.33%.

По результатам рассматриваемых процедур банкротства кредиторы понесли убытки в размере 409 689 тыс. руб., в том числе 118 859 тыс. руб. (29.01%) – обязательные платежи в бюджет и внебюджетные фонды (рисунок 2).

Таким образом, по итогам процедур конкурсного производства денежных средств оказалось не достаточно для погашения задолженности по текущим платежам.

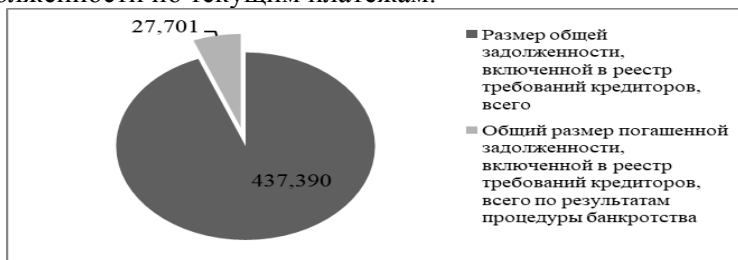


Рисунок 1 - Структура погашения требований кредиторов в 2017 г., тыс. руб.

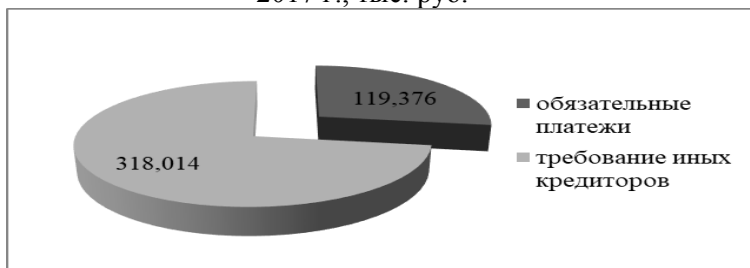


Рисунок 2 - Структура не удовлетворенных требований кредиторов в 2017 г., тыс. руб.

Другой неблагоприятной тенденцией в рассматриваемых делах о банкротстве, исходя из данных таблицы 1, является большая продолжительность их срока.

В соответствии п. 2 ст. 124 ФЗ Закона о банкротстве конкурсное производство вводится на срок до шести месяцев. Срок конкурсного производства может продлеваться по ходатайству лица, участвующего в деле, не более чем на шесть месяцев [5]. Исходя из данных таблицы 1, среднее значение продолжительности процедур конкурсного производства рассматриваемых должников составило около 24 месяцев.

С продолжительностью процедуры растет размер задолженности по текущим платежам и в следствии уменьшает шансы кредиторов на удовлетворение требований, включенных в реестр требований кредиторов.

По итогам проведенного исследования дел о банкротстве, можно сделать следующие выводы:

- доля погашенных требований в результате реализации имущества должников крайне мала;

- из всех неудовлетворенных требований кредиторов 29.01% приходится на обязательные платежи, что причиняет ущерб бюджету;

- среднее значение продолжительности процедур конкурсного производства рассматриваемых должников составило около 24 месяцев, что приводит к снижению эффективности процедур банкротства;

- сумма ежегодно причиняемого кредиторам ущерба вследствие несостоятельности должников велика, в рассматриваемом периоде данное значение составило 409 689 тыс. руб. Такие убытки вполне могут привести к новой череде банкротств, вследствие этого ухудшается экономическая ситуация в регионе.

Так, на территории муниципальных образований Иркутской области (Падунского района города Братска, Братского района, Нижнеилимского района) по состоянию на 01.01.2018 количество банкротов, при условии завершения процедур 2017 году, возросло на 39.34% и составило 61 должник, из которых в процедуре наблюдения 11 организаций, 28 в процедуре конкурсного производства, 1 – мировое соглашение, 4 физических лица и индивидуальных предпринимателя, находящихся на реструкту-

ризации долгов гражданина и 17 физических лиц и индивидуальных предпринимателей, находящихся на реализации имущества гражданина.

Необходимость признать официально несостоятельность и банкротство возникает, если должник не имеет возможности рассчитываться по счетам и не видит перспектив дальнейшего развития своего бизнес-проекта на рынке. Появляется задолженность перед различными кредиторами, а также по выплате заработной платы сотрудникам. Собственник задумывается о варианте как закрыть свою организацию с долгами.

Кроме того, принятый закон, позволяющего инициировать банкротство физических лиц, 1 октября 2015 года помог индивидуальным предпринимателям и физическим лицам решать финансовые проблемы цивилизованным путем.

Список используемых источников:

1. Федеральный закон N 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» /<http://zakonobankrotstverf.ru/>

2. Единый Федеральный Реестр сведений о банкротстве/ <https://bankrot.fedresurs.ru/DebtorsSearch.aspx>

3. Федеральная налоговая служба / https://www.nalog.ru/rn77/yul/interest/bankruptcy_yul

4. Арбитражный суд / <http://ras.arbitr.ru>

5. Консультант плюс/http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_39331/6f0b81d07377437d1dbc751d0d0d82594e394df3/

Научный руководитель – Е.В. Трусевич,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент базовой каф. ЭиМ, к.э.н (г. Братск)

РЕАЛИЗАЦИЯ ПОЛНОМОЧИЙ ФЕДЕРАЛЬНОГО КАЗНАЧЕЙСТВА

Ю.А. Волкова,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент гр. ФиК-17

В соответствии с конституционной нормой разделения полномочий между Российской Федерацией и ее субъектами, в Российской Федерации функционирует Федеральная Казначейство и управления Казначейства России по субъектам РФ, которые в

системе органов государственного финансового контроля занимают особое место. Бюджетный кодекс Российской Федерации (ст.269) определяет круг полномочий федерального казначейства в области государственного финансового контроля [1].

Главными задачами органов Федерального казначейства являются:

а) организация, осуществление и контроль за исполнением федерального бюджета (бюджета субъекта РФ), управление доходами и расходами бюджетов на счетах казначейства;

б) сбор, обработка и анализ информации о состоянии государственных финансов;

в) осуществление краткосрочного прогнозирования государственных финансовых ресурсов;

г) регулирование финансовых отношений между бюджетами разных уровней бюджетной системы Российской Федерации и государственными внебюджетными фондами, контроль за соблюдением и использованием внебюджетных средств.

При исполнении Федеральным казначейством своих бюджетных полномочий по учету поступлений и их распределению между бюджетами бюджетной системы РФ Федеральное казначейство осуществляет учет поступлений и их распределение более чем по 4000 кодов бюджетной классификации России. За 2016 год в бюджетную систему Российской Федерации (с учетом межбюджетных трансфертов) поступило 35404,4 млрд. рублей.

Из них поступило в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации:

- в федеральный бюджет 13478,4 млрд. рублей, что составляет 38,07% от общего объема поступлений в бюджетную систему Российской Федерации;

- в бюджеты государственных внебюджетных фондов 10403,4 млрд. рублей или 29,39% от общего объема поступлений;

- консолидированные бюджеты субъектов РФ 8033,8 млрд. рублей или 22,69% от общего объема поступлений в бюджетную систему Российской Федерации;

- в местные бюджеты – 3488,8 млрд. рублей или 9,85% от общего объема поступлений (рисунок 1) [2].

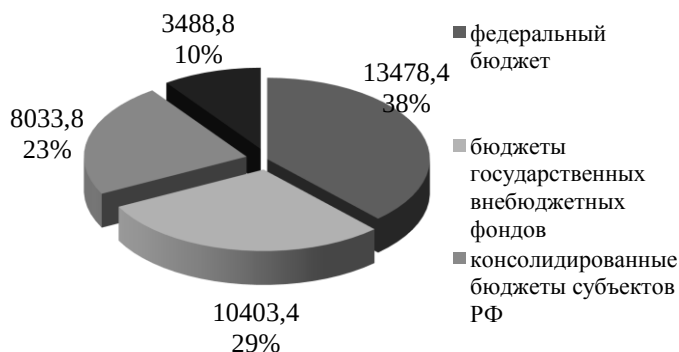


Рисунок 1 - Поступление доходов в бюджетную систему РФ в 2016 году (млрд руб.)

В результате проведенной Федеральным казначейством работе из общей суммы невыясненных поступлений, зачисленных в федеральный бюджет в 2016 году в сумме 448,7 млрд. рублей, было уточнено 391,9 млрд. рублей, а также возвращено плательщикам – 66 млрд. рублей [3].

Ответственные контрольные функции возложены на Федеральную службу по финансовому мониторингу, которая является федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным принимать меры по противодействию легализации доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма. Эта служба собирает, обрабатывает и анализирует информацию об операциях с денежными средствами и иным имуществом, подлежащим контролю [4].

В настоящее время данная система включает в себя около 150 тысяч организаций, выполняющих поручения клиентов об осуществлении операций с денежными средствами или иным имуществом. Регулирующая и контролирующая надзорная работа должна способствовать снижению рисков, связанных с использованием финансовой системы для отмывания «грязных» денег и финансирования терроризма.

Исходя из вышесказанного, следует отметить, что необходимость и значимость мероприятий государственного финансового контроля в современных условиях возрастает, поскольку усложняются связи и отношения в финансово-экономической

сфере, происходит увеличение количества субъектов и видов финансовой деятельности, изменяется законодательство, совершенствуются схемы финансовых нарушений и преступлений.

Список используемых источников:

1. Бюджетный кодекс Российской Федерации: [федер. закон: принят Гос. Думой 17 июля 1998г.: по состоянию на 2018 г.]. - М.: Эксмо, 2018 - 317 с.

2. Министерство финансов РФ [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://www.minfin.ru/ru/>. - Загл. с экрана / Дата обращения: 21.03.18г.

3. Федеральное казначейство РФ [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.goskazna.ru/> . - Загл. с экрана / Дата обращения: 23.03.18г.

4. Колесов Р.В., Юрченко А.В. Система государственного финансового контроля РФ: проблемы и перспективы: Монография. - Ярославль: ЯФ МФЮА, 2013. - 100 с

Научный руководитель – Е.В. Трусевич,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент базовой каф. ЭиМ, к.э.н (г. Братск)

**ИССЛЕДОВАНИЕ ДИАГНОСТИКИ СОСТОЯНИЯ ВНУТРЕННЕЙ
СРЕДЫ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО КБЖБ**

Т.А. Карпова,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ФМП, магистрант, гр. ФМмоз-16

Внутренняя среда предприятия включает в себе тот потенциал, который дает возможность организации функционировать. Исследование внутренней среды предприятия необходимо для обеспечения руководителю ясного понимания о возможностях организации к развитию ее потенциала, связанного с неиспользованными ее возможностями и имеющимися в распоряжении организации ресурсами.

Превращение существующих потенциальных ресурсов в рыночные конкурентные преимущества в настоящее время возможно лишь при эффективном осуществлении всей деятельно-

сти субъектов хозяйствования. Для оценки деятельности исследуемого предприятия воспользуемся методикой, основанной на сравнении фактических и динамических рядов с нормативными. Сущность данной методики состоит в измерении степени соответствия фактической структуры показателей развития предприятия нормативной структуре показателей.

Наше исследование охватывает период, начиная с 2012 г. Это сделано с целью более детального изучения ситуации, сложившейся на предприятии в условиях реформ.

Алгоритм работ по проведению исследования следующий:

1. Для анализа собраны статистические данные по интересующим показателям за 2012 - 2017 г.г..

2. Выполняя несложные математические операции над показателями, произведен расчет их изменений.

3. На основе данных представлены темпы роста по исследуемым показателям в виде динамических рядов.

4. Произведены расчеты коэффициента ранговой корреляции по каждому фактическому динамическому ряду в сравнении с нормативным динамическим рядом.

5. По имеющимся значениям коэффициента корреляции Спирмэна построен график, отражающий динамику изменения данного коэффициента – рисунок 1.

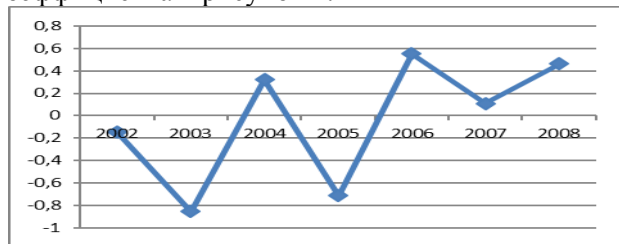


Рисунок 1 - Динамика коэффициента Спирмэна на предприятии ООО КБЖБ

Проведенные расчеты и построенный график свидетельствуют о волнообразном характере изменений коэффициента корреляции. Это позволяет сделать вывод о преобладании в управлении предприятием текущих и оперативных решений, осуществляемых с учетом стечения обстоятельств и при отсутствии определенной линии поведения. На исследуемом предприятии за последние 7 лет отсутствовали стратегические пла-

ны. Это подтверждают многие из показателей, занимающие в динамическом ряду места от «1» до «7». Данное обстоятельство вызвано частой сменой целей и направлений развития, отсутствием специалистов, способных разрабатывать и реализовывать стратегии развития.

Быстрая смена коэффициентов корреляции с «+» на «-» и обратно, причем с большой амплитудой (от -0,8571 до +0,5535) свидетельствует о негативных тенденциях развития предприятия и убывающей эффективности его деятельности. Интенсивным фактором развития (внедрение технологических новшеств, быстрая смена видов производимой продукции, повышение качества выпускаемых изделий и др.) не уделяется должного внимания.

Значение коэффициента корреляции со знаком «-» в течение 2013 -2017 гг. свидетельствует о том, что руководство предприятия не занималось разработкой перспектив развития, несмотря на ухудшение хозяйственной ситуации.

Отсутствие опыта работы в условиях рынка, незнание основ стратегического управления, ограниченные инвестиционные возможности повлияли на сложившееся положение. Начиная с 2013 г. в ООО КБЖБ ситуация начала улучшаться. Темпы роста прибыли превысили в 2013г. темпы роста остальных показателей.

Немаловажную роль играет и отсутствие на предприятии службы, осуществляющей функции маркетинга. Так, в ООО КБЖБ функции маркетинга выполняют отделы реализации и сбыта, плановый и производственный отделы. Исследования, проводимые ими, практически не оказывают никакого воздействия на планирование и прогнозирование деятельности предприятия.

ООО КБЖБ является крупнейшим производителем сборных железобетонных конструкций в г. Братске. Объем производства производимой предприятием продукции возрос с 2012 по 2016 годы примерно на 80,8%

На предприятии создана неплохая материально-техническая база, накоплен большой опыт по производству и сбыту продукции, сформировался квалифицированный кадровый потенциал.

За исследуемый период в ООО КБЖБ численность работников сократилась на 60 человек, и составила в 2016 году 504 че-

ловека. Сокращение произошло за счет снижения численности рабочих на 60 человек, в связи с внедрением на предприятии новой энергосберегающей технологии производства продукции.

Текучесть кадров среди ИТР отсутствует. Она имеет место в основном среди рабочих, которые стремятся сменить место работы из-за невысокой заработной платы и тяжелых условий труда. Большинство специалистов (68% - в 2008г.) имеют высшее образование, большой стаж работы.

Предприятие стабильно развивалось в докризисный период и сейчас имеет достаточно стабильное финансовое состояние, занимая неплохие рыночные позиции и поддерживая имидж надежного делового партнера как в г. Братске, так и в регионе.

Анализ платежеспособности ООО КБЖБ, проведенный путем расчета коэффициентов ликвидности показал, что предприятие не способно за счет собственных оборотных средств, своевременно и в полном объеме произвести расчеты по своим краткосрочным обязательствам. Так, коэффициент текущей (общей) ликвидности показывает возможность предприятия расплатиться по своим текущим обязательствам. Удовлетворительный его уровень находится в пределах от 2 до 1. Для исследуемого предприятия значение этого коэффициента составило 1,0168 в 2012г. и 1,0337 в 2014г. Это свидетельствует о том, что находящиеся у предприятия оборотные средства позволяют погасить долги по краткосрочным обязательствам. Однако необходимо учитывать, что не все активы имеют одинаковую степень ликвидности, а, следовательно, не могут быть реализованы в срочном порядке. Коэффициент быстрой ликвидности характеризует возможность предприятия расплатиться по своим обязательствам денежными средствами и взысканной дебиторской задолженностью.

Оптимальное значение показателя для России определяется в интервале от 0,7 до 1,0. У ООО КБЖБ он составил 0,1903 в 2006г. и 0,2332 в 2014г. Это свидетельствует о том, что для погашения краткосрочных долгов, ликвидных активов недостаточно, поэтому в случае необходимости предприятию придется расплачиваться за счет товарно-материальных запасов.

Более жестким критерием ликвидности предприятия является показатель абсолютной ликвидности, характеризующий возможность погашения задолженности денежными средствами

из краткосрочных финансовых вложений. Оптимальное значение данного показателя для России находится в интервале от 0,05 до 0,2. Согласно данным таблицы 2.4, этот показатель у ООО КБЖБ находится в пределах установленной нормы, однако его величина очень низкая - 0,1049 по итогам 2014г., что свидетельствует о том, что у предприятия практически отсутствует достаточное количество наличных денежных средств, их большая часть отвлечена в другие менее ликвидные активы. Так, за счет наличных денежных средств в 2014 г. предприятие могло погасить лишь 10,49% краткосрочных обязательств. Однако, несмотря на то, что все коэффициенты ликвидности имеют значения ниже нормативных, рост данных показателей в динамике можно рассматривать как положительную тенденцию и говорить об улучшении финансового состояния предприятия.

Финансовая устойчивость предприятия в значительной мере зависит от соотношения кредиторской и дебиторской задолженности. Значение данного показателя не должно превышать 2,0. По данным ООО КБЖБ он составил 0,1902 в 2006г. и 0,1328 в 2014г. Снижение данного показателя за последние три года свидетельствует об увеличении суммы кредиторской задолженности при одновременном снижении дебиторской задолженности. Это подтверждают и рассчитанные коэффициенты автономии и финансовой неустойчивости.

Так, если в 2012г. доля собственного капитала от всего имущества предприятия составляла 61,18% то в 2014г. уже 51,25%. Одновременно со снижением доли собственного капитала происходит увеличение доли заемных средств в финансировании предприятия (увеличение коэффициента финансовой неустойчивости с 1,16 до 1,95 доли). Рост данного показателя может означать увеличение зависимости от внешних инвесторов, а, следовательно, возрастание риска неплатежеспособности предприятия. Во избежание этого в настоящее время предприятие активно применяет меры по экономии средств на их обслуживание и содержание. Более наглядно это можно увидеть по результатам расчета коэффициентов оборачиваемости, дающих оценку деловой активности предприятия, и позволяющих выявить, насколько эффективно предприятие использует свои средства. Динамика данных показателей свидетельствует об увеличении оборачиваемости всех активов предприятия: мо-

бильных средств на 2,08 оборота, готовой продукции на 8,57 оборота, собственного капитала на 1,22 оборота, всего капитала предприятия на 0,54 оборота. Коэффициент оборачиваемости кредиторской задолженности и ее средний срок оборота, сократившийся на 88,71 дней за последние три года, показывает, что предприятие стремится к своевременному погашению долгов по своим обязательствам. Таким образом, увеличение значения показателей оборачиваемости свидетельствует об активизации деятельности предприятия.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что в 2014г. финансовое положение предприятия характеризовалось как устойчивое. Хотя предприятие и имеет низкие показатели ликвидности, но их динамика за последние три года положительная.

Таким образом, в последние годы финансовое положение ООО КБЖБ является относительно стабильным. Предприятие платежеспособно, эффективно используются как привлеченные, так и собственные средства предприятия, продукция пользуется спросом не только в городе, но за его пределами, и как следствие, растет рентабельность производства в целом. В перспективе предприятие стремится к повышению эффективности производства путем внедрения новых технологий.

По итогам проведенного анализа состояния внутренней среды предприятия можно определить сильные и слабые стороны исследуемого К числу проблем предприятия можно отнести нехватку финансовых ресурсов для обеспечения новых научно-технических разработок и внедрения новых проектов, отсутствие маркетинговых исследований, неопределенность долгосрочных целей. Главной причиной данных проблем на предприятии является отсутствие стратегической направленности в управленческой деятельности ООО КБЖБ.

Список используемых источников:

1. Ипатова В.А., Трапезникова Е.В., Трусевич Е.В. Маркетинговые исследования рынка товаров производственного назначения: монография. – Братск: ГОУ ВПО «БрГУ», 2010. – 89с.
2. Трапезникова Е.В., Абрамова А.С. Перспективы развития малого бизнеса в России. Труды Братского государственного

университета: Серия.: Экономика и управление.– Братск: Изд-во БрГУ, 2014. – 209 с.

3. Черутова М.И. Патрусова А.М. Трапезникова Е.В. Центр инновационных методов управления. Проблемы социально-экономического развития Сибири. - 2012. - № 2 (8). – с.23-26

4. Антон Антич, Старший операционный директор компании VeeamSoftware, Санкт-Петербург, Источник: <https://www.gd.ru/articles/8078-swot-analiz>.

Научный руководитель- Е.В.Трапезникова,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент базовой каф. ЭиМ, к.э.н (г. Братск)

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ НА ПРИМЕРЕ ООО КБЖБ

Т.А. Карпова,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ФМП, магистрант, гр. ФМмоз-16

Формирование стратегии предприятия начинается с анализа внешней и внутренней среды. От того, насколько правильно он проведен, зависит успех всех других действий по разработке и реализации стратегии.

Внешняя среда - это те факторы, которые находятся за пределами организации и могут на нее воздействовать. Внешняя среда, в которой приходится работать организации, находится в непрерывном движении, подвержена изменениям. Способность организации реагировать и справляться с этими изменениями является одной из наиболее важных составляющих ее успеха. Вместе с тем эта способность является условием осуществления запланированных стратегических изменений.

Внешнее окружение предприятия изучается в первую очередь для того, чтобы вскрыть те угрозы и возможности, которые организация должна учитывать при определении своих целей и при их достижении определить стратегические перспективы развития, поэтому ее анализ представляет важнейшее исходное звено при разработке стратегии предприятия.

Объектом нашего исследования является предприятие промышленности строительных материалов. Необходимость при-

менения стратегического управления на предприятиях промышленности строительных материалов не вызывает сомнения. Использование стратегического подхода к решению проблем управления строительной фирмой создает ряд альтернатив, обеспечивающих выход на положительные коммерческие результаты. Он базируется на проведении глубокой аналитической работы, способствует выходу на наиболее благоприятные сегменты рынка, формированию необходимых образцов поведения потребителей, созданию благоприятного образа предприятия и всей его деятельности в глазах общественности.

Реализация концепции стратегического управления на предприятиях промышленности строительных материалов предполагает создание соответствующей системы управления, обеспечивающей стратегическую ориентацию развития.

Развитие промышленности строительных материалов должно базироваться на создании благоприятных условий для комплексного внедрения прогрессивных технологий и оборудования, обновлении производственного аппарата, подготовке высококвалифицированных кадров, проведении оптимальной научно-обоснованной экономической политики, внедрении сертификации продукции и услуг. Чтобы выжить в условиях постоянных изменений предприятия промышленности строительных материалов должны постоянно пересматривать стратегию своего развития.

В настоящее время промышленность строительных материалов в г. Братске представлена 5 предприятиями, производящими строительные материалы и конструкции: 2 специализируется на выпуске стеновых материалов и железобетонных конструкций, 1 - на выпуске цемента, 1 - асбестоцементных труб, 1 - кирпича. Большинство предприятий промышленности строительных материалов города сегодня - это крупные, достаточно хорошо оснащенные предприятия, функционирующие в течение десятилетий. Они имеют большие производственные площади, развитую инфраструктуру, однако многие из них работают неэффективно. По данным Госкомстата Иркутской области степень износа промышленно-производственных фондов в отрасли в 2013 г. составила 56,2%. Преобладают предприятия с низким уровнем механизации работ. Рентабельность предприятий, успешно работающих в условиях рынка, не превышает 10-15%.

Определение перспектив развития любого предприятия данной отрасли должно базироваться на анализе происходящих во внешней среде изменений, оценке стратегических позиций предприятия, его сильных и слабых сторон. Для проведения исследования в рамках данной работы выбрано одно предприятие промышленности строительных материалов. Его выбор в качестве объекта исследования обусловлен целесообразностью исследования крупного предприятия, имеющего достаточно большой производственный потенциал, а также стабильный трудовой коллектив, мощную материально-техническую базу, отлаженную систему поставок материалов и оборудования в регионе и за его пределами, высококвалифицированный управленческий персонал. К тому же такое предприятие должно обладать экономической стабильностью.

В результате было выбрано наиболее подходящее для проведения исследования предприятие промышленности строительных материалов г. Братска, отвечающие всем требованиям решаемой задачи: ООО КБЖБ.

Предприятие ООО КБЖБ основано в 1956 году, было акционировано в 1992 году. На протяжении нескольких десятилетий оно специализируется на производстве сборного железобетона, бетонных изделий, бетона, раствора. В номенклатуру выпускаемой продукции входят: плиты пустотного настила, дорожные плиты, стеновые панели, кольца, лестничные марши и площадки, перемишки, сваи, прогоны, лотки, бордюры, армокаркасы и др. Эта продукция составляет 95% от общего объема продукции завода. 5 % в общем выпуске продукции приходится на товары народного потребления. ООО КБЖБ является одним из ведущих предприятий Братска по производству сборных железобетонных конструкций. Финансовое положение предприятия стабильное.

В рамках данного диссертационного исследования для оценки степени влияния факторов внешней среды на деятельность исследуемого предприятия был проведен опрос руководителей и специалистов ООО КБЖБ.

Существенное влияние на рост производства оказала осуществляемая в городе политика поддержки промышленности. Так, для обеспечения государственной поддержки строительного комплекса и промышленности строительных материалов бы-

ла принята программа «Переселение из ветхого жилья». Реформы, проводимые государством в области налогового законодательства, направлены на то, чтобы сделать налоговую систему более простой и менее обременительной для налогоплательщиков. Так, сравнительно низкая ставка подоходного налога - 13%, дала возможность многим предприятиям направить часть своих средств на расширение и обновление производственных фондов, проведение научно-технических исследований, внедрение новых технологий. Позитивное отношение государственных органов к предприятиям промышленности строительных материалов позволяет в свою очередь обеспечить рост доходной части бюджета.

Рыночные реформы привели к росту цен на сырье и материалы. Значительным препятствием для работы предприятий промышленности является повышение тарифов на электроэнергию

Повышение платы за электроэнергию непосредственно влияет на рост себестоимости продукции, что в свою очередь, снижает конкурентоспособность производимой продукции. Поэтому особое место в деятельности предприятий промышленности строительных материалов занимает внедрение программы «Энергосбережение», в рамках которой ими разрабатываются и осуществляются мероприятия по энергосбережению. Сокращение потребления энергоресурсов достигается путем внедрения энергосберегающих технологий.

Научно-технический прогресс приводит к появлению новых строительных материалов и конструкций, отвечающих требованиям и предпочтениям потребителей. Соответственно предприятия вынуждены осуществлять изменения в технологическом процессе, расширять ассортимент производимой продукции.

Природно-географическое расположение исследуемого предприятия является выгодным. Близость его расположения к транспортным путям позволяет эффективно взаимодействовать с поставщиками и потребителями.

Таким образом, результаты исследования макроокружения подтверждают, что угрозу для деятельности предприятия создают: ожидание высоких темпов инфляции, спад производства, сложности в привлечении финансовых ресурсов, высокие налоговые ставки, падение покупательной способности на продукцию предприятия, и как следствие, затруднение сбыта и вынуж-

денное сокращение объемов производства, появление новых технологий, моральное старение действующих технологий, неплатежи и отсутствие стабильности в обществе.

Основными факторами непосредственного окружения исследуемого предприятия промышленности строительных материалов являются поставщики сырья и материалов, потребители, конкуренты.

Из факторов непосредственного окружения в большей степени на предприятие оказывают влияние потребители продукции. В пределах города Братска наиболее крупными покупателями продукции ООО КБЖБ являются АО «Иркутскэнерго» - объем покупок продукции составляет 4170 тыс. руб. в 2014 году, 4484 тыс. руб. в 2015 году, в 2016 году - 5249 тыс. руб.

Наибольшим спросом пользуется продукция ООО КБЖБ у индивидуальных застройщиков. В период летнего времени ими потребляется до 30% всей производимой продукции. Из внешних рынков для ООО КБЖБ наиболее привлекательными и освоенными являются рынки Иркутской области и Красноярского края. Предприятия этих областей отдают предпочтение продукции ООО КБЖБ в силу ее достаточно высоких качественных характеристик, приемлемых цен, скидок, устанавливаемых постоянным клиентам, а также возможности использования прямых каналов сбыта. Благодаря этому предприятие не испытывает проблем со сбытом сборного железобетона, бетонных изделий, блочного кирпича, асфальтобетона. На деятельность ООО КБЖБ конкуренты сильного влияния не оказывают. Поскольку они уступают прежде всего по объемам производства. В г. Братске аналогичную продукцию производят также ОАО Братский комбинат стройиндустрии (БКСИ), ООО «Братск – железобетонные конструкции», Кординский ЗКПДС (Братский филиал), ООО «Бон-Бетон», Братский завод керамических материалов.

Согласно объему производимой продукции ООО КБЖБ почти в два раза превосходит своих конкурентов. Так, на долю ОАО «БКСИ» в 2014 г. приходилось 25,4 % от общего объема производства сборных железобетонных конструкций, на ООО «БЖК» -14,2 % и ООО «Бон-Бетон», Кординский ЗКПДС - 12,9%.

ООО КБЖБ в сравнении с конкурентами имеет преимущества и в цене предлагаемой продукции.

Цена на продукцию исследуемого предприятия на 5% ниже, чем на аналогичную продукцию предприятий-конкурентов. Например, цена на плиты перекрытий у Кодинского ЗКПДС примерно на 320 руб. дороже, чем у ООО КБЖБ, и на 222 руб. дороже по фундаментным подушкам. Согласно данным, приведенным в таблице 2.12 у ООО КБЖБ более низкие цены на плиты перекрытия ПК 63-12, фундаментные блоки и фундаментные подушки по сравнению с предприятиями ОАО «БКСИ», ООО «БЖК» и Кодинский ЗКПДС. Так, только два предприятия-конкурента ООО «Бон-бетон» и Братский завод керамических материалов имеют самые низкие цены по данной товарной позиции. Так, если у ОАО «Комбинат Братскжелезобетон-1» стоимость плиты перекрытия составляет 2621руб. за единицу продукции, то у Братского завода керамических материалов - 2212 руб., это почти на 400 руб. дешевле. По фундаментным блокам ООО КБЖБ уступает в уровне цен ООО «Бон-Бетон» и Братскому заводу керамических материалов на 140 руб.

Таким образом, ООО КБЖБ является крупнейшим производителем строительных материалов в городе Братске, и конкуренты уступают ему в ассортименте и номенклатуре, качестве и цене производимых товаров. Вследствие чего деятельность предприятия напрямую зависит от предпочтений потребителей продукции и налаживании эффективной системы материально-технического снабжения производства.

Для оценки степени влияния микросреды на исследуемое предприятие промышленности строительных материалов был проведен факторный анализ.

Для его проведения были обобщены результаты опроса руководителей предприятия промышленности строительных материалов. В процессе опроса были заданы вопросы, затрагивающие оценку руководителями предприятия своего положения на рынке, перспектив дальнейшего развития, конкурентоспособности выпускаемых товаров и оказываемых услуг, работы с клиентами, качество выпускаемой продукции, трудности, связанные с производством продукции, вопросы сотрудничества и др. В результате была получена информация о влиянии факторов микросреды, которые были объединены в следующие группы:

1. КОНКУРЕНТЫ: условия для успешной конкуренции.
 - 1.1 .Разнообразие ассортимента выпускаемой продукции - АССОРТИМЕНТ)
 - 1.2. Сроки выполнения заказа (ЗАКАЗ)
 - 1.3. Требуемое потребителем качество (КАЧЕСТВО)
 - 1.4. Поиск заказчиков (ПОИСК)
 - 1.5.Доступность цены (ЦЕНА)
2. ПОТРЕБИТЕЛИ: способы привлечения покупателей.
 - 2.1 .Визит заказчика (ВИЗИТ)
 - 2.2.Использование посредников (ПОСРЕДНИК)
 - 2.3. Использование рекламы (РЕКЛАМА)
 - 2.4.Выезд к заказчикам (ВЫЕЗД)
 - 2.5.Интерактивное общение (ИНТЕРНЕТ)
3. ПОСТАВЩИКИ РЕСУРСОВ: эффективность деятельности предприятия.
 - 3.1. Решение проблем с транспортировкой сырья и готовой продукции (СЫР. Г.П.)
 - 3.2. Решение проблем с инвестициями (ИНВЕСТИЦ.)
 - 3.3. Решение проблем с реализацией продукции (РЕАЛ. ПР.)
 - 3.4. Решение проблем, связанных с закупкой сырья (ЗАК. СЫР.)

Таким образом, по результатам анализа внешней среды можно сделать следующий вывод, что, выбирая дальнейшие направления своего развития и разрабатывая стратегию, предприятию необходимо учитывать свои сильные и слабые стороны. При этом потенциал предприятия должен быть четко ориентирован на рыночную ситуацию.

Список используемых источников:

1. Ипатова В.А., Трапезникова Е.В., Трусевич Е.В. Маркетинговые исследования рынка товаров производственного назначения: монография. – Братск: ГОУ ВПО «БрГУ», 2010. – 89с.
2. Трапезникова Е.В., Абрамова А.С. Перспективы развития малого бизнеса в России. Труды Братского государственного университета: Серия.: Экономика и управление.– Братск: Изд-во БрГУ, 2014. – 209 с.

3. Черутова М.И. Патрусова А.М. Трапезникова Е.В. Центр инновационных методов управления. Проблемы социально-экономического развития Сибири. - 2012. - № 2 (8). – с.23-26

4. Антон Антич, Старший операционный директор компании VeeamSoftware, Санкт-Петербург, Источник: <https://www.gd.ru/articles/8078-swot-analiz>.

Научный руководитель- Е.В.Трапезникова,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент базовой каф. ЭиМ, к.э.н (г. Братск)

САМОРЕАЛИЗАЦИЯ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯХ ПРОВИНЦИАЛЬНОГО ГОРОДА

Е.Р. Коновалов,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент гр. УИ -17 (г. Братск)

Выявляется причина неспособности самореализации молодежи в провинциальных городах, на примере города Братск. Предоставляются результаты социологического опроса современной молодежи города Братска, в котором проанализированы факторы, влияющие на самореализацию молодежи. Анализируются особенности самореализации молодых людей из провинциальных городов в условиях отдаленности от крупных городов. Фокусируется внимание на стартовых возможностях молодых людей в сфере трудовой деятельности, на их миграционные установки, перспективы трудоустройства в маленьких городах.

Ключевые слова: самореализация, провинциальная молодежь, особенности самореализации, социальная мобильность.

Жизнь в маленьких городах, зачастую кардинально отличается, нежели чем в крупных центрах России. Снижение государственной поддержки лесной и деревообрабатывающей промышленности, усиление экономического дисбаланса между крупным городом и провинцией привели к спаду в развитии социальной инфраструктуры маленьких городов, что отрицательным образом сказалось на качестве жизни населения. Отсутствие бюджетных мест в университетах, постоянной и высокооплачиваемой работы, перспектив в создании благоприятных социально-бытовых условий, в приобретении благоустроенного жилья, в успешной самореализации индивидов, что в свою очередь ска-

залось на активной миграции из провинциальных городов в крупные, и, по сути, привело к значительным изменениям в социальной структуре провинциального города, к расслоению общества.

Молодежь в провинции оказалась лишенной как старого механизма государственной поддержки в процессе социализации, так и новых стимулов, диктуемых рыночной экономикой и определяющих разнообразие позитивных путей интеграции в общество. Вследствие чего молодежь малых городов, отличаясь более ограниченными стартовыми условиями социальной и профессиональной мобильности, вынуждена без какого-либо опыта и поддержки осуществлять поиск необходимых механизмов самореализации и продвижения по карьерной и социальной лестнице, полагаясь в значительной степени на собственные силы и на помощь родственников, если таковы имеются.

Приходится находить совершенно новые методы подхода к поискам, рассматривать социальное развитие провинциальной молодежи, которое, по мнению В.И. Чупрова и Ю.А. Зубок, характеризуется изменчивостью и подвижностью, размытостью и диффузностью, следствием чего является неопределенность и непредсказуемость не только в деятельности, но и отсутствие ясных представлений о будущем [1. С. 14]. В этой ситуации очевидно, что социальная мобильность практически невозможна без предварительного спланированного будущего. Молодежь, стремящаяся к самореализации и занятия как можно более высокого положения в обществе, должна быть уверена, что ее планы, методы для реализации своей цели, обязаны принести свои плоды.

Говоря иначе, из-за многочисленных различий молодежи крупных и провинциальных городов, свидетельствует о том, что анализ оценки и принятия решений у молодежи второй группы значительно выше, нежели чем у первой. Все вышеназванные проблемы действительно требуют нашего внимания и анализа, ведь они затрагивают не только интересы индивидов, но и государство в целом, что выражается в изменении структуры производительных сил общества и социальной структуры в целом. Именно поэтому важно понимать масштабы и интенсивность социальных перемещений молодых людей, иметь четкое пред-

ставление об уровне социальной мобильности, разнообразных деятельности молодежи.

Из-за огромной актуальности данной проблемы в наше время, автором был проведен опрос представителей провинциальной молодежи города Братска с помощью интервью. Целью социального исследования состояла в выявлении и анализе факторов, влияющих на социальную мобильность и трудовую самореализацию провинциальной молодежи. Всего в исследовании приняли участие 8 человек, представителей провинциальной молодежи в возрасте от 17 до 30 лет.

Наличие разных возрастных групп доказывает высокую актуальностью данной проблемы, именно из-за того, что молодые люди находятся на разных этапах трудовой самореализации. Для полноты исследования, молодежь была распределена на две разные группы:

- 1) 4 человек в возрасте от 17 до 24 лет
- 2) 4 человек в возрасте от 25 до 35 лет.

Распределение на группы было совершенно путем разделения жизненного статуса молодых людей, а именно: в первую вошли обучающиеся в учебных заведениях и находящиеся в поиске постоянной работы, во вторую группу — уже имеющие специальное образование люди, имеющие постоянную работу. Исследование проводилось в марте—апреле 2018 г. в г. Братске. Опрошенная провинциальная молодежь имела приблизительно одинаковые социально-экономические характеристики. Родились и выросли в провинциальных городах Иркутской области, материальная составляющая семьи относилась к группе среднеобеспеченных.

Далее публикуется с сохранением орфографии и пунктуации первоисточника

«Летом всегда приходилось работать из-за недостатка карманных денег. Я уже тогда понимала, что поступить в университет я вряд ли смогу, а на платное обучение у моей семьи не было средств, поэтому потихоньку начинала искать постоянную работу» (Александра, 20 лет). «Я люблю науку и все, что с ней связано. Сейчас я учусь в БрГУ, однако если бы не проблемы в семье, я бы с радостью уехал из-за малых местного образования.» (Олег, 21 год). «Когда мы сдавали ОГЭ, примерно половина класса, на тот момент, уже подрабатывали и вообще не хотели

учиться. Учителя видели это и, как следствие, просто не обращали на них внимание. Так сказать, разделяли тех, кто хочет идти в 10 класс и тех, кто уйдет после 9-го. Обычно, вторым даже замечания не делали, ведь знали, что это бесполезно» (Дмитрий, 18 лет). «У нас в классе было много ребят, которые активно готовились к ЕГЭ для поступления в ВУЗ, однако процентов 80% из них уехало учиться в другие города из-за многих факторов. К примеру, далекая расположенность БрГУ от местожительства, или же недостаток специальностей, на которые многие хотели поступить(прим. «следователь по особо важным делам» в МВД). Ну а те, кто не прошел на бюджет, стали искать работу, ведь стартовые условия в виде оплаты обучения есть далеко не у всех» (Натаалья, 18 лет).

Если оценивать стартовые возможности и установки в сфере трудовой деятельности, то в рассказах многих опрошенных проявляется то, что изначально большинство провинциальной молодежи не имеет достаточных для успешной самореализации исходных позиций, никакого социального и материального капитала, который гарантировал бы ей успех и достижительность. Иными словами, молодежь маленьких городов, по мнению опрошенных, имеет «низкие стартовые условия» для успешной самореализации. Так же, одними из основных факторов стали: отдаленность от университета, миграция, разнообразные «слухи и стереотипы», нехватка работы.

«Очень многих критикуют местное высшее образование из-за слухов, которые распространяют люди, весьма отдаленные от этого самого местного образования. Так, например, большое количество моих знакомых уехало из Братска учиться в другой город только из-за того, что им сказали, мол: «Никто меня на работу с дипломом из БрГУ не возьмет». Не спорю, в Братске очень мало высокооплачиваемой работы, но если у тебя есть «голова на плечах», ты всегда можешь реализовать себя, как это сделал я» (Евгений, 26 лет). «Престиж местного образования, несомненно, ниже, чем в условной Москве, однако это не говорит о том, что учат здесь хуже, чем в других местах» (Евгений, 20 лет). «В нашем городе очень мало работы (даже если у тебя есть хорошее образование) из-за его размеров, именно поэтому многие мои друзья уехали учиться и жить в города более масштабные» (Екатерина, 30 лет). «Я отучилась в БрГУ и ни о чем

не жалею. Многие мои друзья уехали учиться в другие города, хотя зарабатываем мы сейчас примерно одинаково. Это все стереотипы и слухи, которые распространяют недоброжелатели» (Елена, 32 года).

Провинциальная молодежь в определенной степени практически не имеет качественные стартовые условия для жизни. Значимым условием для успешной самореализации нашей молодежи является миграция, которая, по мнению многих, является отличной базовой основой в данной сфере.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что провинциальная молодежь испытывает существенные трудности в сфере трудовой самореализации по причине целого ряда условий. На это влияет отдаленность местожительства от мест получения образования, кризисное состояние производственной и социальной сфер, пониженный престиж образования, нежели чем в крупных городах, недостаточное количество высокооплачиваемой работы, миграция в крупные города для поиска более качественных условий самореализации, различные слухи и стереотипы о некачественном местном образовании. Большая часть молодежи Братска имеют большие амбиции, определенные знания, интерес к жизни и желание к самореализации, однако факторы, которые были описаны выше, в значительной степени мешают ей, от чего приходится мигрировать в другие, более крупные города. Очень незначительная часть молодых людей выбирает обучаться в провинции, не смотря на все проблемы, и, чаще всего, добиваются в этом успехов. Так же имеется часть молодых людей, которые не стремятся получить какое-либо профессиональное образование, ведет пассивный образ жизни, что приводит к полной безработицы или к работе, заработная плата которой желает оставлять лучшего. Все эти проблемы затрагивают не только интересы отдельной личности, но и показывают все общество в целом. Как правило, не в лучшей его кондиции.

Список используемых источников:

1. Чупров В.И. Молодежь и кризис: диалектика неопределенности и определенности в социальном развитии. — М., 2009.

Научный руководитель – Л.А. Каверзина,
ФГБОУ ВО «БрГУ», профессор баз. каф. ЭиМ, д.э.н. (г. Братск)

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЗАТРАТ НА ТРАНСПОРТИРОВКУ НЕФТИ

Ю.С. Костерина,

ФГБОУ ВО «БрГУ», ФМП, магистрант, гр. ФМмоз-16

Трубопроводная транспортировка нефти и нефтепродуктов давно уже стала самостоятельной отраслью промышленного производства.

Магистральные трубопроводы, по которым перекачиваются миллионы тонн нефти, нефтепродуктов, газа, а также других видов углеводородного сырья, протянулись на тысячи километров от мест добычи нефти и газа к потребителям внутри страны и за рубежами.

Трубопроводная транспортировка нефти и нефтепродуктов имеет ряд преимуществ перед транспортировкой водным и железнодорожным транспортом:

- максимальная дальность транспортировки;
- ритмичность работ поставщиков и потребителей;
- наименьшие потери;
- наибольшая автоматизация технологических процессов.

Транспортировка нефти по магистральным трубопроводам является сложным процессом, который включает в себя несколько видов операций:

- перекачку нефти по магистральному трубопроводу;
- выполнение заказа и диспетчеризацию поставок нефти;
- перевалку, слив/налив, прием/сдачу нефти [1].

В нашей стране услуги по транспортировке нефти и нефтепродуктов по магистральным трубопроводам оказывает государственная корпорация ПАО «Транснефть».

Публичное акционерное общество «Транснефть» (до 21.07.2016 - Открытое акционерное общество «Акционерная компания по транспорту нефти «Транснефть»)) было учреждено Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 августа 1993 года № 810 во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 17 ноября 1992 года № 1403. Учредитель – Правительство Российской Федерации. [2]

Основными направлениями деятельности ПАО «Транснефть» являются:

- Оказание услуг в области транспортировки нефти и нефтепродуктов по системе магистральных трубопроводов в Российской Федерации и за ее пределы;
- Проведение профилактических, диагностических и аварийно-восстановительных работ на магистральных трубопроводах;
- Координация деятельности по комплексному развитию сети магистральных трубопроводов и других объектов трубопроводного транспорта;
- Взаимодействие с трубопроводными предприятиями других государств по вопросам транспортировки нефти и нефтепродуктов в соответствии с межправительственными соглашениями;
- Участие в решении задач научно-технического и инновационного развития в трубопроводном транспорте, внедрение нового оборудования, технологий и материалов;
- Привлечение инвестиций для развития производственной базы, расширения и реконструкции объектов организаций системы ПАО «Транснефть»;
- Организация работы по обеспечению охраны окружающей среды в районах размещения объектов трубопроводного транспорта.

В настоящее время ПАО «Транснефть» осуществляет транспортировку нефти более чем по 68 тыс. км магистральных трубопроводов, действуют 500 насосных станций. По системе магистральных нефтепроводов ПАО «Транснефть» происходит транспортировка 85% добываемой в России нефти.

На территории Российской Федерации оплата транспортировки нефти и нефтепродуктов осуществляется на основании тарифов.

Тарифы должны обеспечивать ПАО «Транснефть» получение плановой тарифной выручки для:

- покрытия обоснованных расходов, связанных с оказанием услуг по транспортировке нефти и нефтепродуктов;
- формирования необходимого размера прибыли;
- уплаты всех налогов в соответствии с законодательством.

Компания ПАО «Транснефть» отнесена к субъектам естественных монополий и услуги по транспортировке нефти и нефтепродуктов по магистральным трубопроводам подлежат государственному регулированию. Государственное регулирование осуществляется на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 29.12.2007 № 980 «О государственном регулировании тарифов на услуги субъектов естественных монополий по транспортировке нефти и нефтепродуктов» [3].

При определении тарифов в качестве основной расчетной и контрольной величины используется плановая тарифная выручка - это экономически обоснованный объем финансовых средств, необходимый для осуществления субъектами регулирования нормальной хозяйственной деятельности в течение периода регулирования.

Тарифы должны быть рассчитаны таким образом, чтобы при плановых объемах перекачки (перевалки, слива/налива) нефти фактическая тарифная выручка была равна плановой

Тарифы (ставки тарифов) на транспортировку нефти устанавливаются в рублях за 100 тоннокилометров, за 1 тонну или за 100 тонн.

Тарифы на услуги по транспортировке нефти могут состоять из следующих ставок, дифференцированных по основным операциям, непосредственно относящимся к деятельности в сфере транспортировки нефти по магистральным трубопроводам:

- ставка тарифа на услуги по выполнению заказа и диспетчеризации поставок нефти на нефтеперерабатывающие заводы Российской Федерации и государств - участников соглашения о Таможенном Союзе;

- ставка тарифа на услуги по выполнению заказа и диспетчеризации поставок нефти за пределы таможенной территории Российской Федерации и государств - участников соглашения о Таможенном Союзе;

- ставка тарифа на услуги по перекачке нефти;

- ставка тарифа (тариф) на услуги по перевалке, сливу/наливу, приему/сдаче нефти;

- ставка согласованного тарифа (согласованный тариф);

- ставка долгосрочного тарифа (долгосрочный тариф);

- ставка конкурентного тарифа (конкурентный тариф);
- ставка сетевого тарифа (сетевой тариф).

Себестоимость транспортировки нефти по отдельным участкам магистральных трубопроводов неравнозначна.

На нее оказывают влияние такие факторы, как:

- Диаметр трубопровода;
- Качество нефти;
- Степень загрузки магистрального трубопровода;
- Природные и климатические условия.

Транспортировка нефти по системе магистральных нефтепроводов осуществляется в соответствии с договорами, заключаемыми с данной корпорацией, либо ее дочерними предприятиями.

Процессу транспортировки нефти предшествует заключение договора на транспортировку нефти и работа по оформлению всех необходимых документов, указанных в данном договоре.

После оформления всех необходимых документов грузоотправитель осуществляет сдачу нефти на приемо-сдаточном пункте для транспортировки. Прием нефти грузоотправителя осуществляется ПАО «Транснефть» по акту приемо-сдачи и паспорту качества ежедневно равными частями от количества нефти, указанной в месячной заявке.

Следует отметить одну особенность транспортировки нефти. Попадая в систему нефтепроводов, нефть грузоотправителя смешивается с нефтью других грузоотправителей и, таким образом, теряет свою индивидуализацию, то есть обезличивается. В силу этого в пункте назначения грузополучателю в действительности выдается не сданная грузоотправителем нефть, а нефть, схожая с нефтью грузоотправителя лишь по количеству и качеству.

Нефть в системе магистральных нефтепроводов перемещается в общем потоке, и, соответственно, выделить нефть конкретного грузоотправителя невозможно. Фактически это означает, что ПАО «Транснефть» не может точно проследить и определить, достигла ли нефть грузоотправителя пункта назначения или нет. Таким образом, перемещение нефти конкретного грузоотправителя является лишь предположением, фикцией.

Теоретически ПАО «Транснефть» может выполнить свои обязательства по сдаче нефти в пункте назначения, вообще не

осуществляя какого-либо перемещения нефти грузоотправителя. Обязанностью же ПАО «Транснефть» является обеспечение перемещения нефти и сдача конкретной партии нефти в большинстве случаев является технически невыполнимой.

В соответствии с положением о приеме и движении нефти в системе магистральных нефтепроводов, «предприятия нефтепроводного транспорта производят взаимопередачу соответствующих количеств нефти, указанных в маршрутных телеграммах, начиная с производственного объединения магистральных нефтепроводов, принимающего нефть от производителя (грузоотправителя), в порядке очередности их поступления».

Следовательно, действия ПАО «Транснефть» заключаются не в перемещении конкретного груза, а в обеспечении функционирования всей СМНП или определенных ее частей с тем, чтобы к определенному сроку обеспечить наличие заданного количества нефти в пункте назначения.

Сдача нефти грузополучателя в пункте назначения осуществляется ПАО «Транснефть» на основании маршрутного поручения, после подтверждения факта ее приема в пункте отправления. При этом при сдаче нефти оформляются паспорта качества и акты приема-сдачи нефти.

Грузоотправитель нефти обязан обеспечить ее прием в пункте назначения:

- при транспортировке нефти на нефтеперерабатывающий завод (далее – НПЗ) России – путем своевременного приема партии нефти грузополучателя в течение календарного месяца, указанного в маршрутном поручении;

- при транспортировке нефти на экспорт через морские порты – путем своевременного подхода танкера в сроки, предусмотренные графиком подачи и расстановки тоннажа в порту;

- при сдаче нефти на экспорт и на НПЗ России на железнодорожных эстакадах – путем своевременной подачи железнодорожных цистерн в сроки, предусмотренные маршрутным поручением.

Для организаций, основной деятельностью которых является реализация нефти, расходы на ее транспортировку трубопроводами являются расходами, связанными с реализацией продук-

ции, то есть признаются расходами по обычным видам деятельности.

Согласно ст. 9 Федерального закона «О бухгалтерском учете» все хозяйственные операции должны оформляться оправдательными документами. Такими оправдательными документами при транспортировке нефти трубопроводами являются акт об оказании услуг, счет-фактура. При этом акт об оказании услуг ПАО «Транснефть» содержит в себе следующую информацию:

- дату и номер заказа;
- дату и номер маршрутного поручения;
- наименование грузоотправителя;
- маршрут;
- объем нефти;
- стоимость услуг и др.

Отдельными строками в акте выделены стоимость услуг по перекачке нефти и стоимость услуг по ее диспетчеризации.

Стоимость услуг за транспортировку нефти трубопроводом определяется как произведение тарифа по маршруту транспортировки на количество заявленной к транспортировке партии нефти в начале маршрута по массе-нетто, увеличенную на сумму НДС по ставке, предусмотренной налоговым законодательством.

Произведенные расходы на транспортировку нефти трубопроводом организации отражают в бухгалтерском учете на счете 44 «Расходы на продажу» на основании полученных первичных документов.

Следует отметить, что оплата услуг за транспортировку нефти производится в предварительном порядке до выпуска маршрутного поручения на основании задания на платеж. В свою очередь задание на платеж выдается грузоотправителю (продавцу) при наличии определенного пакета документов (месячной заявки на транспортировку, заказа на транспортировку партии нефти и проч.)

Список используемых источников:

1. Приложение к приказу Федеральной службы по тарифам от 17.08.2005 № 380-э/2 «Положение об определении тарифов на услуги по транспортировке нефти по магистральным трубопроводам». – URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/>

online.cgi?req=doc&base=LAW&n=55306&fld=134&dst=100001,0&rnd=0.9058423640095794#046648693509210215

2. ПАО «Транснефть». – URL: <http://www.transneft.ru/about/>

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 29.12.2007 № 980 «О государственном регулировании тарифов на услуги субъектов естественных монополий по транспортировке нефти и нефтепродуктов». – URL: <http://base.garant.ru/12158146/>

4. Положение Минтопэнерго РФ от 01.09.95 № 208 (ред. от 20.02.1997 г.) «О приеме и движении нефти в системе магистральных нефтепроводов». – URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=EXP&n=334924&rnd=D342D2BE9206D92418414C83BFDCA26A&from=282479-21#02228075052061469>

РАСХОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ И МЕТОДЫ ИХ УЧЕТА

Ю.С. Костерина,

ФГБОУ ВО «БрГУ», ФМП, магистрант, гр. ФМмоз-16

Предприятия, осуществляя свою деятельность, направленную на получение прибыли, несут различные по экономическому содержанию и целевому назначению затраты, например, затраты, связанные с текущей деятельностью, которые относят на себестоимость продукции (затраты на производство и реализацию товаров, продукции, работ, услуг); инвестиционные затраты (на воспроизводство основного и увеличение оборотного капитала); затраты, которые связаны с удовлетворением разнообразных социально-культурных потребностей членов трудового коллектива и т.д.

В деятельности производственного предприятия затраты на производство и реализацию продукции, работ и или услуг занимают значительный вес в общей сумме затрат предприятий. Такие затраты полностью возмещаются после завершения кругооборота средств за счет выручки от продажи продукции, выполненных работ или оказанных услуг.

Инвестиционные затраты связаны с созданием, реконструкцией и расширением основных производственных фондов. Увеличение объема производства также требует дополнительных

затрат на формирование запасов товарно-материальных ценностей, заделов незавершенного производства, готовой продукции, т. е. дополнительного авансирования капитала в оборотные активы. Источником финансирования инвестиционных затрат являются: средства фонда накопления, амортизационные отчисления, кредиты, займы, бюджетные средства и ряд других источников.

Затраты на социально-культурные мероприятия связаны с тем, что многие предприятия имеют социальные объекты (столовые, санатории, дома культуры и отдыха, и т. п.). Кроме того, к этому виду затрат также относятся некоторые затраты по повышению квалификации работников, улучшению бытовых условий, инвестиционные затраты на непроизводственные нужды. Источником финансирования данных затрат является чистая прибыль предприятия, средства профсоюзов, личные средства работников.

Необходимость изучения затрат предприятия обусловлена тем, что в конечном итоге их совокупность оказывает значительное влияние на формирование практически всех финансовых показателей, они являются объектом финансового планирования и контроля со стороны финансовых служб предприятия

Под затратами понимают принятую к учету стоимостную оценку использованных ресурсов различного вида (материальных, финансовых, трудовых и пр.), стоимость которых может быть измерена с достаточной степенью надежности.'

Затраты предприятия в момент их признания не оказывают влияния на прибыль. Если бы осуществление затрат было связано с показателем прибыли, стал бы бессмысленным один из наиболее важных бухгалтерских процессов — калькулирование себестоимости продукции, которая формируется в производстве, но признается расходом в момент продажи продукции. Только в момент продажи могут быть отражены доходы, расходы и прибыль от продаж. В ходе производственного процесса эти показатели не могут быть признаны в силу того, что характеризуют именно процесс обращения и еще «не существуют» до продажи продукции. Работа финансовых служб предприятия как раз и основана на необходимости исчислить себестоимость без влияния каких-либо прибылей и убытков или, как указано в учетных стандартах, по сумме фактических затрат. [1]

Когда ресурсы используются в процессе производства, их стоимость является затратами, и они должны быть для признания их расходами, уменьшающими налогооблагаемую прибыль в соответствии с Налоговым Кодексом РФ, документально подтвержденными и обоснованными. [2]

Определение и состав расходов предприятия отражено в ПБУ 10/99 «Расходы организации» [3], и практически полностью соответствует определению этого термина в МСФО: расходами предприятия признается уменьшение экономических выгод в результате выбытия активов (денежных средств, иного имущества) и (или) возникновения обязательств, приводящее к уменьшению предприятия, за исключением уменьшения вкладов по решению участников (собственников имущества).

Расходы предприятия в зависимости от их характера, условий осуществления и направлений деятельности предприятия подразделяются:

- на расходы по обычным видам деятельности;
- операционные расходы;
- внереализационные расходы;
- чрезвычайные расходы.

Большое значение для правильной организации учета расходов имеет их классификация. Расходы по обычным видам деятельности группируют по месту их возникновения, видам продукции (работ, услуг), видам расходов, экономической роли в процессе производства, по составу, способу включения в себестоимость продукции, периодичности, участию в процессе производства, отношению к объему производства, составу производственной себестоимости и по эффективности.

По месту возникновения расходы группируют по производствам, цехам, участкам и другим структурным подразделениям организации. Такая группировка необходима для организации управленческого учета и определения производственной себестоимости продукции.

Основные задачи управленческого учета затрат на производство заключаются в следующем:

1. Своевременное, полное и достоверное отражение в учете фактических затрат, связанных с производством и сбытом продукции, а также не производительных расходов и потерь, допускаемых на отдельных участках производства.

2. Контроль за эффективным использованием сырья, полуфабрикатов, материалов, топлива, энергии, фонда оплаты труда, за соблюдением смет расходов на обслуживание и управление производством.

3. Выявление результатов деятельности структурных хозяйственных подразделений предприятия по снижению себестоимости продукции.

4. Выявление резервов снижения себестоимости продукции.

При всем разнообразии видов деятельности, особенностей технологии и организации производства, характера вырабатываемой продукции, выполняемых работ и оказываемых услуг, для правильного формирования себестоимости продукции (работ, услуг) и определения прибыли в целях налогообложения, должны соблюдаться общие принципы учета затрат:

1. Согласование с плановыми и нормативными показателями, при этом для целей налогообложения произведенные организацией затраты корректируются с учетом утвержденных в установленном порядке лимитов, норм и нормативов;

2. Неизменность принятой методологии учета затрат на производство и калькулирования себестоимости продукции в течение года;

3. Документирование, полное отражение в учете затрат по нормам и отклонения от норм. При соблюдении этого принципа необходимо отметить, что на себестоимость продукции (работ, услуг) относятся только документально подтвержденные расходы;

4. Единообразие состава и классификации затрат, объектов калькулирования и методов распределения затрат по отчетным периодам, видам продукции и т. д.;

5. Разграничение затрат на текущие (порядок их включения в себестоимость имеет особенности, связанные с порядком их отнесения на себестоимость) и капитальные (имеющие инвестиционный характер).

Методы учета затрат включают сбор информации по расходам, анализ общей величины и определение способов, позволяющих рассчитать себестоимость любого вида продукции или услуг достаточно точно. Использование тех или других конкретных способов и приемов обуславливается соответственной политикой организации. Эта политика формируется непосред-

ственно в зависимости от характера хозяйственной деятельности предприятия.

Методы учета затрат являются собой часть от одной из структур бухгалтерской системы. Вместе с этим, производственное и бухгалтерское калькулирование расходов взаимосвязаны друг с другом. Это связано с тем, что имеют место единые процедуры по оформлению хозяйственных операций документально, проводится оценка стоимости процедур. В таком случае методы учета затрат приобретают управленческую направленность. При преобразовании данных в информационную базу управления и дополнении ее оперативными сведениями, внутренней отчетностью лиц, ответственных материально, формируется единая интегрированная информационная система. Она позволяет обеспечивать наиболее эффективное управление расходами. [4]

Для создания рациональной организации системы управления расходами важны не только методы учета затрат, но и объекты калькулирования и учета, калькуляционные единицы и приемы подсчета себестоимости продукции. К объекту калькулирования себестоимости относят продукт производства на разных этапах готовности.

Для отражения затрат в соответствии с выбором объекта учета могут применяться разные методы, например:

- Простой;
- Позаказный;
- Попередельный;
- Попроцессный;
- Котловой.

Простым способом пользуются при простом производстве, когда имеется небольшой и однородный ассортимент продукции, получаемый в результате непродолжительного одноэтапного технологического процесса.

Позаказный метод применяется на производствах, для которых характерны отдельные заказы. В соответствии с ними осуществляется группировка и локализация прямых расходов на изготовление. До окончания выполнения заказа затраты на него являются незавершенным производством. После его сдачи расходы составляют себестоимость готовой продукции.

Попередельный метод учета затрат применяется при массовом производстве. Основной особенностью здесь является вы-

пуск продукции при помощи последовательной переработки материалов и сырья в полуфабрикаты, а затем – в готовый продукт. При этом учет затрат осуществляется в соответствии с переделами (цехами) и видами производимого товара. Принимаются во внимание также и расходы, которые связаны с работой оборудования. Они учитываются и распределяются по цехам в соответствии с видом изделия.

Попроцессный метод учета затрат позволяет определять себестоимость продукции, производимой в один или несколько технологических этапов (процессов). Суть этого способа состоит в том, что расходы следуют за продукцией по технологической цепочке. Другими словами, по окончании любой операции происходит накопление затрат. Их объем соотносится с нормативным или средним стандартным размером.

На некоторых предприятиях для снижения трудоемкости работ по учету может использоваться котловый способ. В этом случае определение и систематизация расходов осуществляется по всему предприятию, цеху или группам продукции в целом. Нормативная система предусматривает фактический учет с определением впоследствии отклонений от утвержденных норм, а также выявление причин этих отклонений.

В компании ПАО «Транснефть» (далее – Общество) применяется попроцессный метод учета затрат.

При планировании ПАО «Транснефть» финансового результата своей деятельности в расчете участвуют следующие расходы:

1. Расходы по обычным видам деятельности, в том числе:

– Затраты, связанные с оказанием услуг по транспортировке нефти

– Затраты на управление Обществом (общехозяйственные расходы).

2. Расходы, не включаемые в затраты по обычным видам деятельности (прочие расходы):

– Операционные расходы;

– Внереализационные расходы;

– Чрезвычайные расходы.

Объектом планирования и контроля затрат является место возникновения затрат (МВЗ).

МВЗ представляет собой подразделение (группу подразделений), которое выполняет однородный процесс или функцию в процессе производства и реализации услуг (работ, продукции).

Производственные МВЗ непосредственно связаны с осуществлением основного вида деятельности «Транспорт нефти», а также прочих видов деятельности Общества.

Вспомогательные МВЗ - подразделения, оказывающих услуги основному производству или другим подразделениям Общества.

С точки зрения чувствительности размера затрат к объему производства выделяются:

Условно-переменные затраты – затраты размер которых существенно изменяется в зависимости от изменения объемов производства (*variable cost V*).

Условно-постоянные затраты – затраты размер которых существенно не зависит от изменения объемов производства (*fixed cost F*).

В транспорте нефти – высокий удельный вес условно-постоянных затрат.

На схеме (рис.1) приведены элементы затрат в транспорте нефти.

Элементы затрат в транспорте нефти	
Условно-переменные затраты (V)	Условно-постоянные затраты (F)
	1. Материалы (кроме присадок и потерь)
	2. Энергия покупная
– электроэнергия на производственные нужды	– электро- и теплоэнергия на хозяйственные цели
3. Технически неизбежные потери нефти	4. Заработная плата с отчислениями на соц. страхование
	5. Амортизационные отчисления
	6. Аренда основных средств
	7. Затраты по договорам лизинга
	8. Налоги и иные обязательные платежи
	9. Расходы по договорам страхования
	10. Капитальный ремонт
	11. Расходы на проведение диагностики
	12. Прочие

Рисунок 1 – Распределение элементов затрат в транспорте нефти

Список используемых источников:

1. Гаврилова А.Н. Финансы организаций (предприятий). – [Электронный ресурс] – URL: <http://bugabooks.com/book/856-finansy-organizacij-predpriyatij.html>
2. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 23.04.2018) <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=296695&fld=134&dst=101840,0&rnd=0.04275708888486984#09556138999257682>
3. Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Расходы организации" ПБУ 10/99" (Зарегистрировано в Минюсте России 31.05.1999 N 1790)
4. Виды себестоимости продукции. [Электронный ресурс] – URL: <http://fb.ru/article/4477/vidyi-sebestoimosti-produktsii>

УПРАВЛЕНИЕ АКТИВАМИ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА

М.Ю. Подкаменный,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ФМП, магистрант

Управление активами банка – один из ключевых процессов в банковской деятельности. В современных условиях в банковской сфере усиливается конкуренция среди кредитных организаций, в связи с этим происходит снижение доходности основных финансовых инструментов и перед многими коммерческими банками встает проблема повышения эффективности управления активами, увеличения доходности банковских операций за счет альтернативных инструментов. Повышаются требования к системам управления рисками, ликвидностью и процентными ставками. Исходя из этого, рассмотрение методов управления банковскими активами весьма актуальна.

По мнению Жарковской Е.П., актив банка представляет собой результат операций банка по созданию, использованию и движению денежных средств и финансовых ресурсов, предполагающий увеличение экономических выгод в течение определен-

ного периода времени в форме поступления или увеличения стоимости активов [1, с. 34].

В научных трудах профессора О.И. Лаврушина дано следующее определение: «Активы банка – собственные и привлеченные средства, размещенные в ссудные и другие операции» [2, с. 112].

По нашему мнению, активы банка – это размещенные собственные и привлеченные средства с помощью банковских операций, с целью получения максимальной доходности при допустимом риске и соблюдении необходимого уровня ликвидности.

В работах Э. Рида, Р. Коттера, Э. Гила и Р. Смита активы коммерческих банков разделяются на четыре основные категории:

- кассовая наличность и приравненные к ней средства;
- инвестиции в ценные бумаги;
- ссуды;
- здания и сооружения. [3, с. 99]

Кроме этого, все активы банка разбивают на группы по степени ликвидности:

- высоколиквидные активы (2 дня) — то есть финансовые активы, которые должны быть получены в течение ближайшего календарного дня, и (или) могут быть незамедлительно востребованы банком, и (или) в случае необходимости могут быть реализованы банком в целях незамедлительного получения денежных средств, в том числе средства на корреспондентских счетах банка в Банке России, в банках-резидентах, во Внешэкономбанке.

- ликвидные активы (30 дней) — различные краткосрочные вложения банка (ссуды, ценные бумаги);

- низколиквидные активы (1 год) — долгосрочные ссуды, долгосрочные ценные бумаги;

- неликвидные — не могут быть реализованы.

С точки зрения рисков все активы коммерческого банка классифицируются на пять групп по степени риска вложений и возможностей потери части стоимости с присвоением каждой группе коэффициента риска:

1 группа: активы, имеющие нулевую степень риска (кассовая наличность и драгоценные металлы в хранилище банка,

остатки средств на корреспондентских счетах, средства в ЦБ, облигации ЦБ);

2 группа: активы с 20 %-ной степенью риска (вложения в долговые ценные бумаги РФ). Это ссуды, гарантированные Правительством России, ссуды под залог драгоценных металлов в слитках, ссуды под залог государственных ценных бумаг;

3 группа: активы с 50 %-ной степенью риска (средства на корреспондентских счетах в кредитных организациях-нерезидентах из числа группы развитых стран);

4 группа: активы с 100 %-ной степенью риска (средства на корреспондентских счетах российских коммерческих банков, кредитные требования к банкам резидентам);

5 группа: активы со 150 %-ной степенью риска (просроченные ссуды, все прочие инвестиции). Это вексельные кредиты, краткосрочные и долгосрочные ссуды клиентам, дебиторы по хозяйственным операциям и капитальным вложениям банка, а также собственные здания банка. Конечно, вероятность потери средств по активам данной группы различна, но при определенной ситуации они могут быть максимальными. [4, с. 40]

Действующее законодательство, целью которого является поддержание высокого уровня ликвидности и эффективности функционирования банковского сектора, в значительной степени определяет порядок размещения ресурсов банка в различных видах активов. В попытках разрешить проблему "ликвидность - прибыльность" обозначились *три основных метода к управлению активами*, различающихся тем, на что обращается внимание в самом процессе управления активами:

- метод общего фонда средств;
- метод распределения активов или конверсии средств;
- математический метод, как правило, с применением экономико-математического моделирования.

Ни один из методов нельзя считать идеальным, поскольку у каждого из них свои достоинства и недостатки. В любом из методов имеются элементы, которые можно использовать при решении конкретных проблем отдельного банка.

Метод общего фонда денежных средств предполагает, что в одном фонде мобилизуются все средства, поступающие в банк из самых разных источников, включая собственный банковский капитал, вклады до востребования, сберегательные, срочные и т.

д. В зависимости от установленных приоритетов эти ресурсы распределяются между активами, которые управляющий банка определяет как наиболее прибыльные и ликвидные.

Преимущество данного подхода состоит в простоте при принятии управленческих решений. Главная опасность заключается в том, что руководство будет зачастую пренебрегать связями между активами и пассивами, а также для принятия правильных решений банкирам необходимы глубокие знания, опыт и интуиция.

Метод распределения активов или конверсии средств предполагает разграничение источников средств в соответствии с нормами обязательных резервов и скоростью их обращения. Основные преимущества данного метода:

- наличие координации сроков между объемом привлеченных и размещаемых средств;
- сокращение величины ликвидных активов и увеличение объема дополнительных вложений, что в свою очередь приводит к увеличению нормы прибыли.

К недостаткам метода распределения активов относят:

- отсутствие тесной связи между отдельными группами вкладов и общей суммой вкладов;
- независимость источников средств от путей их использования, поскольку одни и те же клиенты вкладывают и занимают у банка, если банки к этому стремятся.

Многие банки сейчас довольно интенсивно активно стали внедрять в управление активами экономико-математические методы, что позволяет оперировать одновременно и активами, и пассивами с учетом ликвидности и прибыльности сделок. Основное ограничение применения данного метода заключается в том, что далеко не все управляющие банков способны профессионально разобраться в результатах вычислений.

Основное достоинство математических методов управления активами - управление активами в неразрывной взаимосвязи с пассивами, а также возможность прогнозирования различных вариантов управления активами. Существенным недостатком данного метода является тот факт, что далеко не все управляющие банка способны понять и применить на практике сложные математические расчеты.

Таким образом можно отметить, что управление активами банка – это основа его надежного функционирования и развития, направленного на стабилизацию и максимизацию разницы между процентными ставками, по которым банк получает средства и по которым выдает заемщикам, при одновременном обеспечении адекватной ликвидности и приемлемого уровня риска.

Список используемых источников:

1. Банковское дело: учебник / под ред. Г.Г. Коробовой. 2-е изд., доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2012. 588 с.
2. Банковский менеджмент: учебник / под ред. О.И. Лаврушина. 4-е изд., М.: КноРус, 2011. 553 с.
3. Коммерческие банки / Рид Э., Коттер Р., Гилл Э., Смит Р. М.: СП «Космополис», 2009. 168 с.
4. Кулумбекова Т. С., Кадохова С. А. Методы управления активами коммерческого банка // Вопросы экономики и управления. — 2016. — №3. — С. 35-40. — URL <https://moluch.ru/th/5/archive/31/907/>

Научный руководитель – А.С. Афанасьев,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент баз.каф.ЭиМ, к.э.н., (г. Братск)

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ (БАНКРОТСТВА) ПРЕДПРИЯТИЯ

А.И. Романцов,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ФМП, студент гр. ФМмоз-17

В рыночных условиях основным рычагом регулирования экономики является эффективная деятельность предприятия. Но не каждая организация справляется с этой задачей. Предпринимательская деятельность всегда связана с неопределенностью экономической конъюнктуры, что может привести организацию к банкротству.

Тема банкротства предприятия является самой актуальной темой в современном мире, так как из-за неустойчивости экономики, экономических кризисов и других негативных факторов

становится всё тяжелее развиваться. При этом основную опасность представляют возможные последствия от признания организации банкротами. Ликвидация банкрота приводит к росту безработицы и негативным социальным последствиям.

Банкротство - понятие, определённое Федеральным законом от 26.10.2002 N 127-ФЗ (ред. от 23.04.2018) «О несостоятельности (банкротстве)», как неспособность полностью удовлетворить требования кредиторов или исполнить обязанности по уплате обязательных платежей, которая либо признаётся Арбитражным судом, либо объявляется должником. Предприятие считается несостоятельным, если в течение трёх месяцев после наступления даты исполнения его обязательства не уплачены. Дело о банкротстве возбуждается, если требования к должнику в общей сложности составляют не менее 500 минимальных размеров оплаты труда.

При рассмотрении понятия банкротства следует учитывать, что кроме реального банкротства существует ещё несколько разновидностей. Например, фиктивное банкротство - это ситуация, когда должник имеет возможность погасить все обязательства, но, при этом, всё же подаёт заявление в Арбитражный суд. А в случае преднамеренного банкротства руководитель (учредитель) должника в чьих-либо интересах умышленно делает предприятие неплатёжеспособным [1].

Существует несколько основных причин возникновения банкротства. Есть объективные причины, и они связаны с условиями хозяйствования. К ним относятся несовершенство финансовой системы, минусы законодательной и нормативной базы российской экономики, высокая инфляция и другие. К субъективным же причинам причисляют неоправданно высокие затраты, снижение объёмов производства и объёмов продаж, а также большие долги и низкую рентабельность продукции.

В практике российской экономики применяют такие процедуры банкротства, как досудебную санкцию, мировое соглашение, наблюдение, внешнее управление, конкурсное производство. Каждая из этих процедур занимает определённый промежуток времени и является законной.

После признания должника банкротом наступает момент удовлетворения требований кредиторов. Они удовлетворяются в определённой последовательности, установленной законом. [2]

А как же понять, что предприятию грозит реальное банкротство? Это можно диагностировать такими происходящими явлениями, как резкие негативные изменения в структуре Бухгалтерского баланса и Отчёте о финансовых результатах. В бухгалтерской отчётности имеются так называемые «больные» статьи. Они указывают на неудачное финансовое положение организации. К этим статьям относятся: убытки, долговременная просроченная задолженность по кредитам, увеличение просроченной дебиторской задолженности, а также резкие изменения показателей статей в балансе.

Конкретно, несостоятельной является организация, у которой структура баланса признаётся неудовлетворительной. Главными показателями оценки структуры баланса и критериями банкротства являются степень ликвидности и платёжеспособности [3].

Показателем, который характеризует финансовое благополучие или неблагополучие организации, является величина чистых активов. Если величина чистых активов отрицательная (убытки превышают собственный капитал), то организация является потенциальным банкротом.

Анализ вероятности банкротства основывается на официальных методиках, главными из которых являются «Методические положения об оценке финансового состояния предприятия и установлению неудовлетворительной структуры баланса». Данная методика содержит расчёт коэффициентов текущей ликвидности, обеспеченности собственными средствами и восстановления (утраты) платёжеспособности и др. [4]

При подготовке статьи, была изучена структура Бухгалтерского баланса и Отчётности о финансовых результатах предприятия ОАО «РУСАЛ БрАЗ (Братский алюминиевый завод)», рассчитаны коэффициенты текущей ликвидности и оборачиваемости собственных средств.

Каждый из перечисленных выше коэффициентов в данной организации удовлетворяет нормативным значениям, а это значит, что организация далека от наступления банкротства и является весьма успешной.

Но, кроме общепринятых, есть ещё и многочисленные авторские критерии оценки несостоятельности организации. К таким относятся модель Э. Альтмана, методика Р.С. Сайфулина,

Г.Г. Кадыкова и многие другие. Однако, следует отметить, что в российской практике зарубежные методики используются реже, так как они не в полной мере отвечают специфике экономики нашей страны.

Список используемых источников:

1. Дмитриева О. В., Никольская Э. В. Бухгалтерский учет и анализ хозяйственной деятельности в издательствах: Финансы и статистика, 2015. - 240 с.
2. Старикова Л. Н., Грекова З. Н. Учет и анализ банкротств: Экономика - Москва, 2016. - 368 с.
3. Казакова, Н.А. Управленческий анализ и диагностика предпринимательской деятельности: учебное пособие / Н.А. Казакова. - М.: Финансы и статистика, 2017. - 496 с.
4. Кукукина И. Г., Астраханцева И. А. Учет и анализ банкротств: Финансы и статистика: 2016. - 304 с

Научный руководитель - Е.В. Трусевич,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент баз.каф.ЭиМ, к.э.н., (г. Братск)

**ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ РАЗВИТИЯ НАЛОГОВОЙ
СИСТЕМЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Н.А. Рудаченко,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент гр. ФиК -14

На современном этапе развития государства и экономики налоговая система является источником финансов государства, которые государство направляет на реализацию своих обязанностей и функций. Так же налоговая система является основным механизмом регулирования экономики. Эффективность функционирования экономики зависит от того насколько продуктивно и правильно построена система налогообложения и как продумана налоговая политика государства. Изучение проблем развития налоговой системы позволит выявить проблемы, которые существуют на сегодняшний день в нашем государстве.

Налоги являются основным источником формирования бюджета государства и влияют на развитие рыночных отноше-

ний в этом государстве. От того насколько качественно налоги выполняют свои функции зависит, насколько эффективно будет развиваться общество в стране, и насколько хорошо будет чувствовать себя каждый гражданин отдельно.

На современном этапе развития налоги являются основным источником формирования дохода государства. Появление налогов обусловлено формированием государства, развитие и преобразование форм государственного устройства влечет изменения и в налоговой системе.

С помощью налогов и механизмов их взимания государство может воздействовать на развитие предпринимательской деятельности, структуру и динамику общественного производства и его размещения.

Появление налогов связано с первым общественным потреблением, с помощью средств взимаемых в качестве налогов, государство может регулировать экономику позволяя, развивается тем или иным сферам экономики и тормозя развитие других. Налоговые механизмы так же выполняют функции связанные с перераспределением доходов граждан, обеспечивают социальную защиту низших слоев общества, регулирует личные доходы населения страны.

Существовало три основных этапа в формировании методов сборов налогов:

На первом этапе – от древнего мира до начала средних веков в государстве еще нет государственного аппарата, который бы осуществлял определение налогов и сборов. Государство определяло сумму, которую ему необходимо получить, сбор налогов осуществлялся городскими властями или общинами.

На следующем этапе – 16 век – начало 19 века – в некоторых странах возникают учреждения функциями, которых, становятся сбор и определение размера налога. Государство в свою очередь устанавливает квоту налогообложения и наблюдает за сбором налогов.

На этих двух этапах существовали проблемы связанные с определением налога для каждого гражданина отдельно, и соблюдением основных принципов налогообложения: справедливость и определенность. Сумма налога распределялась, чаще всего, равными частями на каждого гражданина, не зависимо от

его доходов. Люди не знали какую сумму и в какой именно срок им придётся уплатить в следующем налоговом периоде.

На третьем этапе, который мы переживаем сейчас – государство осуществляет функции по взиманию и установлению налогов, а региональные органы власти, имея определенную степень самостоятельности, осуществляют помощь государству.

Налоговая система развивается вместе с государством, ее возникновение связано с возникновением государства. Налоги берут свое начало в Древнем Риме и Византии, там зародились основные налоги, которые дали начало ныне существующим.

Таблица 1

Некоторые налоги, которые перешли
в современную налоговую систему.

Древний Рим (IV в. до н.э. - VI в. н.э.)	Российская Федерация 1992-1997 гг.	Российская Федерация 2018г
Дорожная пошлина	Налог на пользователей автодорог	Транспортный налог
Налог на наследство	Налог на имущество, переходящее в порядке наследования	
Налог на вино, на пшеницу, на огурцы, на мыло	Акцизы на отдельные группы товаров	Акцизы
Пошлины ввозные и вывозные	Таможенные пошлины	Государственная пошлина.
Сбор на воздвижение статуй	Налог на рекламу	
		Налог на имущество организаций
Квартирный налог	Налог на имущество	Налог на имущество физических лиц
Сборы с банщиков, работаровцев, погонщиков ослов и др.	Лицензионные сборы за право осуществления видов деятельности	
Налог на содержание стражников	Налог на милицию	
	Налог на содержание жилищного фонда и объектов социально-культурной сферы	
Сбор на содержание бань		

Налоговая система и в прошедшее столетие и на сегодняшнее время не имеет в научной литературе однозначного определения. Во многом разные ее трактовки можно обнаружить в современных российских источниках. В советское время понятие «налоговая система» определялось как «совокупность налогов, взимаемых в государстве, а также форм и методов их построения» [1]. Что касается начала современных российских экономических реформ, то в Законе «Об основах налоговой системы в

Российской Федерации» понятие «налоговая система» трактовалась также вполне кратко и сжато: «совокупность налогов, сборов, пошлин и других платежей, взимаемых в установленном порядке, образует налоговую систему» [2].

Налоговая система должна быть и по определению, и по своей сути не просто «совокупностью налогов и сборов», а именно системой, т.е. совокупностью взаимосбалансированных и взаимосвязанных налоговых платежей. Организовать это очень сложно, но только в этом случае российская налоговая система из простого и в некоторой степени случайного набора отдельных налогов и сборов может превратиться в действенную и упорядоченную систему.

Структура системы налогообложения Российской Федерации представлена на рисунке 1.

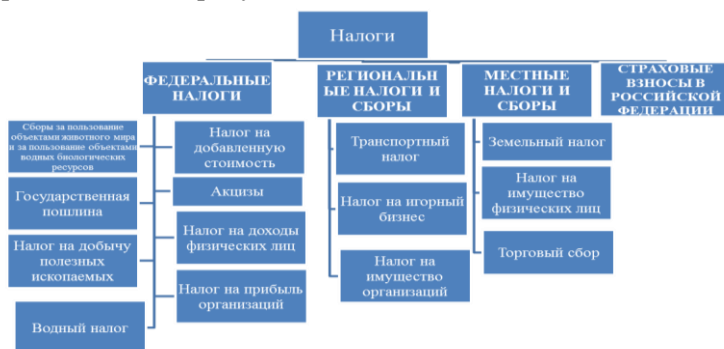


Рисунок 1 – Структура системы налогообложения Российской Федерации

Можно выделить такие недостатки налоговой системы России как:

- Российская налоговая система носить в основном фискальный характер, это препятствует выполнению ей других функций, например регулирования и стимулирования.
- На данный момент существует неоптимальная шкала ставок по налогу на доход физических лиц.
- нестабильность налогового законодательства. Это связано тем, что в налоговое законодательство постоянно вносятся поправки и изменения, это порождает неустойчивое положение экономики и обостряет экономический кризис.

- законодательные и нормативные акты часто нечетко сформулированы, из-за чего налоговая система функционирует не эффективно.

- Налоги, которые формируют региональные и местные бюджеты, имеют низкое фискальное значение. Это порождает зависимость субъектов от федерального бюджета.

- Высокая налоговая нагрузка снижает темпы развития экономики. Все косвенные налоги ложатся на плечи физических лиц.

- Большой удельный вес в формировании консолидированного бюджета занимают косвенные налоги. НДС занимает более 50% в доходах бюджета.

Существует мнение, что Российской налоговой системе необходимы кардинальные перемены.

Кардинальные перемены в налоговой системе могут повлечь за собой непредсказуемые изменения внутри государства. Со стороны участников наиболее важным является сохранение преемственности и стабильности системы налогообложения. Существующая налоговая система справляется с функцией формирования бюджета, она приспособлена к российской экономике.

Совершенствуя налоговую систему можно предложить такие направления развития как:

- На данный момент по налогу на доходы физических лиц действует твердая ставка, которая составляет 13% от доходов получаемых физическими лицами. В целях совершенствования налоговой системы можно предложить ввести прогрессивную налоговую ставку, которая будет, увеличивается с ростом дохода физического лица. Такая ставка позволит снизить налоговую нагрузку на граждан с низким уровнем дохода, что будет более справедливо с социальной точки зрения. При этом обеспечит достаточный уровень поступления в бюджет.

Структура доходов федерального бюджета РФ за 2012-2016 годы

Откуда поступают средства в федеральный бюджет

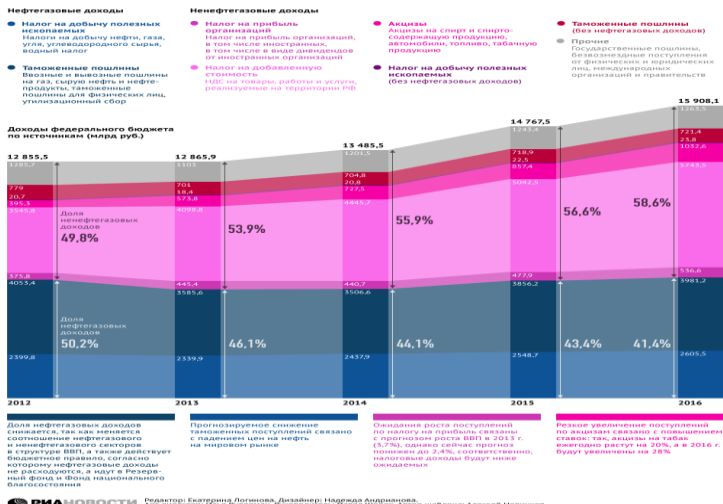


Рисунок 2 - Структура доходов федерального бюджета РФ за 2012-2016 годы [3]

- Изменения и поправки, вносимые в законодательство о налогах и сборах, должны быть ориентированы на формирование ясности и определенности, законодательной базы и на однозначность его толкования и понимания, для этого необходимо обеспечить сохранение стабильности налоговой системы

- Сохранение стабильности системы налогообложения, обеспечивается неизменностью правил и принципов уплаты налогов в течение достаточно длительного периода. Сохранение стабильности основывается на отказе от каких-либо кардинальных изменений в законодательстве о налогах и сборах и в системе налогообложения.

- Низкое фискальное значение региональных и местных налогов порождает зависимость субъектов от федерального бюджета. Изъятие налогов в федеральный бюджет влечет за собой недофинансирование бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов. В целях решения этой проблемы необходимо на законодательном уровне провести изменения касающиеся системы взимания налогов: повысить самостоятельность региональных и местных бюджетов; увеличить размер

поступлений в региональные и местные бюджеты за счет перераспределения взимаемых налогов на федеральном уровне в данные бюджеты.

- Ориентация налоговой системы на формирования бюджетов за счет прямых налогов, снижение размеров косвенных налогов, которое должно повлечь за собой снижение налоговой нагрузки физических лиц.

Нами были рассмотрены проблемы, которые существуют в налоговой системе Российской Федерации и предложенные возможные пути совершенствования данной системы. Данные проблемы остаются актуальными и на данный момент. Для эффективного функционирования налоговой системы необходимо решить проблемы, и привести систему в порядок. Для этого необходимо выявить все проблемы, которые существуют и могут появиться, и не только предложить их решение, но и реализовать его.

Список используемых источников:

1. Н. М. Турбина, Ю. Ю. Косенкова. Российская налоговая система: состояние, проблемы и тенденции развития // социально-экономические явления и процессы. 2014г.

2. Закон РФ от 27.12.1991 N 2118-1 (ред. от 29.12.1998, с изм. от 15.07.1999) "Об основах налоговой системы в Российской Федерации" – утратил силу.

3. Сетевое издание РИА Новости: Структура доходов федерального бюджета РФ за 2012-2016 годы: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://ria.ru/infografika/20130912/958932396.html> - (дата обращения: 11.04.2018).

Научный руководитель – О.Б. Никишина,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент баз.каф.ЭиМ, к.э.н., (г. Братск)

ПОНЯТИЕ И ЭТАПЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Е.Н. Салабай, К.В. Мещерякова,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студенты, гр. ПМ-14

Понятие стратегия считается основой для определения понятия стратегического планирования. Если еще 10 лет назад люди жили «сегодняшним» днем, то сейчас предприятие рассматривает перспективу своего развития на несколько лет вперед. Основная цель стратегического планирования – это определение перспективных направлений деятельности предприятия, которые обеспечивают ей рост и процветание на рынке.

В переводе с латинского языка слово «стратегия» означает «войско вести». Использование стратегии, позволило великому полководцу Александру Македонскому завоевать мир, отсюда и отношение этого слова к военному искусству, а изначальное определение стратегии – это искусство ведения войны. Доктор экономических наук Маркова В.Д., и автор книги «Стратегический менеджмент» дает следующее определение. Стратегия–это управляемый процесс разработки и реализации определенных мероприятий, которые направлены на достижение поставленных долгосрочных целей организации.

В двадцатом же веке дается несколько другое определение стратегии. Стратегия–это своего рода искусство управления общественной, политической борьбой, общий план ее видения, исходящий из определенных условий данного момента во времени. Стратегия представляет собой комплексный, всеобъемлющий план, предназначенный, прежде всего, для осуществления миссии организации и достижения ее долгосрочных целей. По мнению западных экономистов, таких как Мак-Клеланд Д. и Кинг У, стратегия, а прежде всего, стратегия в управлении предприятием–это неограниченные по времени прогнозы, направленные на совершенствования и укрепления конкурентных позиций предприятия, выбора сегмента рынка для осуществления свой деятельности в нем, видов продукции и путей достижения поставленных целей.

Стратегическое планирование основывается на том, что организация должна делать в настоящем, для того чтобы достичь

желаемых целей в будущем исходя из того, что как окружение так и организация будут меняться. Можно сказать, что осуществляется взгляд из будущего в настоящее.

Стратегическое планирование на предприятии направлено не только на адаптацию предприятия к постоянно меняющимся условиям внешней среды, но и также на извлечение выгод из новых возможностей. Концепцию долгосрочного развития организации формулируют основные цели стратегического планирования. В основе долгосрочного планирования лежит ряд базовых концептуальных положений:

- ключевые элементы стратегического плана – набор заданных стратегических целей, программы и проекты нацеленные на долгосрочную перспективу функционирования компании;
- составление стратегического плана ведется с учетом миссии компании;
- с помощью стратегического плана миссия организации достигается более результативными методами;
- разработка стратегического плана ведется в обстоятельствах неполноты данных;
- процесс стратегического планирования ориентирован на определение общих направлений действий, которые обеспечивают формирование и достижение позиций на рынке в рамках долгосрочной перспективы;
- общие ориентиры, находящиеся в стратегическом плане обязаны быть согласованы друг с другом;

Незыблемой основой стратегического планирования на предприятии является определение ее основной миссии, ее глобальных программ деятельности, а так же определение конкретных целей. Цели стратегического уровня на предприятия по своей природе имеют общий характер, формируются исходя из смысла существования предприятия и определяют его место во внешней среде функционирования.

В предприятии у которого в наличии есть стратегический план или осуществляется стратегическое планирование, появляется возможность избежать таких негативных явлений, когда ситуация, в которой все структурные подразделения предприятия начинают вести поиски и предлагают свои пути решения появившейся проблемы, не согласованные с общей деятельно-

стью предприятия. К примеру, если в организации нет единого стратегического плана, то с большей вероятностью возникает рассогласованность целей разных структурных подразделений.

Стоит особо подчеркнуть, что всегда присутствует риск того стратегический план может превратиться в формальный документ бюрократического процесса, когда не задействуются и не будут проявляться его потенциальные возможности, а участие коллектива фирмы в его реализации обретает чисто механический характер, то есть исключается творческое достижение целей конкретными исполнителями. Чтобы предвидеть заранее такой ход развития событий, нужно на каждом этапе стратегического планирования принимать соответствующие конкретной ситуации меры профилактического характера [1, стр. 56].

Актуальность данной статьи заключается в том, что конкурентоспособность организации находится в зависимости от правильно и грамотно составленной стратегии, а, следовательно, и от продуктивной работы менеджеров по данному вопросу. Из этого следует, что в нынешних условиях отечественной экономики одной из актуальных проблем прикладного характера в организациях различного характера деятельности становится разработка методологических и методических основ стратегического планирования.

Далее необходимо привести и детально описать этапы стратегического планирования с целью наиболее полного раскрытия проблемы обозначенной темой статьи.

Стратегическое планирование, по сути, имеет собственную очередность формирования и ее выполнение. Отсюда следует, что очередность осуществления стратегического планирования в организации содержит следующие этапы:

- определение миссии и целей организации;
- анализ среды, включающий в себя сбор информации, анализ сильных и слабых сторон фирмы, а также ее потенциальных возможностей на основании имеющейся внешней и внутренней информации
- выбор стратегии;
- реализация стратегии;
- оценка и контроль за реализацией стратегии.

Разберем этапы стратегического планирования более подробно.

Самым важным и ответственным шагом при осуществлении стратегического планирования служит определение его миссии и целей на предприятии. Миссия организации определяет смысл существования предприятия, в которой указываются основные отличия предприятия от альтернативных ему. Иначе говоря, миссия - это главная цель в долгосрочной перспективе. Миссия и цели на предприятии служат своего рода ориентиром для всех этапов планирования, и в то же время устанавливают конкретные ограничения на направления деятельности предприятия при осуществлении анализе альтернативных вариантов развития. Миссия предприятия может заключаться в освоении определенных рынков сбыта, а также в географическом или продуктовом расширении рынка, в повышении качества продукции и т.д.

Определяя цели предприятия, необходимо ответить на следующие основные вопросы:

- реальна ли поставленная цель;
- является ли цель ясной и однозначной для понимания;
- способствует ли поставленная цель развитию предприятия, продвижению его на рынке;
- будет ли она достижима при учете имеющихся ресурсов;
- разделяют ли цель ее работники фирмы и клиенты;
- соответствует ли цель состоянию фирмы для достижения в будущем.

Опираясь на миссию и цели существования организации, проводится определение политики организации, после этого начинается процесс осуществления стратегического планирования.

Вторым этапом стратегического планирования является осуществление анализа среды в которой функционирует организация.

Стратегический анализ или говоря иначе "портфельный анализ" является основным элементом стратегического планирования. В основе данного метода анализа применяется построение двухмерных матриц для сравнения производства, подразделений, процессов, продуктов по соответствующим критериям. Существует три подхода к формированию матриц:

- координатный подход – при применении этого подхода значения варьируемых параметров увеличиваются по мере отдаления от точки пересечения координат;

- табличный подход – данный подход обусловлен изменением значения варьирующихся параметров таким образом, что они растут с удалением их от графы наименования этих параметров. Иными словами, анализ портфеля производится с помощью применения данного подхода от левого верхнего угла к правому нижнему;

- логический поход – при применении данного подхода портфель анализируется от правого нижнего угла к левому верхнему. Необходимо отметить, что данный подход получил в зарубежной практике широкое распространение [2, стр. 4].

Необходимость проведения анализа окружающей среды обусловлено для стратегического анализа получением следующего результата - это получение данных, с помощью которых производится заключение, по поводу положения предприятия на рынке.

При осуществлении стратегического планирования необходим анализ окружающей среды, т.к. в конечном итоге в результате полученной информации, на основе которой делаются оценки текущего положения предприятия на рынке, предполагается изучение трех ее составляющих:

- внешняя среда
- непосредственное окружение;
- внутренняя среда.

Анализ внешней среды это процесс, с помощью которого создатели стратегического плана проводят контроль внешних факторов, с целью определения возможностей и угроз для нее. Исследование внешней среды функционирования организации содержит изучение воздействия финансовых, правовых, общественно-политических, природных, социальных и других факторов.

Результатом проведения данного анализа являются очень важные данные. Эти данные предоставляют организации время для составления плана на случай непредвиденных проблем, время для прогнозирования своих возможностей, а так же время для разработки системы предупреждения на случай возникновения угроз.

Стоит отметить, что непосредственное окружение анализируется по следующим компонентам: покупатели, конкуренты и поставщики.

Анализ внутренней среды открывает для организации те возможности и преимущества, на которые она может рассчитывать в конкурентной борьбе в процессе достижения своих целей.

Третий этап стратегического планирования носит название – выбор стратегии. Стратегия – это долгосрочное качественно определенное направление развития организации, касающееся сферы, средств и формы ее деятельности, системы взаимоотношений внутри организации.

При выборе стратегии учитывают следующие критерии:

- конкурентные позиции предприятия в сфере своей деятельности;
- перспективы развития самой сферы деятельности;
- технологии, которыми располагает в настоящий момент фирма.

Технологический фактор так же присутствует при выборе стратегии для организации, которая хозяйствует в отрасли, где данный фактор имеет решающее значение [3, стр. 47].

Следующий этап – это оценка выбранной стратегии. Оценка выбранной стратегии заключается, прежде всего, в ответе на главный вопрос: приведет ли выбранная стратегия к достижению поставленных целей? Если стратегия отвечает ранее обозначенному требованию, то в дальнейшем ее оценка проводится по следующим направлениям:

- приемлемость риска, заложенного в стратегии;
- соответствие стратегии потенциалу и возможностям организации;
- выбранная стратегия должна соответствовать состоянию и требованиям окружения [4, стр. 27].

Заключительным этапом стратегического планирования является выполнение и контроль стратегии. Стоит отметить, что выполнение стратегии в процессе осуществления стратегического планирования в организации является очень важным этапом. Важность данного этапа заключается в том, что во время ввода стратегии в действие могут возникнуть различного рода проблемы, и эти проблемы нужно решать, отсюда следует, что во время выполнения стратегического плана проводится его непрерывная корректировка и совершенствование.

Другими словами – процесс выполнения стратегии направлен не на саму ее реализацию, а на создание условий, непосред-

ственно связанных с ее реализацией и выполнением фирмой поставленных перед собой целей. А также это проведение стратегических изменений в организации, приводящих ее в состояние, в котором организация подготовлена к претворению стратегии в жизнь.

Задачей стратегического контроля является уяснение того факта, приведет ли реализация принятой организацией стратегии к достижению поставленных целей. Эта задача основывается на том, как строится система стратегического контроля.

Для того чтобы система стратегического контроля выполняла свои функции, она должна удовлетворять ряду требований. Наиболее существенными из них являются следующие:

- в информации должны присутствовать только корректные данные, логично указывающие на состояние контролируемых процессов;
- информация, используемая в стратегическом контроле должна быть с указанием точного времени ее получения;
- информация должна быть своевременной, для четкого осуществления корректировки стратегии [5, стр. 1].

В заключении нужно отметить тот факт, что стратегический план - это не что иное, как программа действий долгосрочного характера. В стратегическом плане учитываются перспективы изменения условий рынка, характера конъюнктуры и другие показатели рыночной деятельности. Он представляет обобщающую модель поведения предприятия на длительный срок. В стратегическом плане отражены главные цели предприятия, общие направления деятельности, а также основные способы их достижения. Сущность стратегического планирования заключается в его функциональных характеристиках.

Стратегический план представляет собой:

- средство достижения конкретного результата, к которому стремится организация;
- инструмент, объединяющий все части организации и основные аспекты ее деятельности;
- заключение анализа сильных и слабых сторон предприятия и оценки возможности ее развития в будущем;

Особенности стратегического плана заключаются в следующем:

- является основным элементом для разработки бизнес - планов;
- разрабатываются механизмы по обеспечению обратной связи в процессе реализации плана;
- соединяет в единое целое различные направления деятельности фирмы: маркетинг, финансы и другое.

Автор работает над вопросами формирования стратегии предприятия пищевой отрасли предприятия ОАО «Падун Хлеб»

Основной стратегической целью, развития ОАО «Падун-Хлеб», автор обозначает следующие направления ее достижения:

- минимизация издержек;
- развитие компании.

Данная стратегия - среднесрочная, срок ее реализации рассчитан на 3 года.

После определения направлений по достижению основной стратегической цели АО «Падун-Хлеб», предложены следующие элементы стратегии развития:

- снижение себестоимости на отдельные виды продукции за счет смены поставщика сырья;
- оптимизация издержек, посредством снижения затрат на энергоресурсы;
- расширение географических рынков сбыта продукции предприятия.

Для более полного понимания предложенной стратегии развития ОАО «Падун-Хлеб», представим дерево целей с помощью рисунка 1.

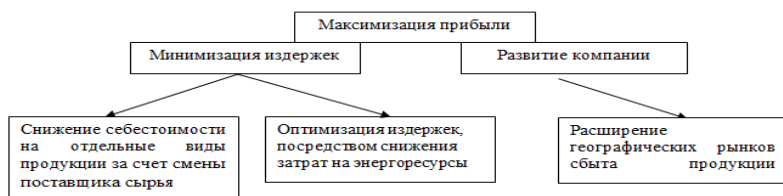


Рисунок 1 – Дерево целей для развития ОАО «Падун-Хлеб»

Проведя анализ дерева целей для развития ОАО «Падун-Хлеб», было отмечено, что на данном рисунке представлена основная стратегическая цель, которая планируется достигнуть в

течение трехлетнего периода, основные направления для ее достижения, а так же задачи, которые необходимо выполнить для достижения основной цели.

Список используемых источников:

1. Афанасьев А.С. Повышение стратегической устойчивости предприятия на основе внедрения системы управления рисками // Труды братского государственного университета. Серия: экономика и управление.

2. Каверзина Л.А., Кошевой П.Д., Бельский О.К. Стратегическое управление развитием современного предприятия в условиях региональной экономики // Труды братского государственного университета. Серия: экономика и управление.с.27-29

3. Стратегическое развитие туристической фирмы [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <http://www.refmanagement.ru/ritem-6503-1.html> (дата обращения - 05.01.2018)

4. Каверзина Л.А., Кошевой П.Д., Бельский О.К. Стратегическое управление развитием современного предприятия в условиях региональной экономики // Труды братского государственного университета. Серия: экономика и управление.с.27-29

5. Этапы стратегического планирования [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <http://center-yf.ru/data/Marketologu/Etapy-strategicheskogo-planirovaniya.php.html> (дата обращения - 05.01.2018)

ФИНАНСОВЫЙ РЕЗУЛЬТАТ ОРГАНИЗАЦИИ: МЕТОДЫ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

О.Н. Сиротенко,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ФМП, магистрант, гр. ФМоз-16

В условиях рыночной экономики показатели финансового результата деятельности предприятия являются наиболее значимым индикаторами в работе коммерческой организации.

Их размер является критерием активности любой организации.

Под финансовыми результатами организации принято понимать сумму прибыли или убытка, которая была получена в

отчетном периоде от реализации продукции, оказания услуг или производства работ, а также прочей хозяйственной деятельности.

Таким образом, финансовые результаты деятельности коммерческой организации находят свое выражение в двух формах:

- 1) Прибыль;
- 2) Убыток.

Факторы, влияющие на формирование финансовых результатов следующие:

- эффективность использования ресурсов производства;
- соблюдение дисциплины платежей и условий договоров;
- изменение цен на товарных и сырьевых рынках сбыта и

т.д.

- сумма полученных доходов.

Положительный финансовый результат является значимым критерием для привлечения инвесторов, партнеров по совместному ведению бизнеса, а также кредиторов.

Формирование финансовых результатов коммерческой организации производится исходя из доходов, полученных как от основной, так и от вспомогательной деятельности.

На основе аналитического бухгалтерского учета определяется показатель валовой прибыли, являющийся разницей, полученной в результате вычета из объема выручки себестоимости реализованной продукции, управленческих и коммерческих расходов. Показатель валовой прибыли служит критерием основной деятельности организации.

Прибыль, которую организация формирует для налогообложения, учитывает все полученные доходы и расходы. Кроме валовой прибыли сюда входят результаты от другой деятельности, не связанной с реализацией продукции, выполнением работ или оказанием услуг, так называемой внереализационной деятельности.

Сумма, остающаяся после уплаты налогов в бюджет, формирует чистую прибыль организации, которая распределяется на ее развитие и на дивиденды для учредителей.

Главная цель управления финансовыми результатами заключается в обеспечении максимальной прибыли учредителям и акционерам организации.

Основой механизма управления финансовыми результатами являются системы и методы планирования прибыли. Разработка комплекса мероприятий по обеспечению, формированию и использованию финансовых результатов в необходимом объеме и в соответствии с целями и задачами развития предприятия представляет собой процесс планирования финансовых результатов.

Основные формы управления финансовыми результатами предприятия показаны на рисунке 1.

Внутрифирменное планирование финансовых результатов основано на использовании трех систем [2]:

- 1) прогнозирование формирования и распределения прибыли предприятия;
- 2) текущее планирование формирования, распределения и использования прибыли предприятия;
- 3) оперативное планирование формирования и использования прибыли предприятия.

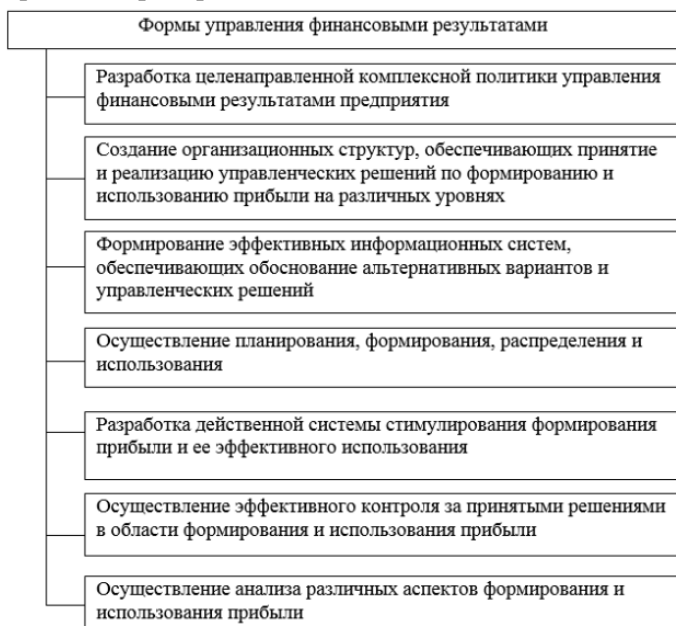


Рисунок 1 – Формы управления финансовыми результатами коммерческой организации [1]

В текущем плане формирования и использования финансовых ресурсов отражаются характеристики, сопряженные с формированием и использованием финансового результата (прибыли). Так в нем находится показатель объема поступления средств за счет чистой прибыли на цели потребления предприятия, а также на прочие цели.

В ходе планирования формирования маржинальной, валовой и чистой прибыли применяются разнообразные методы, основные из которых отражены на рисунке 2.

Метод экстраполяции базируется на результатах горизонтального (трендового) рассмотрения динамики маржинальной, валовой и чистой прибыли за несколько предыдущих финансовых периода и далее пролонгируется на следующий плановый период.

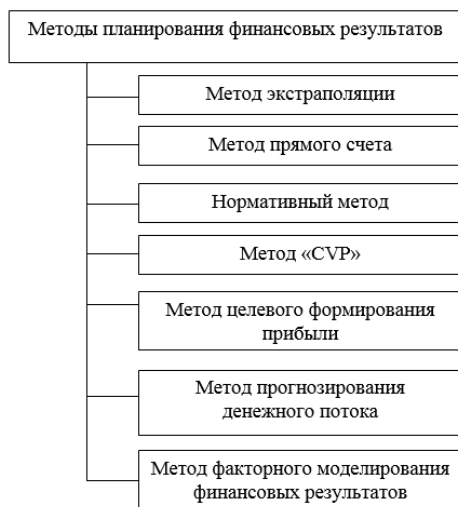


Рисунок 2 - Основные методы планирования финансовых результатов предприятия [3]

Метод прямого счета — это относительно простой и надежный метод планирования, однако его можно применять, если предварительно сформированы планы доходов, затрат и налоговых отчислений [4].

Также относительно простым является нормативный метод планирования формирования операционной прибыли, но условием его использования должно стать наличие на предприятии необходимой нормативной базы.

Метод «CVP» (метод планирования прибыли с применением системы «взаимосвязь затрат, объем реализации и прибыли») позволяет определять все виды прибыли при наличии той же информации, которая используется при применении «метода прямого счета».

Наибольшую увязку плановых показателей со стратегическими целями управления финансовыми результатами в плановом периоде позволяет обеспечить метод целевого формирования прибыли [5]. В этом случае, на основе целевой суммы чистой операционной прибыли определяются целевые суммы валовой и операционной прибыли соответственно.

Метод прогнозирования денежного потока является достаточно распространенным методом для стран с развитой рыночной экономикой. Он базируется на текущем плане поступления и расходования денежных средств предприятия.

Наиболее сложным и трудоемким является метод факторного моделирования финансовых результатов, он требует серьезных аналитических и прогнозных расчетов.

В экономической науке можно найти достаточно много методов и моделей, с помощью которых достигается эффективное управление прибылью и рентабельностью предприятий. Так, Д. Обэр-Крие предлагает использовать бюджетный метод управления на предприятии или табло управления. Данный инструмент финансового управления является техническим методом, использующим отчетность предприятия для осуществления его общей политики. Он включает в себя предвидение, координацию бюджетов, определение отклонений и проведение корректирующих действий. Табло управления использует показатели работы организации, связанные с техническими условиям производства, экономического, финансового, коммерческого положения предприятия.

Большинство ученых-экономистов не выделяют моральные методы управления, которые отличаются от всех остальных, и в том числе от психологических, по своей сущности. Рассматривая сущность экономических методов менеджмента, всегда имеют в виду (в первую очередь) присутствие человека, т.е. управление им. Значит, разговор идет и о социальных аспектах, так как они от человека неотделимы. Таким образом, управление прибылью организации экономическими методами менедж-

мента, подразумевает и использование социально-экономических методов.

При существующей форме хозяйствования управление прибылью организации и действенность экономических методов менеджмента снижается по мере перехода от крупного подразделения к мелкому, например, от предприятия к цеху, участку, бригаде, конкретному исполнителю. Если предприятие, является субъектом хозяйствования и в основе его деятельности заложены принципы коммерческого расчета (самостоятельность, самокупаемость, самофинансирование), то структурное подразделение полностью зависит от предприятия и практически не имеет самостоятельности. И, несмотря на то, что деятельность структурного подразделения оценивается экономическими показателями, принципы коммерческого расчета на этом уровне вообще не реализуются. Так же обстоит дело с участками, бригадами, конкретными исполнителями.

Эффективное управление финансовыми результатами коммерческой организации можно охарактеризовать формированием достаточного количества доходов, достижением оптимального состояния расходов и осуществлением грамотной дивидендной политики. Данные мероприятия призваны в краткосрочном периоде сохранить и укрепить рентабельность организации, а в долгосрочном – повысить ее конкурентоспособность и инвестиционную привлекательность.

Список используемых источников:

1. Анализ финансовых результатов предприятия: учеб. пособие / Э. И. Крылов, В. М. Власова; ГУАП. - СПб., 2016.- 256 с.
2. Крейнина, М. Н. Финансовый менеджмент [Текст]: учеб. пособие / М. Н. Крейнина.-М.: Дело и сервис, 2015. - 304 с.
3. Бланк, И. А. Управление прибылью / И. А. Бланк. - Киев: Ника-Центр - Эльга, 2013. - 287 с.
4. Жилкина, А. Н. Управление финансами. Финансовый анализ предприятия [Текст]: Учебник / А. Н. Жилкина. — М.: ИНФРА-М, 2015. – 336 с.
5. Жилкина, А. Н. Управление финансами. Финансовый анализ предприятия [Текст]: Учебник / А. Н. Жилкина. — М.: ИНФРА-М, 2015. – 336 с.

АНАЛИЗ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ И ФАКТОРОВ ЕЕ ИЗМЕНЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ЛЕСОЗАГОТОВИТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА

В.Е. Степина,
ФГБУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент, гр. Фик-14

В современных условиях рыночных отношений, каждое предприятие направляет свою деятельность на достижение наиболее высоких показателей финансовых результатов. Чтобы достигать данную задачу необходимо основательно проводить экономическое исследование финансовых результатов деятельности для дальнейшего принятия обдуманных решений по их регулированию и распознаванию факторов, влияющих на формирование полученных результатов [1, стр. 6].

При проведении финансового анализа исследуются множество показателей, таких как: ликвидность, финансовая устойчивость, рыночная и деловая активность и другие, но наиболее полное представление о результатах деятельности можно получить после рассмотрения такого показателя как рентабельность. Данный показатель является чрезвычайно важным, так как на его основе определяется эффективность деятельности предприятия.

В экономической литературе можно встретить множество понятий рентабельности. Рассмотрим некоторые из них.

В словаре финансово-экономических терминов, авторами которого являются А. В. Шаркова, А. А. Килячков, Е. В. Маркина и другие, дается следующее понятие рентабельности: «Рентабельность - показатель эффективности деятельности предприятия, характеризующий уровень отдачи от затрат и степень использования средств. Рентабельность вычисляется как отношение прибыли к затратам» [2, стр. 520].

Авторы учебного пособия под названием «Экономика предприятия», Л.Н. Нехорошева, Н.Б. Антонова, Л.В. Гринцевич, А.И. Ильин и другие, трактуют значение данного понятия следующим образом: «Рентабельность - это доходность, прибыльность, показатель экономической эффективности деятельности промышленного предприятия, отражающий конечные результаты хозяйственной деятельности» [3, стр. 562].

Из двух рассмотренных представлений рентабельности можно сделать вывод, что данный показатель является тождественным таким понятиям как: «доходность», «прибыльность», «эффективность». Доказательством этого можно считать то, что слово рентабельность произошло от немецкого «rentabel», то есть доходный, прибыльный, о чем свидетельствуют множество словарей.

Так как мы выяснили, что рентабельность показывает, насколько прибыльна и доходна деятельность предприятия, значит, становится очевидным, что каждая организация стремится увеличить данный показатель. Предприятие можно считать рентабельным в том случае, если выручка от реализации продукции полностью покрывает производственные затраты, и в дополнение к этому обязательно должна сформироваться необходимая величина прибыли для бесперебойной деятельности организации. Если рентабельность представлена положительной величиной, это означает, что деятельность предприятия приносит прибыль, если нулевой, то и прибыль равна нулю, а вот если рентабельность отрицательная, то предприятие работает в убыток. Следует также отметить, что рентабельность является относительным показателем и измеряется в процентах.

При исследовании результатов деятельности предприятия важно проанализировать такие показатели как: рентабельность продукции, рентабельность активов и рентабельность собственных средств.

Рентабельность продукции можно рассчитать двумя способами, первый из которых – рентабельность продаж, а второй – рентабельность затрат. Рентабельность продаж характеризует собой величину прибыли, которую приносит каждый рубль выручки от реализации, при этом прибыль может быть чистой или балансовая. Чтобы рассчитать рентабельность данным способом, нужно найти отношение величины валовой или чистой прибыли к выручке от реализации продуктов и услуг предприятия, которая в данном случае будет являться условным показателем затрат.

При использовании второго способа, то есть исчислении рентабельности затрат, можно проанализировать какую величину чистой или балансовой прибыли приносит каждый рубль, вложенный в производственно-хозяйственную деятельность

предприятия. Данный показатель можно рассчитать с помощью деления валовой или чистой прибыли на себестоимость продукции и услуг предприятия.

При анализе рентабельности продукции важную роль играют показатели прибыли предприятия, значит, их нужно исследовать совместно, что позволяет оценить насколько величина прибыли оправдывает деятельность предприятия по производству и сбыту, при этом величина прибыли представляется рентабельностью продаж, или по использованию ресурсов, при этом рассчитывается рентабельность затрат.

Наиболее полное представление об эффективности использования финансовых ресурсов предприятия может предоставить экономическая рентабельность, или рентабельность активов, которая показывает, какую полную прибыль приносит предприятию каждый рубль, вложенный в его капитал.

Данный показатель является очень значимым при финансовом анализе деятельности предприятия, так как в качестве результата здесь используется балансовая прибыль, а в качестве затрат весь капитал предприятия, независимо от источников его формирования.

Чтобы собственники предприятия могли определить, сколько чистой прибыли приносит каждый рубль, вложенный ими в капитал предприятия, используется такой показатель, как рентабельность собственных средств, которую можно найти с помощью отношения чистой прибыли к средней за период величине собственных средств предприятия.

Данный показатель характеризует финансовую отдачу инвестиций, вложенных в предприятие его собственниками. Если происходит значительное увеличение рентабельности собственных средств, то это чаще всего связано с более высоким, чем раньше, риском, оправданным в данном случае [4, стр. 28-30].

На территории Иркутской области лесная промышленность является важнейшей специализацией, так как здесь находятся крупнейшие в России лесные ресурсы, что позволило создать в нашем регионе высокоразвитый лесопромышленный комплекс.

Среди предприятий, занимающихся лесозаготовительной деятельностью, которых в нашем регионе насчитывается не мало, встречаются как представители крупных холдингов, например, Группа «Илим», так и средние и мелкие предприятия дан-

ной отрасли. Как и в целом по России, большинство предприятий в Иркутской области, занимающихся заготовкой древесины, являются мелкими. Но следует отметить, что деятельность таких предприятий играет немаловажную роль в развитии региона. Так в «Областной газете» от 21 марта 2018 года опубликована статья «Братский район – перемены есть!», в которой сказано: «Улучшать финансовые показатели региона помогает постепенное увеличение доходов предприятий. К примеру, в 2016 году на территорию района перерегистрировано лесозаготовительное предприятие ООО «Альянс», благодаря этому в консолидированный бюджет территории в 2017 году дополнительно поступило 2,4 млн. рублей» [5, стр. 10]. Чтобы выяснить, как данное малое предприятие помогает улучшить финансовые результаты всего региона, дадим характеристику экономического положения ООО «Альянс» в 2016 году. Для этого необходимо произвести изучение и анализ показателей рентабельности. Исходные данные, которые были взяты из бухгалтерской отчетности ООО «Альянс», и результаты расчета показателей рентабельности представлены в таблице 1.

Таблица 1

Данные для анализа показателей рентабельности ООО «Альянс»
за 2016 год

Показатели	Период исследования				Абсолютное отклонение, (+,-)			
	1 кв.	2 кв.	3 кв.	4 кв.	2 кв. от 1 кв.	3 кв. от 2 кв.	4 кв. от 3 кв.	4 кв. от 1 кв.
Прибыль (убыток) от продаж, тыс. руб.	183	11874	11337	24004	11691	-537	12667	23821
Балансовая прибыль (прибыль до налогообложения), тыс. руб.	30	11613	11030	22256	11583	-583	11226	22226
Чистая прибыль (прибыль после налогообложения) за период, тыс. руб.	-164	9465	8817	17748	9629	-648	8931	17912
Собственный капитал, тыс. руб.	-144	9 321	18 138	35 886	9465	8817	17748	36030
Рентабельность всего капитала	-0,2%	8,2%	8,4%	20,3%	8,4%	0,2%	11,9%	20,4%
Рентабельность собственного капитала	106,1%	206,3%	64,2%	65,7%	100,1%	-142,1%	1,5%	-40,4%

Логично начать анализ с показателей прибыли. Из таблицы 1 видно, что каждый вид прибыли к концу года значительно возрастает по сравнению с началом. Так прибыль от продаж увеличилась на 23821 тыс. руб., прибыль до налогообложения -

на 22226 тыс. руб., а чистая прибыль – на 17912 тыс. руб., что является положительной тенденцией. Но в первом квартале чистая прибыль имеет отрицательное значение, то есть в данный период предприятие работало в убыток, который составил 164 тыс. руб. Так же следует отметить, что наименьшие значения прибыли наблюдаются в первом квартале, и в третьем квартале происходит ее снижение, это объясняется сезонным характером лесозаготовок.

Чтобы более наглядно показать изменение показателей рентабельности, построим диаграммы, представленные на рисунке 1.

Рентабельность всего капитала на протяжении анализируемого периода увеличивается, причем в первом квартале данный показатель принимает отрицательное значение, что связано с отрицательными финансовыми результатами деятельности предприятия. Наиболее рентабельным за все анализируемые периоды предприятие является в четвертом квартале, в данный период показатель достигает 20,3%, то есть в это время организация наиболее эффективно использует все свое имущество.

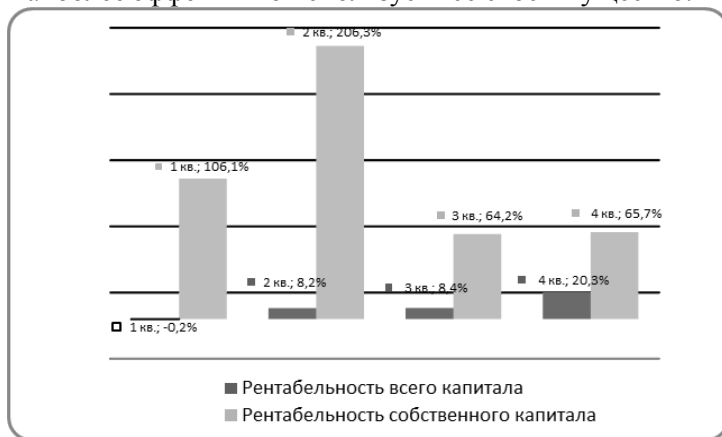


Рисунок 1 – Динамика показателей рентабельности ООО «Альянс» за 2016 год

Что касается рентабельности собственного капитала, то к концу года данный показатель уменьшается на 40,4%, что связано со значительным увеличением собственных средств. Во

втором квартале этот показатель возрос в два раза по сравнению с первым периодом исследования, это обусловлено значительным увеличением и прибыли и собственного капитала. Далее, в третьем квартале, происходит значительное уменьшение показателя, это связано с тем, что собственный капитал увеличился практически в два раза, но прибыль при этом уменьшилась незначительно. В данный период наблюдается наименьший уровень рентабельности собственных средств, который достигает 64,2%.

В целом после проведения анализа, можно сделать вывод, что ООО «Альянс» имеет неплохие показатели рентабельности, также организация стремится увеличить эффективность своей деятельности. Попробуем разобраться, какими способами данная организация добивается поставленных целей.

Главным намерением бизнеса на ближайшее время ООО «Альянс» ставит переход на сортиментную заготовку, которая позволяет вести выборочные рубки, в отличие от хлыстовой заготовки, предполагающей сплошные рубки. Данный переход позволяет значительно увеличить эффективность деятельности, то есть повысить рентабельность предприятия. Это происходит за счет уменьшения затрат, так как сортиментный способ заготовки исключает несколько традиционных этапов, предусматривает доставку древесины из леса прямо во двор потребителя, при этом исключаются этапы складирования и перевалки. Так же происходит внедрение прогрессивных технологий лесозаготовок на основе сортиментного метода, позволяющих в перспективе увеличить объем производства, более широко развивать рубки промежуточного пользования, повысить качество древесины, сократить количество занятых на тяжелых лесосечных работах, что в совокупности ведет к увеличению прибыли предприятия. Так же следует заметить, что подобный способ заготовки является высокоэкологичным, так как на месте проведения выборочной рубки остается так называемый полог леса и происходит естественное восстановление леса, что однозначно привлекает инвесторов.

Чтобы увеличить производительность труда и повысить эффективность работы, предприятиям, занимающимся заготовкой древесины, нужно приобретать в необходимых количествах лесозаготовительную и лесовозную технику, с помощью кото-

рой можно ускорить техническое перевооружение и обновить парк лесовозов. В данном случае представляется целесообразным использование механизма лизинговых операций [6, 7, 8].

Таким образом, можно сделать вывод, что расчет показателей рентабельности является важнейшей частью финансового анализа деятельности организации, так как данные показатели отражают, эффективно ли работает предприятие и насколько оно прибыльно. Поэтому каждое предприятие стремится увеличить уровень рентабельности. В основном это происходит посредством увеличения суммы прибыли и снижения себестоимости. Предприятия, которые занимаются лесозаготовительной деятельностью, в целях увеличения прибыли, а, следовательно, и уровня рентабельности, используют инновационные технологии. Это позволяет предприятиям лесной отрасли увеличить объем производства, ускорить свою работу и сделать ее более эффективной.

Список используемых источников:

1. Демчук О.В., Арефьева С.Г. Прибыль и рентабельность предприятия: сущность, показатели и пути повышения / Журнал «Проблемы экономики и менеджмента» №8 (48) - 2015, 6-9 с.

2. Словарь финансово-экономических терминов /А. В. Шаркова, А. А. Килячков, Е. В. Маркина и др.; под общ. ред. д. э. н., проф. М. А. Эскиндарова. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. -1168 с.

3. Экономика предприятия : учеб. пособие / Л.Н. Нехорошева, Н.Б. Антонова, Л.В. Гринцевич [и др.] ; под ред. д-ра экон. наук, проф. Л.Н. Нехорошевой. - Минск : БГЭУ, 2008. - 719 с.

4. Голубев А.А. Финансовый менеджмент: учебное пособие. -СПАб.: СПб НИУ ИТМО, 2013. - 130 с.

5. Анастасия Дерягина. Братский район - перемены есть!// Общественно-политическая газета «Областная» №29 (1786) - 21-27 марта 2018

6. Огнев Д.В., Нечаев А.С. Формирование лизинговой системы финансирования в основной капитал хозяйствующих субъектов Иркутской области // Экономика региона: - Екатеринбург: Уро РАН, 2010. № 1 (21). С. 42-46

7. Трусевич Е.В., Абрамова А.С., Трусевич А.В. Основные проблемы ведения инновационной деятельности на предприятии-

ях // Социально-экономические науки и гуманитарные исследования: сборник материалов III Международной научно-практической конференции // Под общ. ред. С.С. Чернова.- Новосибирск: Издательство ЦРНС, 2014. С. 51-54

8. Черутова М.И., Трусевич Е.В. Организация и источники финансирования инновационной деятельности // Проблемы социально-экономического развития Сибири. 2018. №1 (31). С. 63-69.

Научный руководитель - Е.В. Трусевич,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент баз.каф.ЭиМ, к.э.н., (г. Братск)

УПРАВЛЕНИЕ ОБОРОТНЫМ КАПИТАЛОМ КОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Е.В. Тартыкова,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ФМП, магистрант, гр. ФМоз-16

Оборотный капитал является одной из составных частей имущества коммерческой организации. Эффективность его использования является одним из главных условий успешной деятельности предприятия. Влияние негативных факторов внешней динамично меняющейся экономической среды вынуждает организации пересматривать свою политику по отношению к оборотному капиталу, искать новые источники его пополнения, изучать проблему эффективности его использования.

Оборотный капитал организации имеет свои особенности, которые заключаются в следующем:

- полное потребление в течение одного производственного цикла и полный перенос его цены на вновь сделанную продукцию;
- пребывание в постоянном обороте;
- оборотный капитал не расходуется, а авансируется в разные виды текущих затрат компании, возвращаясь после окончания каждого оборота к своей начальной величине;
- в течение одного оборота (кругооборота) оборотный капитал меняет собственную форму с денежной на товарную и с товарной на денежную.

Оборотный капитал компании проходит три стадии: покупка, потребление, продажа.

Формирование оборотного капитала происходит в момент создания предприятия, когда формируется его уставный фонд. Источником в этот период служат инвестиционные средства учредителей (участников). В дальнейшем потребность предприятия в оборотных средствах покрывается за счет собственных источников: прибыли, уставного капитала, резервного капитала, фонда накопления и целевого финансирования.

Оборотный капитал организации находится в постоянном движении. Схематично кругооборот оборотного капитала представлен на рисунке 1.

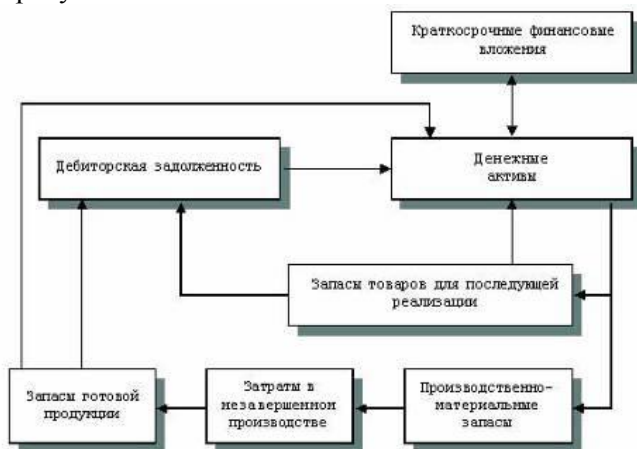


Рисунок 1 – Кругооборот оборотного капитала

Первая стадия кругооборота наступает с авансирования стоимости в денежной форме на покупку сырья, материалов, топлива и других средств производства. Проходя первую стадию денежные средства принимают форму производственных запасов, выражая переход из сферы обращения в сферу изготовления. Стоимость при этом не расходуется, а авансируется, так как после окончания кругооборота она возвращается. Окончанием первой стадии прерывается товарное обращение, но не кругооборот.

Вторая стадия кругооборота осуществляется в процессе производства, где рабочая сила осуществляет производительное

потребление средств производства, создавая новый продукт, несущий в себе перенесенную и опять созданную стоимость. Авансированная стоимость опять меняет собственную форму – из производственной она переходит в товарную.

Третья стадия кругооборота заключается в реализации произведенной готовой продукции (работ, услуг) и получении денежных средств. На данной стадии оборотный капитал опять переходит из сферы производства в сферу обращения. Прерванное товарное обращение восстанавливается, и стоимость из товарной формы переходит в денежную. Разница между суммой денежных средств, потраченных на изготовление и реализацию продукции и полученных от реализации продукции, формирует денежные накопления организации. Окончив один кругооборот, оборотный капитал вступает в новый, тем самым осуществляется их постоянный кругооборот. Именно неизменное перемещение оборотного капитала считается основой бесперебойного процесса производства и обращения.

У рентабельных организаций после окончания кругооборота сумма авансированного оборотного капитала увеличивается на конкретную сумму полученной прибыли.

У нерентабельных организаций сумма авансированного оборотного капитала при окончании кругооборота снижается в связи с перенесенными убытками.

Состояние и эффективность использования оборотного капитала является одним из основных критериев удачной деятельности организации. Ритмичность, слаженность и высокая результативность работы предприятия во многом зависят от ее обеспеченности оборотным капиталом. Недостаток капитала, авансируемого в оборотные активы, может привести к снижению объемов производства и реализации продукции, работ или услуг. Лишнее отвлечение капитала в них, превышающее реальную потребность, приводит к омертвлению ресурсов, неэффективному их применению.

Оборотный капитал организации исполняет две функции: производственную и расчетную.

Исполняя производственную функцию, оборотный капитал, авансируясь в оборотные производственные фонды, поддерживает непрерывность процесса производства и переносит собственную стоимость на произведенный продукт. По окончании

производства оборотный капитал переходит в сферу обращения в виде фондов обращения, где исполняют вторую функцию, состоящую в окончании кругооборота и перевоплощении активов из товарной формы в денежную.

Эффективное управление оборотным капиталом имеет большое значение в силу нескольких причин.

Текущие активы предприятия составляют более половины его суммарных активов. Управление, как оборотными активами предприятия, так и их финансированием, необходимо для поддержания должного уровня и структуры текущих активов.

Элементы оборотного капитала непрерывно переходят из сферы производства в сферу обращения и вновь возвращаются в производство. Часть оборотного капитала постоянно находится в сфере производства (производственные запасы, незавершенное производство, готовая продукция на складе и т. д.), а другая часть – в сфере обращения (отгруженная продукция, дебиторская задолженность, ценные бумаги, денежные средства и т.д.). Поэтому состав и размер оборотного капитала предприятия обусловлены не только потребностями производства, но и потребностями обращения.

В практике планирования, учета и анализа оборотный капитал группируется по следующим признакам:

- по функциональной роли в процессе производства выделяются оборотные производственные фонды и фонды обращения;
- по материально-вещественному содержанию выделяют производственные запасы, незаконченная продукция, готовая продукция и товары, денежные средства, расчеты и прочие активы;
- в практике планирования, контроля и управления – нормируемые и ненормируемые оборотные средства;
- по ликвидности (скорости превращения в денежные средства) – абсолютно ликвидные средства, быстрореализуемые, медленно реализуемые оборотные средства.

Ликвидность текущих активов является главным фактором, определяющим степень риска вложений капитала в оборотные средства. Накопленные статистические данные скорости реализации тех или иных оборотных средств за длительный период времени позволяют определить вероятность риска вложений в

эти активы. Эффективно управлять ликвидностью – значит не допускать увеличения доли активов с высокой и средней степенью риска.

Для обеспечения эффективного управления оборотным капиталом предприятия необходимы поиск и привлечение дополнительных источников формирования, а также рациональное их размещение в активах предприятия.

Для нормального функционирования предприятия необходимо сокращать время превращения в деньги на расчетном счете средств, иммобилизованных в запасы сырья, готовой продукции и дебиторскую задолженность. Эти усилия по уменьшению периода оборачиваемости оборотных средств при том, что предприятие заинтересовано в удлинении сроков погашения кредиторской задолженности, могут окупиться сведением финансово-эксплуатационных потребностей к нулю или даже превращением в отрицательную величину, когда у предприятия оказывается даже больше денежных средств, чем их нужно для бесперебойной работы. Тогда, правда, встает вопрос об эффективности использования излишков оборотных средств.

Для эффективного управления оборотными средствами предприятия необходимо соблюдать ряд принципов.

Одним из основных принципов организации оборотных средств является нормирование. Реализация этого принципа позволяет экономически обосновано установить необходимый размер собственных оборотных средств и тем самым обеспечить условия для успешного осуществления ими производственной и платежно-расчетной функций. Ошибочная практика нашего времени отказа от нормирования оборотных средств является одной из причин кризисного состояния платежно-расчетной дисциплины.

Вторым важным принципом организации оборотных средств является использование их строго по целевому назначению. Нарушение этого принципа путем отвлечения из производственного оборота авансированных оборотных средств на покрытие убытков, всякого рода потерь по бесхозяйственности, на оплату завышенных банковских процентов по ссудам, на взносы в бюджет налоговых платежей весьма отрицательно сказалось на производственной деятельности многих предприятий. Это привело к кризису платежно-расчетную дисциплину, росту

огромной задолженности поставщикам за поставляемое сырье и готовую продукцию, рабочим и служащим – по заработной плате, бюджету - по налоговым платежам.

Третьим важным принципом управления оборотными средствами является обеспечение их сохранности, рационального использования и ускорения оборачиваемости. На практике значительная часть наших предприятий не выполняют этого принципа, допускают «проедание» оборотных средств, что крайне отрицательно сказывается на их хозяйственной и финансовой деятельности. Причинами этого являются всякого рода потери по бесхозяйственности и убытки. Наряду с этими причинами «проедания» оборотных средств происходит также и в результате сложившейся у нас практики экономически необоснованной очередности распределения валового дохода предприятия, предусматривающей первоочередное покрытие из выручки от реализации фактически начисленной заработной платы в размерах, превышающих общую сумму вновь созданного дохода. При этом получается, что часть заработной платы работникам предприятия выплачивается не за счет и в пределах созданного ими дохода, а за счет оборотных средств. По мнению Д.С. Молякова [2], следует отказаться от этой практики и определять фонд оплаты работников при распределении валового дохода по остаточному принципу.

В условиях рыночной экономики для рационального использования оборотного капитала наряду с перечисленными принципами необходимо:

- обеспечивать оптимальное соотношение между требуемым объемом оборотных средств и их производственной потребностью;
- минимизировать расходы на создание производственных запасов;
- обеспечивать минимальный срок нахождения оборотных средств в производственных запасах при соблюдении непрерывности производственного процесса.

При следовании этим принципам использование оборотного капитала в итоге должно быть направлено на создание оптимальных производственных и коммерческих условий и текущего финансирования предприятий. Это достигается, с одной стороны, путем проведения эффективной технической политики по

лучшему использованию материально-вещественных оборотных производственных фондов, а с другой – осуществлением такой финансово-коммерческой деятельности, которая обеспечила бы максимальный хозяйственный результат при минимуме затраченных оборотных производственных средств.

Управление оборотным капиталом важно в решении ключевой проблемы финансового состояния предприятия: достижение оптимального соотношения между ростом рентабельности производства (максимизацией прибыли на вложенный капитал) и обеспечением устойчивой платежеспособности, служащей важнейшим проявлением финансовой устойчивости предприятия. Исключительно важной задачей является также обеспечение запасов и затрат предприятия источниками их формирования и поддержания рационального соотношения между собственным оборотным капиталом и заемными ресурсами, направляемыми на пополнение оборотных средств.

Таким образом, необходимость эффективного управления оборотным капиталом обусловлена двумя причинами. Во-первых, оборотный капитал составляет достаточно большую долю в общих активах предприятия. Во-вторых, оборотный капитал отличается высокой мобильностью: запас материалов, который вчера имело предприятие, сегодня превратился в незавершенное производство, и для его восполнения требуются новые закупки.

На величину оборотных средств организации оказывает влияние множество факторов, таких как, объемы производства, сезонность, продолжительность производственного цикла, транспортная доступность и др. Также, на величину оборотных средств воздействует надежность функционирования систем снабжения и сбыта. Чем она ниже, тем выше риск остаться без необходимых сырья и материалов. Чем меньше вероятность своевременной оплаты счетов покупателями, тем выше риск роста дебиторской задолженности и, как следствие, недостаток средств для расчетов с поставщиками. В этих условиях, чтобы избежать простоев из-за отсутствия сырья, предприятия вынуждены создавать резервы и пополнять запасы, увеличивая тем самым оборотные средства. Но это увеличение требует дополнительных затрат, вследствие чего инвестированный капитал будет расти, а его рентабельность падать. Такая тенденция не

соответствует интересам организаций. Из этого следует, что от руководителей требуется, чтобы величина оборотных активов устанавливалась не произвольно, а так, чтобы как минимум обеспечить требуемую инвесторами отдачу на капитал.

Оборотный капитал и эффективность управления им важны, прежде всего, для обеспечения непрерывности и эффективности текущей деятельности организации. Эффективное управление оборотным капиталом подразумевает оптимизацию его величины, структуры и значений его компонентов.

Улучшение эффективности управления оборотным капиталом является достаточно сложной задачей. Анализ финансовых показателей, таких как оборачиваемость оборотных средств, их экономия и рентабельность служит отправной точкой для дальнейших действий и мероприятий в области повышения эффективности управления оборотными средствами.

Для оборотного капитала большое значение при повышении эффективности его использования имеет ускорение оборачиваемости оборотных средств.

Еще один индикатором эффективности использования оборотного капитала является рентабельность текущих активов. Данный показатель дает комплексную оценку эффективного использования оборотного капитала.

Если организация в своей деятельности стремится сохранить или увеличить рентабельность вложенного оборотного капитала, то она должна при снижении рентабельности продаж ускорять оборачиваемость, а при замедлении оборачиваемости увеличивать рентабельность продаж. Другими словами, предоставляя покупателю отсрочку платежа (замедление оборачиваемости) нужно брать за это плату, а получая деньги вперед (ускорение оборачиваемости) можно предоставлять скидки. Нельзя одновременно и предоставлять скидки и давать отсрочку платежа, это приведет к падению рентабельности и потере платежеспособности предприятием-поставщиком.

Показатели эффективности использования оборотных средств применяются при оценке финансовой устойчивости организации. Предприятие тем более финансово устойчиво, чем выше показатели коэффициентов оборачиваемости, ликвидности, платежеспособности. [4]

Нельзя допускать иммобилизации оборотных средств, то есть отвлечения оборотных средств из оборота предприятия на затраты, не предусмотренные планом или не имеющие установленных источников покрытия.

Существенным для наилучших результатов в области повышения эффективности использования оборотного капитала будет и наличие квалифицированного персонала. Важно повышать его квалификацию, особенно руководящего персонала, а также тех работников, кто непосредственно участвует в процессе планирования оборотных средств, их финансирования и эффективного их использования.

Помимо вышеуказанных путей улучшения эффективности использования оборотного капитала, благоприятное влияние окажет и внедрение достижений научно-технического прогресса, организация материально-технического снабжения и сбыта.

Для повышения эффективности использования оборотного капитала нужно улучшать не только организацию производства и управления, но и совершенствовать материальное стимулирование труда, внедрять современные принципы менеджмента и маркетинга, т.е. обеспечить динамичную работу финансовых служб предприятия. Это благотворно отразится на деятельности отечественных предприятий.

Список используемых источников:

1. Экономика предприятия (фирмы): Учебник/Под ред. проф. О.И. Волкова и доц. О.В. Девяткина. [Электронный ресурс]. - <http://portal.tpu.ru/SHARED/1/LAZARCHUKEV/Ucheba/Tab3/econfirmi.pdf>
2. Моляков Д.С., Шохин Б.И. Теория финансов предприятий: Учеб. пособие. [Электронный ресурс]. - <http://elibrary.ru/fbook/shohin.pdf/download/shohin.pdf>
3. Астахова Г. А, Чернова В. Э, Шмулевич Т.В. Основы финансовой и коммерческой деятельности предприятия: учебно-практическое пособие; СПб ГТУ РП.- СПб., 2014. – 40 с.
4. Тема 4. Оборотный капитал предприятия. [Электронный ресурс]. - <http://pandia.ru/text/77/374/27436.php>

ВЗАИМОСВЯЗЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ОБОРОТНОГО КАПИТАЛА И ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Е.В. Тартыкова, О.Н. Сиротенко,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ФМП, магистранты, гр. ФМоз-16

Эффективная структура оборотного капитала имеет большое значение для повышения финансовых результатов, формируемых деятельностью предприятия.

Термин «оборотный капитал» пришел из зарубежной экономической литературы, и в российской практике его отождествляют с понятием «оборотные средства (текущие активы)».

Под оборотным капиталом понимают ту часть капитала предприятия, инвестируемую в текущую деятельность на период каждого операционного цикла, она задействована в повседневной коммерческой деятельности и обеспечивает бесперебойный кругооборот средств в процессе производства и реализации продукции, работ или услуг.

Эффективная политика управления оборотным капиталом, в том числе поддержание оптимальности его структуры и объема, а также рациональность его использования, является одним из наиболее эффективных и гибких средств, обеспечивающих сохранение финансовой устойчивости предприятия, особенно в условиях динамично меняющейся экономической среды.

Особенности управления оборотным капиталом определяются структурной принадлежностью предприятий. Так, в сфере производства структура оборотного капитала определяется степенью концентрации, характером и длительностью процесса производства, его материалоемкостью, уровнем технического оснащения и другими факторами. На предприятиях сферы обращения более высока доля запасов товарно-материальных ценностей. У финансовых корпораций преобладают денежные средства и их эквиваленты [1].

Формирование оборотного капитала происходит в момент создания предприятия, когда формируется его уставный фонд. Источником в этот период служат инвестиционные средства учредителей (участников). В дальнейшем потребность предприятия в оборотных средствах покрывается за счет собственных

источников: прибыли, уставного капитала, резервного капитала, фонда накопления и целевого финансирования.

Но, под влиянием ряда объективных причин (инфляция, рост объемов производства, задержки в оплате счетов клиентов и т.п.) у предприятий возникают дополнительные потребности в оборотных средствах. Когда покрыть эти потребности за счет собственных источников невозможно, то для финансового обеспечения хозяйственной деятельности привлекают средства заемных источников: банковских и коммерческих кредитов, займов, инвестиционного налогового кредита, инвестиционного вклада работников организации, облигационных займов, а также источников, приравненных к собственным средствам, так называемых устойчивых пассивов. Это средства, которые не принадлежат организации, но постоянно находятся в ее обороте. К устойчивым пассивам относятся: минимальная переходящая из месяца в месяц задолженность по оплате труда работникам, резервы на покрытие предстоящих расходов, минимальная переходящая задолженность перед бюджетом и внебюджетными фондами, средства кредиторов, полученные в качестве предоплаты за продукцию, работы и услуги), средства покупателей по залогам за возвратную тару и т.п.

Потребности предприятий в оборотном капитале могут покрываться также за счет выпуска в обращение долговых ценных бумаг или облигаций.

Характеристикой использования оборотного капитала является его оборачиваемость. Ускорение оборота средств создает возможность увеличить товарооборот вследствие более быстрого возмещения оборотного капитала и повторного его использования. Чем больше предприятие производит продукции, работ или услуг при одной и той же величине оборотных активов, тем скорее совершается кругооборот средств. За счет ускорения оборачиваемости капитала происходит увеличение суммы прибыли, так как обычно к исходной денежной форме он возвращается с приращением. Если производство и реализация продукции являются убыточными, то ускорение оборачиваемости средств ведет к ухудшению финансовых результатов и «проеданию» капитала.

В общем смысле оборачиваемость характеризуется соотношением размера какого-либо запаса и скорости его выбытия в единицу времени.

Оборачиваемость сказывается на изменении финансовых результатов с разных позиций:

1) если оборачиваемость ускоряется при неизменном запасе, то возрастает сумма доходов и возникает относительная экономия за счет снижения уровня постоянных затрат;

2) если же оборачиваемость ускоряется при неизменном объеме продаж, то организация получает выигрыш за счет издержек, связанных с содержанием запасов — процентов за кредит, убыли товаров и так далее.

Детальную оценку влияния оборачиваемости оборотного капитала предприятия на его финансовые результаты позволяет дать исследование оборачиваемости каждого составного элемента оборотного капитала.

Элементы оборотного капитала представлены на рисунке 1.

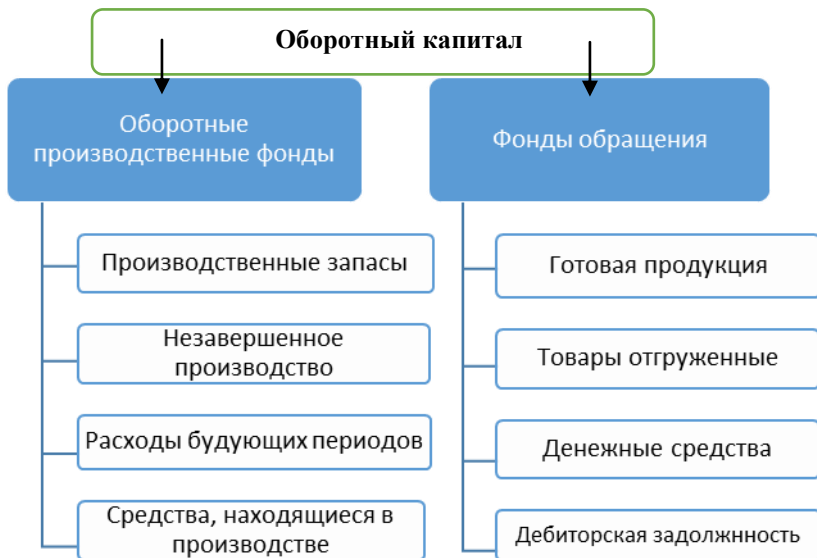


Рисунок 1 - Состав оборотного капитала

Также эффективность управления оборотным капиталом характеризуется степенью ликвидности.

По степени ликвидности оборотные средства подразделяют на:

1) Высоколиквидные активы (A1) — имущество, которое может достаточно быстро быть обращено в деньги или ими является (краткосрочные финансовые вложения и денежные средства в кассе и на расчетных счетах);

2) Быстрореализуемые активы (A2) — имущество, которое за короткий срок (как правило, не более 6 месяцев) может быть обращено в деньги (задолженность покупателей за товар, краткосрочная дебиторская задолженность, НДС по приобретенным ценностям);

3) Медленно реализуемые активы (A3) — наименее ликвидные активы: запасы, незавершенное производство, дебиторская задолженность с ожидаемым сроком получения более 12 месяцев.

4) Проблематичные активы (A4) — те, которые с трудом смогут быть обращены в денежные средства: безнадежная дебиторская задолженность.

Под финансовым результатом понимают показатель хозяйственной деятельности предприятия, характеризующийся увеличением или снижением объема прибыли (убытка) за конкретный промежуток времени. Итоговый финансовый результат зависит от объемов реализации товаров (услуг) объемов основного имущества (средств) компании, доходов от внереализационных сделок и так далее.

Финансовые результаты предприятия находят своё выражение в двух формах:

- 1) Прибыль;
- 2) Убыток.

Если доход предприятия выше, чем расходы на производство (закупку) продукции, то деятельность трактуется как прибыльная. В случае, когда затраты превышают доходы, то можно говорить об убыточности деятельности предприятия.

Финансовый результат характеризуется рядом критериев — изменениями величины собственных средств, доходами и убытками, кредиторской и дебиторской задолженностью.

Так, например, одним из элементов оборотного капитала, оказывающим влияние на финансовый результат, является резервы расходов будущих периодов. Формирование этих резер-

вов позволяет более равномерно соотнести расходы на себестоимость товаров, что положительно сказывается на итоговой прибыли предприятия.

Взаимосвязь прибыли, как финансового результата, и оборотного капитала можно проследить показателем рентабельности оборотных активов.

Рентабельность оборотных активов — это соотношение потраченных за один цикл оборотных средств и чистой прибыли, которую получило предприятие за этот период. Чем меньше предприятие потеряло активов, тем, соответственно, выше рентабельность.

Именно этот показатель дает наиболее точное представление о результативности и эффективности деятельности предприятия. Высокая рентабельность также означает, что предприятие успешно реализует свой хозяйственный и финансовый план. [2]

Для того чтобы предпринимать меры по повышению рентабельности оборотных активов, необходимо первоначально провести тщательный анализ экономической деятельности организации. Анализировать необходимо не один, а несколько последних отчетных периодов, чтобы максимально точно отследить динамику развития предприятия. Имеет смысл также провести анализ этого показателя у конкурентов.

Список используемых источников:

1. Оборотный капитал. Материал из Википедии — свободной энциклопедии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Оборотный_капитал

2. Что показывает рентабельность оборотных активов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://znaybiz.ru/buh/plan-schetov/aktivy/rentabelnost-oborotnyh-aktivov.html>

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ КРЕДИТНЫХ ОТНОШЕНИЙ В РФ

А.В. Трухина,

ФГБОУ ВО «БрГУ», ФМП, магистрант гр. ФМмоз-16

Рассматривая формирование кредитных отношений в Российской Федерации, следует отметить, что кредитные отношения могут принимать разные формы. Кредитные отношения могут быть организованы в форме банковского кредита, а также в форме коммерческого кредитования, когда отношения между предприятиями (заемщиком и кредитором) оформляются векселем. Коммерческий кредит может трансформироваться в банковский, посредством предоставления банком ссуды под залог векселя или посредством учета векселя.

Обычно выделяется прямое банковское кредитование, когда кредитные отношения предприятия изначально возникают как отношения с банком, и косвенное банковское кредитование, когда первоначально возникают кредитные отношения между предприятиями, которые впоследствии обращаются в банк в поисках способа досрочного получения денег по векселю [1].

Кредитные операции являются самой доходной статьей банковского бизнеса, за счет которой формируется основная часть чистой прибыли банков. Но с кредитными операциями связаны и основные риски банков, в частности риск непогашения заемщиком основного долга и процентов по кредиту.

Кредитование обычно осуществляется по укрупненным объектам. Такими укрупненными объектами, например, для предприятий промышленности, транспорта, связи, строительства, бытового обслуживания являются материальные запасы и производственные затраты, включаемые в нормированные оборотные средства: отгруженные товары, срок оплаты которых не наступил; выставляемые аккредитивы и т.д. Кредитование по укрупненным объектам значительно расширяет права предприятия, позволяет ему с учетом собственных потребностей маневрировать заемными средствами в пределах общей суммы предоставленного кредита. Банковским кредитом, однако, не должны покрываться финансовые потребности предприятия, вызванные убытками, неснижаемыми запасами товарно-материальных цен-

ностей и затратами производства, которые должны покрываться собственными оборотными средствами, произведенная сверхплановая продукция, имеющая ограниченный сбыт, сверхплановые и неиспользуемые остатки товарно-материальных ценностей.

Предприятие имеет право на получение кредита и в том банке, где ему открыт расчетный счет, и в любом другом банке. Такой порядок дает предприятию возможность, ориентируясь на собственные интересы, выбрать банк, где кредитная политика отличается большей гибкостью, быстрее и четче выполняются операции, лучше информация, шире перечень предоставляемых услуг.

Кредитование предприятий производится на основе кредитного договора. В договоре определяются права и обязанности предприятия-заемщика и банка с учетом характера предоставленного кредита и финансового состояния предприятия, устанавливается ответственность сторон за нарушение условий договора. В кредитном договоре в качестве необходимых условий также определяются цели кредитования, размер кредита; сроки и основные условия выдачи и возврата ссуды; способы обеспечения кредитного обязательства; процентные ставки за кредит; перечень расчетов и сведений, необходимых для кредитования, а также сроки их представления.

В зависимости от срока выдаваемой ссуды, кредиты делятся на краткосрочные (до 1 года), среднесрочные (от 1 года до 3 лет) и долгосрочные (свыше 3 лет).

Прежде чем принимать решение о предоставлении кредита, банк анализирует кредитоспособность предприятия.

Под кредитоспособностью предприятия понимается наличие у него предпосылок для получения кредита и его возврата в срок. Кредитоспособность предприятия определяется его аккуратностью при расчетах по ранее полученным кредитам, текущим финансовым состоянием и возможностью при необходимости мобилизовать денежные средства из различных источников [2].

Каждый банк использует свою систему оценки кредитоспособности предприятия, составляющую коммерческую тайну банка. Обычно система оценки использует три категории кредитоспособности: надежный (кредитоспособный), неустойчивый

(ограниченно кредитоспособный), ненадежный (некредитоспособный).

Заемщик, признанный надежным, кредитуются на общих условиях; в этом случае может быть применен и льготный порядок кредитования. Если заемщик оказывается неустойчивым клиентом, то при заключении кредитного договора предусматриваются дополнительные нормы контроля за его деятельностью и возвратностью кредита (например, необходимость залога, гарантии, поручительства, ежемесячная проверка обеспечения, применение повышенных процентных ставок и т.д.). Если предприятие - ссудозаявитель признано ненадежным клиентом, то его кредитование осуществлять нецелесообразно. В этом случае банк может предоставить денежные средства только на особых условиях, специально предусмотренных в кредитном договоре.

Главными причинами необеспечения кредитоспособности предприятия являются наличие дебиторской задолженности, нарушение обязательств, накопление избыточных производственных и товарных запасов, низкая эффективность хозяйственной деятельности, замедление оборачиваемости оборотных средств и т.п.

Банк осуществляет контроль за выполнением условий кредитного договора, использованием предприятием полученного кредита, своевременным и полным его возвратом. В этих целях осуществляется анализ хозяйственной деятельности предприятия, его финансового положения, при необходимости проводится проверка денежных и расчетных документов, бухгалтерских записей, отчетных материалов.

Если предприятие нарушает условия кредитования, банк применяет к нему санкции, то есть меры кредитного воздействия. Банк, например, вправе прекратить полностью или частично кредитование, досрочно взыскать ссуду в случаях возникновения необеспеченной задолженности, использования выданных средств не по целевому назначению или с нарушением установленных правил кредитования, продажи или израсходования заложенных ценностей без обращения полученных сумм на погашение задолженности банку, неудовлетворительного хранения товарно-материальных ценностей, являющихся обеспечением ссуд банка, уклонения от банковского контроля.

При систематическом нарушении сроков погашения ссуд Предприятие теряет право на новый кредит и лишь в отдельных случаях может пользоваться им под особую гарантию (поручительство). Если у предприятия возникла просроченная задолженность, и оно не имеет свободных денежных средств, банк прекращает кредитование и вправе использовать заложенные товарно-материальные ценности (залог) для погашения задолженности по ссудам. Если ссуда была выдана под гарантию другой организации, то при отсутствии средств для ее погашения на расчетном счете предприятия-заемщика задолженность взыскивается в бесспорном порядке со счета гаранта.

По инициативе банка к предприятию-заемщику, не выполняющему обязательств по своевременному возврату полученных кредитов, могут быть предприняты следующие меры:

- передача оперативного управления администрации, назначенной с участием банка-кредитора;
- реорганизация;
- возбуждение в арбитражном суде дела о признании предприятия несостоятельным (банкротом) [3].

Список используемых источников:

1. Баихина, Н.В. Финансы и кредит: учебное пособие / Н.В. Баихина, М.Е. Косов. – 2-е издание, переработано и дополнено - Москва: Изд-во ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 303 с. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-02355-7; То же [Электронный ресурс]. – URL:

http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118960 (дата обращения: 28.03.18г.)

2. Дыхова, А.Л. Финансовая система РФ [Электронный ресурс] / А.Л. Дыхова, Н.К. Андреева // Научная статья «Экономика и экономические науки» 2013. Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/finansovaya-sistema-rossii-i-problemy-globalizatsii> (дата обращения: 28.03.18г.)

3. Чуева, А.С. Финансовое право: учебное пособие для бакалавров / А.С. Чуева, П.М. Курдюк, И.Н. Иваненко – Краснодар: КГАУ 2013. - 134 с.

Научный руководитель - Е.В. Трусевич,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент баз.каф.ЭиМ, к.э.н., (г. Братск)

АНАЛИЗ ИСПОЛНЕНИЯ БЮДЖЕТА РФ НА ВСЕХ УРОВНЯХ

С.А. Черкасова,

ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент гр. Фик-17

Государственные и муниципальные финансы являются основополагающей частью финансовой системы любого государства.

Успешное функционирование государственных финансов способствует развитию всех сфер и отраслей хозяйственной деятельности государства, а также стабильности существования системы социальной защиты и социального обеспечения населения, платежеспособности государства как суверенного заемщика и устойчивости денежного обращения.

Главная цель государственных и муниципальных финансов - обеспечить органы государственной власти и местного самоуправления денежными средствами, необходимыми для выполнения возложенных на них функций.

Государственные и муниципальные финансы - это денежные отношения, возникающие в ходе формирования и использования денежных средств органами государственной власти и местного самоуправления.

С помощью государственных и муниципальных финансов органы государственной власти и местного самоуправления осуществляют регулирование социальных процессов, оказывают влияние на развитие приоритетных отраслей экономики, сглаживают различия в уровне социально-экономического развития отдельных территорий страны и др. [1].

По своей структуре государственные и муниципальные финансы включают бюджетную систему и систему государственных и муниципальных займов.

На рисунке 1 представлена система государственных и муниципальных финансов Российской Федерации [2].

Бюджет - это форма образования и расходования фонда денежных средств, предназначенных для финансового обеспечения задач и функций государства и местного самоуправления [3].

К основным функциям бюджета относятся: распределительная функция (часто называемая регулирующей); перераспределительная функция; контрольная функция.

Бюджетная система Российской Федерации - это основанная на экономических отношениях и государственном устройстве Российской Федерации совокупность федерального бюджета, бюджетов субъектов РФ, местных бюджетов и бюджетов государственных внебюджетных фондов. При этом в ст. 10 Бюджетного кодекса РФ четко определены уровни и внутренняя структура бюджетной системы РФ (см. рисунок 2) [4].



Рисунок 1 - Централизованные финансы РФ



Рисунок 2 - Структура бюджетной системы РФ

Сбалансированность расходов и доходов бюджета оказывает существенное влияние на экономику страны в целом. Именно поэтому на сегодняшний день вопрос о соотношении доходной и расходной части бюджета является весьма актуальным.

Проанализировав данные сайта Министерства финансов Российской Федерации по исполнению федерального бюджета за последние пять лет (табл. 1) [5], можно сказать, что главной проблемой является дефицит денежных средств. Государству необходимо постоянно его устранять. Кроме того, необходимо следить за тем, чтобы не образовался и профицит бюджета, который может привести к инфляции.

Таблица 1

Исполнение федерального бюджета РФ (млрд руб.)

	2013	2014	2015	2016	2017
Доходы	13 019,9	14 496,9	13 659,2	13 460,0	15 088,9
Расходы	13 342,9	14 831,6	15 620,3	16 416,4	16 425,8
Дефицит	323,0	334,7	1 961,0	2 956,4	1 336,9

Безусловно, главными являются вопросы доходов и расходов областного бюджета. Анализируя исполнение бюджета Иркутской области (табл. 2) [6], можно сказать, что к настоящему моменту существуют проблемы в сфере доходов денежных средств: доходы несколько меньше расходов и поэтому образовался дефицит бюджета. Явной проблемой все же остается дефицит бюджета региона. Несмотря на высокие доходы, расходование средств все же больше. Требуются меры для уменьшения дефицита бюджета и установления баланса расходной и доходной частей.

Таблица 2

Исполнение бюджета Иркутской области (млн. руб.)

	2013	2014	2015	2016	2017
Доходы	89 423	99 135	104 440	125 553	136 628
Расходы	112 626	110 027	113 287	123 474	136 812
Дефицит (-) / Профицит (+)	-23 203	-10 891	-8 847	2 079	-184

Бюджет муниципального образования рассмотрим на примере города Братска (табл. 3) [7]. Исполнение бюджета города является довольно нестабильным. За период с 2013 по 2017 г бюджет города находился и в дефицитном и в профицитном состоянии. Поэтому самым главным вопросов на сегодняшний

день является сбалансирование доходов и расходов бюджета и избежание дефицита или профицита бюджета.

Таблица 3

Исполнение бюджета города Братска (млн. руб.)

	2013	2014	2015	2016	2017
Доходы	3 093,2	5 048,6	5 542,8	7 755,3	7 144,7
Расходы	3 105,9	5 145,4	5 542,8	7 003,4	7 982,8
Дефицит (-) / Профицит (+)	-12,7	-96,8	15,0	751,9	-838,1

Подводя итоги, можно сказать, что проблемы в сфере исполнения бюджета все же есть. В большинстве рассмотренных периодов наблюдается дефицит бюджетных средств. Необходимо регулярно восполнять нехватку денежных средств, для чего требуется принимать меры по устранению данных проблем.

Список используемых источников:

1. Грязнова, А.Г. Финансы / А.Г. Грязнова, Е.В.Маркина. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Финансы и статистика, 2013. - 496 с.

2. Ракитина, И.С. Государственные и муниципальные финансы: Учебник и практикум для академического бакалавриата / И.С. Ракитина, Н.Н. Березина. - М.: Юрайт, 2016 - 333 с.

3. Белоножко, М.Л. Государственные и муниципальные финансы: учебник / М.Л. Белоножко, А.Л. Скифская. - СПб: ИЦ «Интермедия», 2014 - 208 с.

4. Папело, В.Н., Голошевская, А.Н. Бюджетная система РФ: Учебное пособие / В.Н. Папело, А.Н. Голошевская. - Новосибирск: Издательство СИУ РАНХиГС, 2014 - 224 с.

5. Официальный сайт Министерства финансов РФ [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://www.minfin.ru/ru/> - Загл. с экрана. / дата обращения: 25.03.2018.

6. Официальный сайт администрации города Братска [Электронный ресурс] - Режим доступа: www.bratsk-city.ru - Загл. с экрана. / дата обращения: 25.03.2018.

7. Открытый бюджет Иркутской области. Портал для граждан [Электронный ресурс]- Режим доступа: <http://openbudget.gfu.ru/>-Загл. с экрана/ дата обращения: 01.04.2018.

Научный руководитель - Е.В. Трусевич,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент баз.каф.ЭиМ, к.э.н., (г. Братск)

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

РАЗРАБОТКА КОНФИГУРАЦИИ НА ПЛАТФОРМЕ «1С: ПРЕДПРИЯТИЕ 8.3» ДЛЯ АВТОМАТИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ

Т.Д. Аксененко, Д. Ю.Кривалева,
ФГБОУ ВО «БрГУ», студенты гр. ИМ-14 (г. Братск)

В сфере управления организацией одним из главных факторов, определяющих успешность работы, всегда была скорость предоставления информации, ее качество и актуальность.

Автоматизация деятельности руководителя позволит получить быстрый доступ к достоверной информации по всем подконтрольным отделам, а также к аналитическим материалам и информационным ресурсам, отражающим текущее состояние и перспективы развития организации, и сферы, в которой осуществляется деятельность.

В особенности над автоматизацией задумываются те руководители, в организациях которых поток документов осуществляется не только в рамках внутренних бизнес-процессов (согласование документации между отделами, подразделениями, сотрудниками), но и выходит за его границы.

Процесс автоматизации деятельности руководителя мы рассмотрели на примере организации - Инженерно-инновационный центр «Эксперт-оценка» г. Братска Иркутской области.

Данная организация имеет широкий спектр деятельности и предоставляемых услуг:

1. Научные исследования и разработки в области естественных и технических наук;
2. Деятельность по предоставлению прочих вспомогательных услуг для бизнеса, не включенная в другие группировки;
3. Предоставление посреднических услуг при оценке недвижимого имущества за вознаграждение или на договорной основе;
4. Оценка рисков и ущерба;

5. Деятельность страховых агентов и брокеров;
6. Деятельность страховых актуариев;
7. Деятельность вспомогательная в сфере страхования, кроме обязательного социального страхования и др.

Руководитель организации работает с большим объемом документации и все данные оформляются через программу MS Excel, что совсем неудобно и нефункционально, поскольку она не предназначена для оборота документов. Так же приходится затрачивать много времени на поиск и работу с данными, что заметно увеличивает время для создания и обработки отчетов. Причина - процесс осуществляется в программе, не предназначенной для поставленной цели.

Таким образом, одна из выявленных проблем – отсутствие единой информационной базы.

В ходе исследования была поставлена задача по автоматизации документооборота при оценке ущерба от ДТП.

Существуют различные системы электронного документооборота:

- 1С:Документооборот (1С);
- ДЕЛО (ЭОС);
- Directum (Directum);
- DocsVision (DocsVision)
- PayDox (Paybot);
- ЕВФРАТ (Cognitive Technologies) и др. [3]

Для решения поставленной задачи была выбрана программа «1С: Предприятие 8.3», по ряду причин, определяющих ее преимущества по сравнению с вышеперечисленными примерами.

1. Позволяет быстро обрабатывать все первичные документы, поступающие от заказчиков;

2. Оперативное получение любой информации о работе предприятия;

3. Имеет индивидуальные решения.

Большая «популярность» программы позволит без особого труда найти сотрудников с умением работать в данной системе, или обучить своих.

При внедрении системы электронного документооборота были поставлены следующие цели:

1. Сокращение или полный отказ от бумажного документооборота;

2. Создание единой информационной базы;
3. Структурирование всей документации по утвержденной номенклатуре;
4. Повышение дисциплины среди сотрудников благодаря возможности отслеживания деятельности исполнителя конкретного документа;
5. Контроль над исполнением документов в соответствии с резолюциями руководителя;
6. Повышение эффективности работы организации.

Программа 1С позволяет быстро обрабатывать все первичные документы, поступающие от поставщиков и покупателей, рассчитывать зарплату сотрудникам, организовать систему платежей в соответствии с графиком платежей на предприятии, вести учет основных средств и нематериальных активов. Вся первичная информация быстро структурируется и затем может быть использована в разных отчетах. Каждая новая версия программы 1С сводит к минимуму ручной труд и дает возможность автоматизированной работы всей бухгалтерии.

Перед началом автоматизации был четко сформулирован набор требований к новой системе. Для этого было определено:

1. Список бизнес-процессов, которые предстоит автоматизировать;
2. Информационные объекты, которые должны содержать система;
3. Алгоритмы действий системы;
4. Формируемые отчеты.

Для достижения поставленной цели было сделано следующее:

1. Произведен сбор данных о последовательности создания документов и работы с ними в организации, выявлены проблемы и недочеты;
2. Сформулировали требования, основанные на пожеланиях заказчика к информационной системе;
3. Начали разработку конфигурации на платформе «1С: Предприятие 8.3».

В начале разработки конфигурации было построено дерево метаданных, которое состоит из: справочников (Клиенты, Данные ТС), документов (Заявление, Договор) и перечислений (Тип транспортного средства, тип двигателя, привод, КПП). Также по

требованию заказчика документы на выходе должны иметь определенный вид, поэтому мы построили макеты этих документов. (Рис. 1)

3				Директору ООО ИИЦ "Эксперт-оценка"
4				Слепенко Евгению Алексеевичу от
5				<Фамилия>
6				<Имя>
7				<Отчество>
8	Заявление		<Номер>	
9				
10	Я, <Фамилия> <Имя> <Отчество> прошу провести оценку рыночной стоимости услуг по			
11	устранению ущерба от повреждений, полученных автомобилем.			
12				
13	Марка автомобиля:	<МаркаАвтомобиля>		
14				
15	Тип транспортного средства:	<ТипТранспортногоСредства>	Гос.рег.номер:	<Государственный
16				
17	Идентификационный номер:	<ИдентификационныйНомер>		
18				
19	Номер кузова:	<НомерКузова>	Номер шасси:	<НомерШасси>
20				

Рисунок 1 – Макет документа «Заявление»

Далее мы оформили интерфейс системы, чтобы конечному пользователю было не сложно разобраться в работе с программой. (Рис. 2)

Провести и закрыть
Записать
Провести
Заявление
Создать на основании

Номер:
Марка автомобиля:
Тип транспортного средства:
Государственный регистрационный номер:
Идентификационный номер:
Номер кузова:

Рисунок 2 – Интерфейс документа в пользовательском режиме

На данный момент разработана только та часть документо-оборота, которая задевает работу с клиентами. В последующем планируется доработать систему чтобы так же автоматизировать работу с судами.

Также мы собираемся оформить интерфейс, чтобы посред-ством кнопок пользователь мог передвигаться по системе.

В результате, после внедрения конечного вида конфигура-ции «1С: Предприятие 8.3» должна произойти интеграция ин-формационных ресурсов, что позволит ускорить рабочие про-цессы, так же повысить качество доставки решения. Так же бу-

дет уменьшено общее число ошибок, будет вестись контроль и безопасность персональных данных клиентов. Пользователь станет быстрее передвигаться по информационной системе и будет повышена согласованность действий персонала.

Так же данное прикладное решение сможет обеспечить автоматизированный расчет стоимости возмещения последствий ДТП. Позволит быстро создавать отчеты в виде графиков или таблиц.

Список используемых источников:

1. М.Г. Радченко, Е.Ю. Хрусталева. 1С:Предприятие 8.3. Практическое пособие разработчика. Примеры и типовые приемы. – Москва. 2017. – С.965

2. Лукашевич В.В., Бородушко И.В. Основы менеджмента: учебник. - Москва: Юнити-Дана, 2-е изд., перераб. и доп., 2015. – С.271

3. Обзор систем электронного документооборота. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.ixbt.com/soft/sed.shtml>. Дата обращения: 24.03.2017

Научный руководитель – Н.Я. Боярчук,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доц. баз. каф. МиИТ, к. э .н.(г. Братск)

РАБОЧЕЕ МЕСТО КАК РЕСУРС ОПТИМИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Е.Н.Алексеев,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент гр. ИМ -14 (г. Братск)

При организации эффективной профессиональной деятельности служащих важная роль принадлежит мероприятиям, направленным на совершенствование организации их труда и рабочих мест. Недооценка роли организации труда и рабочего места служащих вообще и руководителей в частности привела к тому, что в управленческой деятельности производительность

труда за последние 50 лет возросла только в два раза, в то время как на производстве - в 30 раз.

Главной задачей организации труда и рабочих мест является экономия физической и умственной энергии руководителя и служащих с целью повышения производительности труда. Однако такие особенности работы, как постоянная необходимость получения достоверной информации о ходе производства, ее качественной и быстрой обработки в целях своевременного принятия обоснованных организационно-управленческих решений, выдвигают дополнительные требования к организации рабочих мест руководителей, особенно в области оснащения их современными средствами информационно-вычислительной и организационной техники, связи и сигнализации.

Под рабочим местом служащего понимают часть помещения, в котором совершается трудовая деятельность и которое оснащено в соответствии с содержанием выполняемых работ необходимыми средствами труда.

Организация рабочих мест служащих заключается в обеспечении рационального устройства и планировки служебных помещений, оснащении рабочих мест необходимой мебелью и современными техническими средствами переработки информации. При этом необходимо учитывать следующие основные требования:

- рабочие места в служебных помещениях необходимо размещать с учетом взаимосвязей служащих в процессе трудовой деятельности, последовательности выполняемых ими работ;
- площадь рабочего места должна соответствовать действующим санитарным нормам;
- мебель для оборудования рабочих мест должна удовлетворять функциональным, гигиеническим, психофизиологическим и эстетическим требованиям;
- номенклатура и количество технических средств на рабочем месте должны соответствовать характеру выполняемых работником должностных обязанностей и объему связанных с ними работ.
- При оснащении процесса управленческого труда техническими средствами обеспечивается комплексное использование средств оргтехники по видам работ:

- накопление, обработка, хранение и передача информации средствами компьютерной техники;
- составление текстовой документации;
- обработка входящих и исходящих документов;
- копирование и размножение документов;
- хранение, поиск, транспортирование (передача) документов;
- вычислительные операции;
- обеспечение оперативной связи и сигнальной информации;
- оснащение оборудованием и мебелью служебных помещений.

Прежде чем принять решение об оснащении и организации рабочего места необходимо провести его тщательный анализ. Анализ рабочего места (процесса) дает ответы на следующие вопросы:

Сколько времени необходимо для выполнения основных производственных операций?

Какие производственные операции можно сгруппировать в более общее понятие рабочего места (процесса)?

Как организовать рабочее место таким образом, чтобы увеличить производительность труда работников?

Какой режим работы целесообразен для данного рабочего места?

Какими личностными характеристиками должен, по возможности, обладать работник для выполнения данной производственной операции?

Как может использоваться информация, полученная в результате анализа рабочего места, для создания программы Управления персоналом предприятия?

Анализ рабочего места состоит из нескольких стадий, показанных на схеме 1.

Предполагается, что анализ рабочего места проводится на уже действующем предприятии (организации).

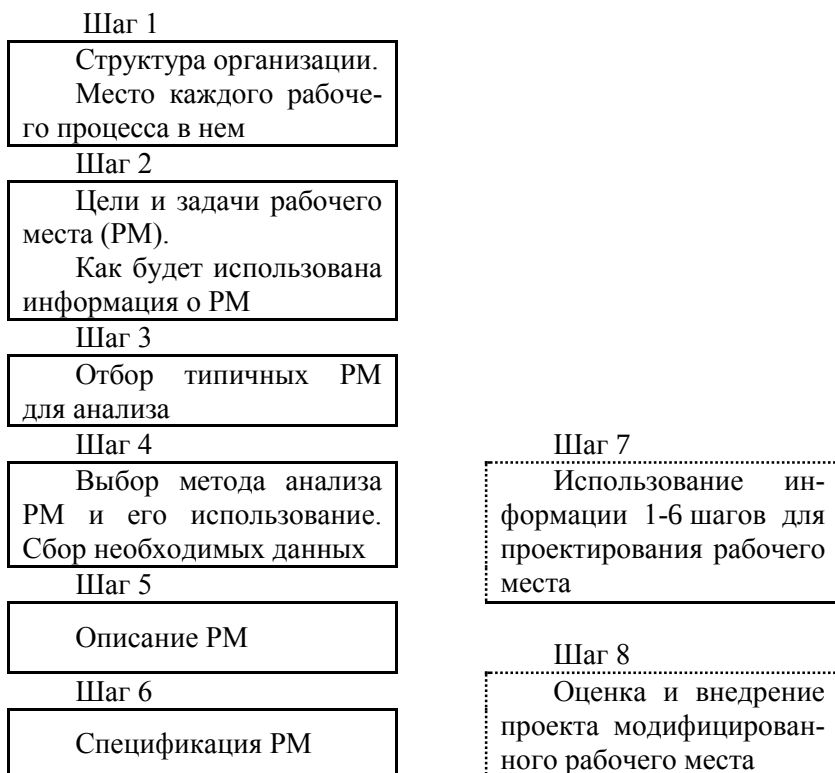


Схема 1. Стадии анализа рабочего места (процесса)

Первая, очень важная стадия анализа, дает общую картину организации в целом. Здесь рассматривается место каждого рабочего процесса в данной организации. В завершение 1 стадии составляются итоговые таблицы по структуре организации и диаграммы рабочего процесса, о которых пойдет речь в дальнейшем. На 2 стадии аналитику предстоит решить, как будет использоваться информация по анализу и проектированию рабочего процесса. В конце настоящей главы будут даны дальнейшие разъяснения по этой стадии анализа. Поскольку анализ всех рабочих мест процесса требует длительного времени и немалых затрат, следует выбрать какой-либо типичный образец. На 3 стадии основное внимание уделяется отбору тех рабочих мест, которые будут конкретно анализироваться.

На 4 стадии с помощью определенных методов собираются необходимые характеристики рабочего места, выявляются целесообразные режимы работы и качества, необходимые соответствующему исполнителю. Информация, полученная на этой стадии, используется затем на 5 стадии при описании рабочего места. На 6 стадии вырабатывается спецификация рабочего места (процесса).

Данные, собранные на стадиях 1-6, используются затем на 7 стадии для проектирования рабочего процесса. Под проектированием рабочего процесса подразумевается выбор рационального сочленения рабочих элементов, обязанностей и задач работника с тем, чтобы работник достигал наилучших результатов и сам получал при этом чувство удовлетворения. Варианты проекта тщательно оцениваются и анализируются на предмет выявления и устранения их недостатков, что делается на 7 стадии.

Анализ рабочих мест тесно связан с разработкой программ управления персоналом и используется при этом в следующих направлениях:

- подготовка описания рабочего места (в полном виде оно включает краткое изложение сути рабочего процесса, обязанностей работника и степень его ответственности, а также некоторые сведения об условиях работы);
- спецификация рабочего процесса. В спецификации указаны личностные характеристики работника, необходимые для выполнения данного процесса;
- проект рабочего места. Информация, полученная в результате анализа, используется для выработки или видоизменения структуры элементов, обязанностей и задач, связанных с данной рабочей должностью;
- подбор сотрудников и их прием на работу: аналитическая информация учитывается при отборе работников на определенную должность. Анализ помогает подобрать претендентов, которые будут трудиться с максимальной отдачей и чувствовать себя комфортно на данной работе;
- оценка результативности труда сравнением фактической и "плановой" производительности труда. Анализ рабочего процесса используется для того, чтобы рассчитать "приемлемый", этичный уровень производительности труда для конкретного рабочего места;

- подготовка кадров и совершенствование квалификации. Информация, полученная в результате анализа рабочего процесса, используется для разработки и внедрения программ подготовки кадров и совершенствования квалификации. Описание рабочего места помогает установить навыки и умения, необходимые для выполнения данного процесса;

- планирование карьеры и продвижение по службе. Перемещение работников с одной должности на другую, с одной операции или процесса на другой получает четкую и подробную информационную основу;

- оплата труда. Заработная плата обычно напрямую увязывается с навыками, умением, условиями работы, риском для здоровья и т.д. Анализ рабочих мест дает исходную базу для сопоставления и соответствующей оплаты работников;

- безопасность труда. Безопасность рабочего процесса зависит от правильного расположения рабочих мест, соблюдения определенных стандартов, оборудования и других условий. Что присуще данному рабочему процессу и какого рода работники необходимы для его выполнения – эта и подобная информация может быть получена именно в ходе анализа рабочих мест.

Список используемых источников:

1 Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. М.: Вершина, 2008. 224 с.

2 Попова М. В., Сапожников А. В., Сапожников В. И. «Информационные, коммуникационные технологии». Учебник — М.: РПА «АПР», 2009 г.

3 Ядов Г. Б. Информация и общество// Вокруг света. — 2004 г.

Научный руководитель - А.А. Розанова,
ФГБОУ ВО «БрГУ», асс. баз. каф. МиИТ (г. Братск)

СТОИМОСТНАЯ ОЦЕНКА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

С.В. Атяничева,

ФГБОУ ВО «БрГУ», ФМП, студент гр. УЧКмоз -17(г. Братск)

В современных условиях развития России одним из основополагающих факторов экономического роста является трудовой потенциал.

Трудовой потенциал организации — это многокомпонентный показатель, характеризующий совокупную способность персонала организации к производству товаров при обеспечении высокого уровня конкурентоспособности [2].

Повышение трудового потенциала на микроэкономическом уровне означает повышение результативности деятельности организации, и как следствие, рост его конкурентоспособности.

С точки зрения макроэкономики - это повышение уровня занятости и стимулирование экономики в целом.

Необходимо отметить, что единая методика оценки трудового потенциала организации на сегодняшний день отсутствует, как в российской, так и в зарубежной практике.

Выбор того или иного метода оценки трудового потенциала предприятия зависит от множества факторов. При выборе необходимо учитывать цель оценки, особенности предприятия и отрасли (характер производственного процесса, производственную структуру, уровень государственного регулирования и т.д.).

Существенной проблемой в современных условиях хозяйствования является стоимостная оценка трудового потенциала. Выделяют два подхода к решению этой проблемы [1]:

- затратный подход основывается на совокупности затрат, связанных с созданием трудового потенциала в фазе производства рабочей силы;

- результатный - базируется на оценке стоимости создаваемого продукта в процессе реализации трудового потенциала в будущем.

В самом простом виде, стоимостную оценку трудового потенциала можно произвести на основании прямых затрат на персонал. В соответствии с Международной стандартной ква-

лификации расходов на рабочую силу, всю совокупность показателей можно выразить формулой:

$$C_{\text{тп}} = C_{\text{м}} + C_{\text{о}} + C_{\text{соц}},$$

где $C_{\text{м}}$ – оплата труда и мотивация;

$C_{\text{о}}$ – затраты на обучение;

$C_{\text{соц}}$ – затраты на содержание социальной сферы.

Преимуществом метода является простота исчисления, но полученное данным способом значение не позволяет сделать вывод об эффективности использования трудового потенциала предприятия. С экономической точки зрения, более логичным является «результатный подход», позволяющий оценить способность персонала организации генерировать определенный доход.

Возрастает необходимость применения подходов, позволяющих сочетать «затратный» и «результатный» метод оценки трудового потенциала.

В связи с этим представляет особый интерес методика оценки эффективности трудового потенциала, предложенная американским ученым Я. Фитц-енцем. В системе, предложенной Фитц-енцем, используется понятие «эквивалент полной занятости персонала» — условная величина, равная количеству сотрудников, которых следует привлечь для работы на полный рабочий день.

Измерение стоимости трудового потенциала организации предлагается выполнять при помощи нескольких показателей:

- добавленная человеческая экономическая стоимость (HEVA);
- фактор стоимости человеческого капитала (HCCF);
- добавленная стоимость человеческого капитала (HCVA);
- окупаемость инвестиций в труд (HCROI);
- рыночная стоимость человеческого капитала (HCMV).

Описанная методика позволяет сочетать элементы «затратного» и «результативного» подходов к оценке трудового потенциала.

Трудовой потенциал предприятия не является постоянной величиной. Его характеристики меняются под влиянием большого числа факторов, в том числе управленческих решений. Соответственно, определив сложившийся уровень трудового потенциала, руководству предприятия необходимо определить дальнейшую стратегию его использования.

Проанализировав результаты стоимостной оценки, управляющий предприятием может принять решение об увеличении капиталовложений в рабочую силу.

Управленческие решения в отношении трудового потенциала могут быть направлены на сохранение прежнего уровня затрат на трудовые ресурсы и более рациональное использование имеющегося трудового потенциала или принятие решения о высвобождении части рабочей силы.

Таким образом, стоимостная оценка трудового потенциала позволяет сделать вывод о рациональности принимаемых управленческих решений и дать денежное выражение кадровой политике организации. При правильном использовании результатов оценки, предприятие сможет избежать будущих ошибок и более эффективно использовать средства, вложенные в человеческий капитал.

Список используемых источников:

1. Глазов М.М. Управление затратами: новые подходы. Монография. – СПб.: РГТМУ, 2015. – 169 с.

2. Шешукова Т.Г. Совершенствование методики анализа экономического потенциала хозяйствующего субъекта: монография / Т.Г. Шешукова, Е.В. Колесень; Перм. гос. нац. исслед. ун-т. – Пермь, 2013. – 196 с.

3. Оценка трудового потенциала персонала: подходы, методы, методика [Электронный ресурс] Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ». URL: <https://naukovedenie.ru/PDF/97EVN414.pdf> (дата обращения: 7.04.2018)

Научный руководитель – Е.Г. Грудистова,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент каф. МиИТ, к.э.н. (г. Братск)

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

А.Л. Белоусова,

ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент гр. УП-14 (г. Братск)

Адаптация персонала в организации является необходимым звеном кадрового менеджмента, поскольку процедура адаптации персонала призвана облегчить вхождение новых сотрудников в жизнь организации.

Однако, адаптационным мероприятиям в компании порой уделяется минимум внимания, так как временные и организационные ресурсы службы персонала инвестируются, как правило, в развитие систем оценки и обучения.

Часто организации используют только отдельные элементы адаптации, например, проводят для новичков вводные курсы, выдают всем пришедшим «Книгу сотрудника» и др. Но для того чтобы проводимые мероприятия были эффективными, необходим системный подход к адаптации новых сотрудников. Отсутствие системности может привести к снижению эффективности других показателей, направленных на формирование бренда работодателя, развитие корпоративной культуры и т.д.

Система управления процессом адаптации на предприятии представляет собой сложную и важную задачу, от нее зависит результат главных задач для предприятия: исключение вероятности текучести персонала по причине незнания правил организации работы, уменьшение стартовых издержек; возможность более быстрого достижения показателей, приемлемых для организации [1].

Чаще всего адаптация рассматривается как процесс приобщения человека к труду в рамках определенной профессии, включения его в производственную деятельность, усвоения им условий и достижения нормативов эффективности труда. Однако адаптацию нельзя рассматривать только как овладение специальностью. Она предусматривает также приспособление новичка к социальным нормам поведения, действующим в коллективе, установление таких отношений сотрудничества работника и коллектива, которые в наибольшей мере обеспечивают эффек-

тивный труд, удовлетворение материально-бытовых и духовных потребностей обеих сторон.

Трудовая адаптация – многомерное явление, которое включает следующие аспекты процесса адаптации:

- социальная адаптация, т.е. получение информации о ценностях, нормах организации, ее формальных и неформальных группах, лидерах, знакомство и включение в систему деловых и личных взаимоотношений в коллективе. Информация соотносится с прошлым опытом работника, его ценностными ориентирами. Результатом принятия групповых норм является идентификация сотрудника с коллективом или с одной из формальных или неформальных групп;

- организационная адаптация — сотрудник знакомится с особенностями организационного механизма управления предприятием, местом своего подразделения и должности в общей системе целей и в организационной структуре. При данной адаптации у сотрудника должно сформироваться понимание собственной роли в производственном процессе;

- профессиональная адаптация характеризуется дополнительным освоением возможностей, знаний и навыков, а также формированием профессионально необходимых качеств личности, положительного отношения к своей работе;

- психофизиологическая адаптация, предполагает приспособление к новым психическим и физическим нагрузкам, санитарно – гигиеническим факторам производства, ритму труда и т.д.

- производственная адаптация — процесс включения работника в новую для него производственную сферу, усвоения им производственных условий, норм трудовой деятельности, установления и расширения взаимосвязей между работником и производственной средой.

- экономическая адаптация – подразумевает уровень заработной платы и, что стало актуальным в последнее время, своевременность ее выплаты [2].

К сожалению, не каждому виду адаптации уделяется достаточное внимание, хотя каждый из данных аспектов важен и должен учитываться во время процесса приспособления нового сотрудника к условиям работы, поскольку только в этом случае эффект от него будет максимальным.

На каждом этапе процесса адаптации возможно управленческое воздействие. Контролируемый процесс адаптации приводит к прогрессивному результату.

Еще одной проблемой работы с персоналом в организации при привлечении кадров является управление трудовой адаптацией. В ходе взаимодействия работника и организации происходит их взаимное приспособление, основу которого составляет постепенное вхождение работника в новые профессиональные и социально-экономические условия труда.

Управление адаптацией подразумевает активное воздействие на факторы, определяющие ее развитие и позволяющие снизить неблагоприятные последствия, а так же проведение системы мероприятий, направленных на ускорение адаптации новых работников. Основная задача управления адаптацией персонала состоит в устранении причин и снижении негативных моментов, неизбежно возникающих при приспособлении работника к условиям новой внешней и внутренней среды [3].

Технология эффективного управления процессом адаптации предполагает составление соответствующего алгоритма, определение способов и методов воздействия на процесс адаптации, качественных и количественных показателей, позволяющих контролировать процесс адаптации нового работника.

В работе по проведению адаптации новых сотрудников менеджер по персоналу должен использовать специально разработанную программу.

Программа адаптации - описывает цели, задачи, сроки, обозначает ответственных за адаптацию сотрудников. Устанавливает последовательность действий для достижения поставленных целей и указывает, какими знаниями, умениями, компетенциями, навыками должен обладать новый сотрудник и какие результаты он должен показывать по окончании периода адаптации. Ее основное предназначение – как можно быстрее и проще ввести нового человека в курс дела, представить коллективу и ознакомить с должностными обязанностями. Программа способствует минимизации ошибок, уменьшает первоначальный дискомфорт, создает благоприятное впечатление от компании и повышает уровень квалификации нового сотрудника в первые дни работы [4].

Программа адаптации делится на две части: общую и специализированную. Общая программа адаптации касается в целом всей организации. Специализированная программа адаптации охватывает вопросы, связанные конкретно с каким-либо подразделением или рабочим местом (должностью).

Программу можно использовать как для первичной, так и для вторичной адаптации. Так как адаптация молодых работников, которые еще не имеют профессионального опыта, отличается тем, что она заключается не только в усвоении информации об организации, но и в обучении самой работе, в программу адаптации обязательно должно входить обучение.

Особые потребности в адаптации испытывают сотрудники старшего возраста. Они также нуждаются в обучении и их потребности в чем-то схожи с потребностями молодых работников, но им зачастую труднее вписаться в коллектив. Свои особенности имеет адаптация женщин, возвратившихся на работу после отпуска по уходу за детьми, инвалидов, сотрудников, вернувшихся после прохождения учебных курсов. Все это нельзя оставлять без внимания и необходимо учитывать при составлении программ по адаптации [5].

Отлаженная система адаптационных мероприятий сокращает издержки компании, поскольку дает новичку возможность как можно скорее начать трудиться в полную силу, она также повышает лояльность работников, укрепляет коллектив и в конечном итоге экономит время, как исполнителей, так и начальства.

Можно рассмотреть процесс управления адаптацией персонала на примере организации Братского отделения Иркутского отделения доп. офис № 8586 ПАО «Сбербанк».

Под адаптацией в Сбербанке понимается процесс интеграции нового сотрудника в профессиональные, организационные и социальные условия работы в компании.

Целевой аудиторией данного процесса являются все новые сотрудники. Важно отметить, что для сотрудников разных категорий предусмотрены разные программы адаптации.

Адаптация в Сбербанке имеет три основных функции: организационную; содержательную и мотивирующую.

К задачам первой относятся создание условий труда, ознакомление нового сотрудника с правилами и процессами своего

подразделения, а также внутренними нормативными документами, необходимыми сотруднику для его дальнейшей деятельности и обеспечение прохождения всех необходимых мероприятий, предусмотренными регламентом по адаптации сотрудников. Задачами содержательной функции является формирование у адаптанта четкого понимания должностной инструкции, постановка целей на испытательный срок, создание условий для реализации сотрудника как профессионала, а также постановка задач, способствующих новым навыкам у сотрудника и достижению лучших результатов.

Мотивирующая функция заключается в создании благоприятной для труда атмосферы, стимулирующей сотрудника к достижению новых целей, а также информированность об уровне заработной платы при условии выполнения необходимых показателей.

Главной особенностью данной организации для проведения адаптационных программ является деление персонала на массовый и немассовый. К массовым должностям относятся сотрудники операционных залов, а также некоторые специалисты, к немассовым - специалисты, руководители среднего звена и линейный менеджмент, топ-менеджмент. Вследствие такого деления возникает два типа адаптационных проектов: проекты для адаптации сотрудников массовых должностей и проекты для сотрудников немассовых должностей [6].

Безусловно, в организации разработаны и используются адаптационные программы, такие как: «Добро пожаловать в Сбербанк», различные обучающие вебинары, а также разнообразные методы как: система наставничества, метод обучения и др.

Однако стоит отметить, что применяемые в организации способы оценки адаптированности сотрудников отражают оценку далеко не всех существующих видов адаптации. Компания уделяет большое внимание оценке уровня профессиональной и организационно-административной адаптации, в то время как психофизиологическая и социальная практически не оцениваются.

Таким образом, нельзя делать точные выводы о том, насколько успешно новичок прошел адаптационный период. Сотрудники могут получить и усвоить требуемый набор про-

фессиональных навыков, но вскоре могут уволиться по причине быстрой утомляемости или отсутствия чувства комфорта при нахождении в трудовом коллективе, так как абсолютно не были адаптированы в психофизиологическом и социальном плане.

Данные факты говорят о том, что для объективной оценки эффективности программ адаптации, которые охватывали бы все виды адаптации организации следует:

- учесть психофизиологические и социальные факторы процесса адаптации;
- разработать дополнительные критерии;
- провести расчет предполагаемых затрат на реализацию процесса адаптации;
- определить возможный экономический эффект процесса адаптации;
- провести расчет эффективности программ адаптации для принятия соответствующих управленческих решений в организации.

Список используемых источников:

1. Е.И. Еременко, Е.С. Левин, О.П. Перевышина [и др.] Роль адаптации персонала в управлении организацией // Молодежный научный форум: Гуманитарные науки 2016. – 346с.

2. А.Я. Кибанов. Управление персоналом организации: учебник/ под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 695с.

3. А. В. Дайнеков Управление персоналом/ Учебник: М.К. Дашков 2015, 291с. В.М. Маслова. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 492 с.

4. А.В. Тебекин Технологии адаптации персонала: учебник/А.В. Тебекин М.: КНОРУС 2017.- 324с.

5. О.Г. Аксенова Методика адаптации: быстро и качественно // Справочник по управлению персоналом. 2016 -173с.

6. Сбербанк [электронный ресурс] [http://sberbank.ru/old/irkutsk/ru/about/tbmanagers/tb.board/\(дата обращения: 23.03.18\)](http://sberbank.ru/old/irkutsk/ru/about/tbmanagers/tb.board/(дата обращения: 23.03.18))

Научный руководитель – А.М. Патрусова,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент баз. каф. МиИТ, к.т.н. (г. Братск)

ПРОБЛЕМА ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ

С. А Большедворов,

ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент гр. ИМ-14 (г.Братск)

Безработица – это такая форма проявления макроэкономической нестабильности, представляет собой социально-экономическое явление, отраженное в превышении предложения над спросом рабочей силы. При этом трудоспособные граждане не заняты в хозяйственной активности страны, участвующая активным поиском работы с готовностью к ней приступить. Аналогичное понятие безработицы звучит следующим образом. Безработица – это социально-экономическое явление, при котором часть рабочей силы не участвует в производстве товаров и услуг.

В реальной экономической жизни безработица выступает как превышение предложения рабочей силы над спросом на нее.

Безработным по закону признается трудоспособный гражданин и по возрасту и по состоянию здоровья.

Пенсионер, который желает работать не может быть признан безработным поскольку получает пенсию. Нетрудоспособными считаются граждане 55 лет – женщины, 60 лет – мужчины и лица в установленном законом порядке, признанные нетрудоспособными.

Безработными признаются трудоспособные граждане, не имеющие работы и заработка, зарегистрированные в органах службы занятости в целях отыскания подходящей работы. При этом не учитываются бонификация выходного пособия и сохраняемого среднего заработка, уволенным из организации (военной службы) независимо от их организационно-правовой формы собственности в связи с ликвидацией.

Существуют масса причин безработицы, например, такие как отсутствие опыта работы. Работодатели неохотно принимают на работу специалистов без опыта работы, потому что для их приспособление на рабочем месте и эффективной деятельности нужно вкладывать дополнительные затраты и время. На данный момент это большая экономическая опасность для предприятий и дополнительные финансовые ресурсы на их обучение. Таким образом, проблема безработицы актуальна как в нашей

стране, так и во всем мире. Она является важной макроэкономической трудностью, которая оказывает влияние на каждого отдельного человека и в целом на экономику. Безработица влечет за собой много отрицательных последствий: снижение экономического роста, моральную деградацию населения, усиление социальной дифференциации, напряженность в обществе

Список используемых источников:

1. Амосова В.В., Гукасян Г.М. Экономическая теория / В.В. Амосова, Г.М. Гукасян. – М.: Эксмо, 2014. – 736 с.

2. Тарануха Ю.В. Микроэкономика / Ю.В. Тарануха. – М.: КноРус, 2013. – 608 с.

В GAMEDEV – СЕРЬЕЗНОЕ СОЗДАНИЕ НЕСЕРЬЕЗНЫХ ИГР

Т.В.Бушманова,

ФГБОУ ВПО «БрГУ», ФЭиУ, студент гр.ПИЭ-14(г.Братск)

Современный мир не стоит на месте. С разработкой новых технологий не стоит удивляться, что некоторые профессии, ранее не востребованные, сейчас занимают лидирующие позиции и требуют специалистов в различных сферах деятельности.

Одно из них – GameDev. Это направление, занимающееся разработкой компьютерных игр.

Что же такое компьютерная игра? Это компьютерная программа, служащая для организации игрового процесса (геймплея), связи с партнёрами по игре, или сама выступающая в качестве партнёра [1]. Условно их можно поделить на несколько типов:

- игры известных компаний;
- игры среднего качества;
- простые игры (к примеру, мобильные);
- инди-игры.

Последние, стоит заметить, разрабатываются одним человеком, либо небольшим коллективом без поддержки издателя и поэтому этот тип является одним из ярких примеров творческого энтузиазма.

Привлекательность игр объясняется яркой картинкой, приятной музыкой, зачастую неплохим сюжетом и необходимостью усиленного внимания к мелочам.

Игру «Hello, Neighbor», разработанную студией Dynamic Pixels, можно рассматривать как пример использования тех самых новых технологий и незаурядного сюжета – ИИ (искусственный интеллект), с которым играет пользователь, не только запрограммирован вести себя как обычный человек, но и обучаться по ходу всей игры. Он будет наблюдать за тем, куда идет игрок, какие предметы использует, анализируя их, ИИ сможет использовать эту информацию против нас. Расставляя ловушки, камеры, запирая двери, ИИ составляет уникальную тактику поведения [2].

К сожалению, многие пользователи не воспринимают разработку игр как что-то сложное и трудоемкое. Прослеживается четкая тенденция непонимания того, почему за это, во-первых, в некоторых случаях, нужно платить, во-вторых – как вообще происходит работа над их созданием, в-третьих, усилия каких специалистов задействованы в этом информационном продукте.

Компания, которая отвечает за создание игры, делится на отделы:

- геймдизайн – в него входят ведущий геймдизайнер, дизайнер игровой механики, дизайнер уровней, дизайнер интерфейса, сценарист;
- отдел программирования - ведущий программист, программист игровой механики, программист 3D-движка, программист AI(ИИ), программист UI(интерфейс), программист инструментария, программист сетевого кода);
- отдел графики - арт-директор, 2D-художник, концепт-художник, художник по текстурам, 3D-художник, моделер персонажей, моделер окружения, аниматор);
- отдел тестирования, контроль качества - тестировщики;
- отдел звуковых эффектов - композитор, звукоинженер, актеры озвучивания [3].

Рассмотрим подробнее требования, которые необходимы, для того, чтобы стать программистом в геймдеве.

Во-первых, от программиста требуется знание игровых движков. Он предоставляет разработчикам инструменты для создания большинства компонентов игры, а потом позволяет им

собрать их воедино. Движок игры затрагивает все компоненты игры, начиная от рендеринга, физики, звукового оформления, скриптинга, создания ИИ и заканчивая сетевыми аспектами [4].

Во-вторых, необходим язык программирования – C#, python и другие.

В-третьих – умение рисовать при помощи специальных программ, работать в 3D редакторах. И это лишь краткий список того, что официально должен уметь программист.

На деле требуются не только эти навыки, но и постоянное получение новых знаний. «Геймдев не прощает медлительности». Чтобы быть востребованным на рынке информационных продуктов и услуг, программисты и художники, работающие в этой сфере, должны постоянно учиться.

Подводя итоги, отметим, что GameDev – это не сфера развлечения, а серьезное направление, профессиональным знаниям которого позавидуют многие серьезные компании иных областей.

Список используемых источников:

1. Wikipedia. [Электронный ресурс]: свободная общедоступная многоязычная универсальная интернет энциклопедия - Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki> (дата доступа 28.03.2018)

2. IQ intel. [Электронный ресурс]: технический журнал- Режим доступа: <https://iq.intel.ru/> (дата доступа 28.03.2018)

3. 3dg.me/ [Электронный ресурс]: блог о 3D-графике и разработке игр - Режим доступа: <http://3dg.me/ru> (дата доступа 28.03.2018)

4. КАНОБУ. [Электронный ресурс]: сайт про современные развлечения- Режим доступа: <https://kanobu.ru/> (дата доступа 28.03.2018)

Научный руководитель – Л.А. Геращенко
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент каф. МиИТ, к.пед.н. (г. Братск)

ИНТЕРНЕТ-МАГАЗИН - ВОЗМОЖНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ

Т. Ю. Гальченко,

ФГБОУ ВО «БрГУ», студент гр. ИМ-14 (г. Братск)

В современном мире никого не удивит то, что в интернет-магазинах нуждаются и фирмы, и люди, желающие что-то продать или купить, а также сэкономить свое время. Интернет-магазины могут позволить покупателям увидеть товар, ознакомиться с его характеристикой и сравнить с аналогичным товаром, прицениться, а может, и осуществить покупку с помощью сети Интернет [1].

Для продавцов интернет-магазин может предоставить возможность саморекламы и привлечь новых покупателей, чтобы продать им товар, или несколько товаров, причем сделать их своими постоянными покупателями.

Создание Интернет-магазина - процесс творческий, требующий настоящего мастерства, ведь такой магазин должен соответствовать не только пожеланиям заказчика, но и потребителя.

Покупатель бывает достаточно разным:

- а) хотели бы получить информацию об определенном товаре и сделать в Интернете заказ.
- б) хотели бы получить информацию об определенном товаре и приобрести его в оффлайне.
- с) хотели бы получить информацию об определенном товаре и произвести выбор продавца.
- д) хотели бы получить информацию, изучить товар, также прицениться. Причем, они могут быть конкурентами и изучать то, как сделано все у вас.

Можно прийти к выводу: покупатели имеют одинаковые задачи, цель которых сводится к получению информации об определенном товаре, причем, покупки все совершают совершенно разными способами.

Но, для определенных групп товаров существует дифференциация, как и для определенных групп покупателей.

Продавцы также бывают очень разные:

- Некоторые свою деятельность ведут оффлайн, а интернет – магазин для них является возможностью для расширения

клиентской базы, для поднятия уровня обслуживания клиентов, а также для увеличения узнаваемости своей марки.

- Некоторые используют Интернет в качестве единственной торговой площадки. Они относятся к интернет – магазину, как и предыдущие.

- Для некоторых другие фирмы являются их основными покупателями, ими интернет – магазин рассматривается так же, как предыдущими.

- Для некоторых последние потребители продукта являются их основными покупателями, ими интернет – магазин рассматривается так же, как предыдущими [2].

Можно сделать вывод, что владельцы интернет – магазинов имеют одинаковые задачи, суть которых – продажа. Но решают эти задачи все разными способами.

В городе Братске интернет-магазины весьма популярны. Преимущественно большим успехом пользуются интернет магазины косметических средств, одежды и обуви.

Такой сегмент рынка как нижнее белье не представлен в рамках интернет-магазина.

Предпринята попытка создания такого интернет магазина на базе ассортимента салона нижнего белья «Париж».

Несомненный плюс создания сайта – его бюджетность, по сравнению с затратами на аренду помещения для нового салона, не требуется расширять штат продавцов – консультантов.

Дополнительными преимуществами являются :

- Покупательницы могут выбрать товар, не выходя из дома;
- Красочные фотографии, наглядность и удобный функционал привлекают клиентов;
- Широкий выбор моделей и размеров;

Но при этом покупательницы не имеют возможности прикоснуться понравившийся товар, оценить его удобство и качество.

Однако это решить просто, предоставив покупательницам широкий каталог товаров, который они могут просмотреть через компьютер и забронировать понравившуюся им модель их размера. Когда они придут в магазин, комплект будет уже готов для примерки. Это позволит сэкономить время вашим клиентам и упростит процесс принятия решения о покупке.

Создание интернет – магазина для салона нижнего белья «Париж» стало мощным способом саморекламы, не только в пределах города Братска, но и городах Иркутской области. Позволило значительно расширить клиентскую базу и улучшить качество обслуживания.

Данная тема на начальном этапе исследования. После более длительного функционирования интернет - магазина можно будет точнее оценить важность и необходимость его наличия в этом сегменте рынка.

Список используемых источников:

1. Экономический словарь [Электронный ресурс] . - <http://www.atlantic-shop.ru/page/Shest-prichin-dlya-pokupki-nizhnego-belya-v-nashem-Internet-magazine> (25.03.2018)

2. [Электронный ресурс] . - <http://brstu.ru/10155-ikh-xv-vserossijskaya-nauchno-prakticheskaya-konferentsiya-problemy-upravleniya-sotsialno-ekonomicheskim-razvitiem-regionov-sibiri> (25.03.2018)

Научный руководитель - Л.А. Геращенко
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент кафедры МиИТ (г. Братск)

СОВРЕМЕННЫЕ СРЕДСТВА ЗАЩИТЫ ОТ АВТО-УГОНА

В.Ю. Готовцев,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент гр. ПИЭ-15 (г. Братск)

В наши дни практически в каждой семье есть автомобиль, а в некоторых и два, и три. Но не у каждой семьи есть особое место, где можно безопасно поставить свой авто (гараж, платная парковка). Зачастую автомобили просто стоят на парковках возле домов, которые открыты и никем не охраняются. Поэтому важной и актуальной проблемой является максимизация защиты авто от возможного авто-угона. Для решения этой проблемы люди устанавливают электронные средства защиты от угона – сигнализации. Поэтому в данной статье мы попробуем изучить интересные и актуальные нововведения на рынке автоматизированных средств защиты.

В общем, все виды сигнализаций можно разделить на две большие группы, а именно:

- Обычные «брелоки». Это классические сигнализации, состоящие, как правило, из основного блока, антенны, брелока, датчика удара, датчика открытия дверей, моторного отсека и багажника, сервисной кнопки и индикатора в виде светодиода. Данные виды сигнализаций относятся к низкой ценовой категории и установлены на большинстве автомобилей современной России.

Кроме оповещения в виде звукового сигнала и несанкционированном доступе в автомобиль такие системы могут обладать рядом дополнительных функций:

- 1) дистанционный и периодический запуск;
- 2) включение обогрева сидений;
- 3) закрытие люка и дверных стекол;
- 4) складывание зеркал.[1]

Также возможно подключение модуля, позволяющего получать оповещения по SMS.

- Особые охранные комплексы. Такие комплексы кроме обычной защиты обладают рядом дополнительных свойств. К ним относятся новейшие охранные системы, такие как авто-лис и ИГЛА. Подробнее остановимся на второй системе.

В основу работы системы (иммобилайзера) положен новый принцип блокировки функциональных органов автомобиля – с помощью подачи цифровых команд идентичных штатным. [2]

Это означает, что при установке не используются дополнительные провода, а все модули «врезаются» в штатную проводку автомобиля, что делает невозможным поиск модулей с дальнейшим их удалением. Система состоит из пяти модулей.

Первый модуль – собственно сама ИГЛА. Это центральный модуль, который следит за работой всех остальных модулей в сумме.

Второй модуль – Keyless Block, который препятствует самому распространенному методу угона «удочка». Основана на метках, которые установлены в ключе либо в специальном мобильном приложении на Andriod или IOS. Система не даст открыть двери автомобиля, пока рядом не будет находиться устройство с меткой.

Третий модуль – OBD Block. Данный модуль схож по принципу со вторым блоком. Он препятствует «вшиванию» дополнительных ключей в общую систему.

Четвертый и пятый модуль – TOR и Contour. Это дополнительные системы блокировки КПП, двигателя и подкапотного пространства. Блокировка подкапотного пространства осуществляется с помощью установки двух специальных штырей по бокам капота. Эти штыри являются также защищенными от спиливания. Единственный способ «обойти» эти штыри – спилить сам капот. Данные блоки есть не во всех комплектациях комплекса и являются дополнительной опцией.

Работа всех модулей осуществляется по принципу кольца. Модуль ИГЛА отслеживает работу всех блоков в кольце. Если какой-либо блок «выпадает» из кольца, система выдает соответствующую ошибку и отключает доступ к модулю автомобиля (блокирует запуск автомобиля, отключает КПП и прочее). Как было сказано выше «общение» происходит по штатной проводке, что является также дополнительной ступенью защиты.

Возможно ли обойти данную систему защиты? Конечно нет 100% защиты от всех бед и даже такую сложную систему можно обойти. Обход системы происходит по следующему сценарию:

- За жертвой увязывается угонщик со специальным устройством, перехватывающим сигнал с метки (с ключа или мобильного приложения). Этот сигнал далее используется для того, чтобы открыть автомобиль, так как ИГЛА будет считать, что двери открываются со штатного ключа.

- Далее угонщик пытается завести автомобиль, но ИГЛА блокирует запуск (не введен специальный код, который знает только владелец машины). Со второго раза авто заведется, но поехать он никуда не сможет, так как ИГЛА заблокирует КПП, что сделает невозможным переключение коробки в режим драйв.

- Угонщик может попробовать открыть капот и заменить блок управления двигателем. Но капот заблокирован установленными штырями, которые откроются только в том случае, если ИГЛА сама снимет автомобиль с блокировки.

- Далее угонщик может попробовать взять бензорез или электрическую болгарку и выпилить в капоте окна, чтобы срезать штыри. Но это уже нанесет ущерб автомобилю.

- В итоге угонщик получает доступ в подкапотное пространство и может заменить блок управления двигателем. Но ИГЛА из проводки никуда не делась и «видит» несоответствие элементов в кольце. Именно это все равно не даст включить передачу и поехать.

- Единственный возможный способ, который остается предпринять угонщику, это использовать эвакуатор и уже далее заменить всю проводку в автомобиле, чтобы удалить ИГЛУ. Но от этого не защитит ни одна противоугонная система.

Цены же данного комплекса, как указывает официальный сайт производителя, варьируются от 18 тыс.руб. (стандартные комплексы ИГЛА содержащие основные системы защиты без четвертого и пятого модулей, описанных выше) до 185 тыс.руб (авторские системы включающие все штатные модули ИГЛЫ и дополнительные 8 контуров защиты).[2]

Таким образом мы выяснили, что полной панацеи решения данной проблемы нет и даже сложный программный и аппаратный комплекс можно обойти. Но это займет огромное количество времени и шаг за шагом будет отбивать желание злоумышленника заниматься автомобилем с таким комплексом. В итоге скорее всего угонщик просто бросит это дело и уйдет заниматься более «простым» авто.

Список используемых источников:

1. Википедия [Электронный ресурс]: компьютерная база данных. Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Автосигнализация> (дата обращения: 02.04.2018)

2. ИГЛА Автор [Электронный ресурс]: официальный сайт производителя. Режим доступа: <http://iglavauto.ru> (дата обращения: 02.04.2018).

Научный руководитель – Л.А.Герашенко
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент баз. каф. МиИТ, к.п.н (г.Братск)

ОЦЕНКА ВОЗМОЖНОСТЕЙ ИННОВАЦИОННОГО ПРОЕКТА (НА ПРИМЕРЕ КОМПАНИИ – СТАРТАПА ПО ВНЕДРЕНИЮ ТЕХНОЛОГИИ АППАРАТНО-ПРОГРАММНОГО КОМПЛЕКСА АНАЛИЗА РЕЧИ)

В.Н. Демина,

ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент гр. ИМ-15 (г. Братск)

Внедрение на рынок инновационного проекта в первую очередь требует его обоснования, что особенно актуально в условиях неопределенности и риска. Поэтому оценка возможностей инновационного проекта с экономической точки зрения должна учитывать следующие аспекты: цель инновационного проекта, план маркетинга, анализ рынка продукта, форсайт технологий, производственный план (расчет себестоимости, планируемый объем производства, план инвестиций и определение источников финансирования), организационный план (распределение обязанностей, контроль за расходованием денежных средств), финансовый план (модель дисконтирования денежных потоков, расчет внутренней нормы рентабельности, сроки окупаемости проекта, анализ рисков, анализ устойчивости).

Цель работы: проанализировать возможности инновационного проекта компании-стартапа по внедрению технологии анализа речи.

В работе исследуется компания-стартап, которая разработала аппаратно-программный комплекс анализа речи, позволяющий выявлять патологии в голосоречевом сигнале, классифицировать их, определять степень выраженности каждой из патологий путем расчета специальных коэффициентов, в том числе нововведенных и запатентованных, а также производить коррекцию голоса за счет использования биологической обратной связи. Кроме того, система позволяет вести базу данных пациента и отслеживать историю болезни.

К основным сферам применения комплекса можно отнести фониатрию, фонопедию, психиатрию, педиатрию, логопедию. Также есть возможность использовать комплекс в целях судебно-медицинской экспертизы и для лингвистических исследований. Кроме того, планирует проанализировать эффективность

разработки компании в сфере восстановительной медицины, в частности для восстановления речи после инсульта [1].

Комплекс имеет зарубежные аналоги. Однако данные системы не учитывают специфик русского языка и не способны предоставить комплексную оценку качества голоса с учетом респираторных и психологических характеристик. Также следует отметить экономическую выгоду, так как стоимость разработанного комплекса гораздо ниже. Кроме того, на сегодняшний день не существует систем подобного рода, произведенных в России.

К характерным рынкам сбыта продукта можно отнести рынок медицинских изделий (продажа медицинским учреждениям), розничный рынок (продажа частным немедицинским организациям) и потребительский рынок (продажа физическим лицам).

Наиболее затруднительным представляется процесс выхода на рынок медицинских изделий, так как требуется обязательная регистрация и сертификация комплекса, что осложняется слабой нормативной базой РФ в сфере медицины [2]. Кроме того, непрозрачный механизм государственных закупок вместе с отсутствием гарантированного сбыта и весомую долю импорта медицинских изделий в структуре российского рынка, также можно отнести к сдерживающим факторам. Поэтому следует ориентироваться на наиболее перспективные рынки.

Список используемых источников:

1. Определение инновационного проекта [Электронный ресурс] информационный сайт URL: https://vuzlit.ru/9761/opredelenie_innovatsionnogo_proekta (дата обращения: 10.04.2018)
2. Инновационные проекты [Электронный ресурс] информационный сайт. URL: <http://center-yf.ru/data/stat/Innovacionnyye-proekty.php> (дата обращения: 10.04.2018)

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

К.Д. Заينوва,

ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент гр. ПИЭ-15 (г. Братск)

Согласно определению, принятому ЮНЕСКО, информационная технология – это комплекс взаимосвязанных, научных, технологических, инженерных дисциплин, изучающих методы эффективной организации труда людей, занятых обработкой и хранением информации; вычислительную технику и методы организации и взаимодействия с людьми и производственным оборудованием, их практические приложения, а также связанные со всем этим социальные, экономические и культурные проблемы.

Информационные технологии активно входят в современную жизнь, в том числе в организацию производственного процесса, деятельность которого невозможна без соответствующей системы управления.

В данной статье - объектом исследования являются информационные технологии, предметом исследования - использование информационных технологий в управлении предприятием. Основная цель написания этой статьи - изучение направлений использования информационных технологий при управлении предприятием, а также определение их места в производственном цикле [1].

Информационные технологии — это процесс, использующий совокупность средств и методов сбора, обработки и передачи данных для получения информации нового качества о состоянии объекта, процесса или явления.

Система управления предприятием включает в себя совокупность предметных областей по организации, мотивации и контролю производственных процессов предприятия. В соответствии с различными сферами управления на предприятии, области применения информационных технологий делятся на: информационные технологии ввода, обработки и хранения информации по функциональным областям; информационные технологии защиты информации; информационные технологии управления производственными процессами.

Ввод и обработка данных на современном предприятии составляют важную часть его работы. На сегодняшний день уже не представляется работа фирмы без использования компьютерных средств управления информацией. К данной группе относятся следующие виды информационных технологий:

1. Технические средства (ПК, офисная техника, устройства внешней памяти, устройства обеспечения локальной сети и доступа в Интернет). Все эти средства являются инструментом управления массивами информации.

2. Программные средства (программные продукты ввода и обработки информации). К данной группе относятся операционные системы и программные продукты по непосредственному вводу и обработке информации. При этом можно выделить как общие, так и специальные программные продукты. К общим ПП относятся общепринятые, стандартизированные программы, используемые преимущественно на всех предприятиях (Office, 1С, программы доступа в интернет и др.). К специальным программам относятся программные продукты, предназначенные для решения конкретных задач: обработки изображений, проектирования, моделирования и т. д [2].

Правильный набор этих технологий, а также их логичное взаимодействие друг с другом, помогут предприятию грамотно выстроить функционирование всех отраслей.

Наличие проблемы и необходимости защиты информации привело к выработке методов ее защиты в рамках организации. В современной практике их можно подразделить на несколько групп: организационные, антивирусные, защита с помощью паролей, криптографические, стенографические. Вся система защиты информации состоит из более мелких систем. К ним относится подсистема управления доступом, подсистема регистрации и учета, криптографическая защита информации и подсистема обеспечения целостности. Стоит иметь ввиду, что для полноценной защиты необходимо комплексное использование перечисленных методов, которые должны быть регламентированы в рамках организации, то есть иметь четкую организационную структуру применения [3].

Информационные технологии управления производственными процессами включают в себя программные средства и методы принятия решений в различных областях деятельности

компании: финансы, производственный цикл, управление качеством, проектирование.

В отличие от первой группы программных продуктов, технологии управления включают в себя встроенные процессы принятия решения, то есть представленные методы автоматизируют процесс управления [4].

Автоматизация процессов управления предприятием.

Исторически сложилось, что информационные технологии играют вспомогательную роль и обеспечивают соответствующий уровень сервиса предприятия. Но с учетом развития новых технологий и развитием экономики в направлении сервисных услуг, роль информационных технологий в управлении предприятием значительно возрастает.

В настоящее время информационные технологии рассматриваются как рычаг для оптимизации бизнес-процессов предприятия на основе сквозной автоматизации составляющих их бизнес-функций.

Автоматизация — один из способов достижения стратегических бизнес-целей, а не процесс, развивающийся по своим внутренним законам. С этим связано появление специализированных инструментов для построения аналитических систем и систем поддержки принятия решений на всех уровнях управления предприятием (SAS, Oracle Express, Business Object и др.), а также интегрированных систем управления предприятием (SAP R/3, Oracle Application, BAAN и т. д.).

Как было отмечено, смещение акцентов связано с развитием сервисной экономики и информационных технологий, что выражается в следующих процессах:

- информационные технологии становятся продуктом реализации на рынке, который представляет собой гибрид расчетно-аналитической работы и специфических услуг, предоставляемых организациям для автоматизации управления;
- совмещение в одном продукте всех типов информации (текст, графика, цифры, звук и т. д.);
- ликвидация всех промежуточных звеньев на пути от источника информации к ее потребителю;
- глобализация информационных технологий в результате использования спутниковой связи и всемирной сети Internet, благодаря чему люди смогут общаться между собой и с общей

базой данных, находясь в любой точке планеты (ведущая тенденция) [1].

Повышение запросов к оперативности информации в управлении экономическим объектом привело к созданию сетевых технологий, которые развиваются в соответствии с требованиями современных условий функционирования организации. Это влечет за собой организацию не только локальных вычислительных систем, но и многоуровневых (иерархических) распределенных информационных технологий в ИС организационного управления. Все они ориентированы на технологическое взаимодействие, которое организуется за счет средств передачи, обработки, накопления, хранения и защиты информации. В результате, на предприятии применяются как комплексные, так и специальные информационные технологии, обеспечивающие автоматизацию как отдельных процессов, так и процессов нескольких групп [5]. На сегодняшний день существует множество программных средств для автоматизации того или иного производственного процесса, как общих, так и специальных (отраслевых). При выборе, необходимо руководствоваться следующими критериями:

- программный продукт должен обеспечивать процесс управления, а не дублировать и ни в коем случае не «жить самостоятельно»;

- выбор зависит от стоимости оценки текущих расходов на приобретение программного продукта и его интеграцию, а также от ожидаемого роста денежного потока.

Регулируемый процесс, автоматизированный с помощью информационных технологий в современной организации должен включать в себя следующие функции:

- координация действий всех входящих в процесс элементов и субъектов;

- организация — определение целей, задач, структуры процесса и входящих в него элементов;

- мотивация — наиболее эффективно мотивация действует в случае формирования открытого и четкого процесса;

- учет — система должна включать элементы учета входящих процессов и элементов;

- анализ — современные технологии имеют встроенные модули по обработке и анализу учетных данных, результатом чего является вынесение решений;

- контроль - осуществляется менеджером или оператором системы, однако некоторые продукты имеют промежуточный контроль, который может осуществляться автоматически.

Компания может выбрать общий или отраслевой программный продукт, а также разработать собственный. Выбор зависит от специфики применения и стоимости продукта [6].

Таким образом, современное предприятие представляет субъект, жизнедеятельность которого обеспечивается целым комплексом информационных технологий. В результате, современные информационные технологии являются не столько средством, осуществляющим вспомогательные действия и обеспечение сервиса, а средством, обеспечивающим целые производственные комплексы и процессы.

В итоге, в данной статье рассмотрены направления использования информационных технологий в системе управления организацией. Анализ функций и способов применения информационных технологий в современной практике выявили, что за последние годы изменяется их роль в производственном процессе. Сегодня ИТ обеспечивают функционирование целого производственного процесса и его элементов, а также являются продуктом, полученным в результате производства.

Список используемых источников:

1. Лапин А.А., Дерябин А.И. Информационные технологии в управлении предприятием — Режим доступа: <https://nauchforum.ru/studconf/tech/xxv/7901>

2. Использование информационных технологий в управлении предприятием — Режим доступа: <http://group-global.org/ar/node/43026>

3. Арсеньев Ю.Н. Информационные системы и технологии. Экономика. Управление. Бизнес: Учебное пособие. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.

4. Лихачёва Г.Н. Информационные технологии в экономике и управлении. - М.: Изд. МЭСИ, 2004.

5. Информационные технологии в управлении предприятиями на современном этапе – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/informatsionnye-tehnologii-v-upravlenii-predpriyatiyami-na-sovremennom-etape>

6. Перспективы информационных технологий – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-informatsionnyh-tehnologiy-1>

Научный руководитель – Л.А. Геращенко,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент баз. каф. МиИТ, к.п.н (г.Братск)

К ВОПРОСУ ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ КОМПЬЮТЕРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

К.Р. Ивашенко,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент гр. ПИЭ-15 (г. Братск)

В настоящее время глобальная сеть «Интернет» насчитывает миллиарды пользователей, из которых примерно двадцать процентов свободно владеют информационными технологиями и знают, как защитить свои ресурсы. Остальные пользователи даже не задумываются о том, сколько разных опасностей может таить «всемирная паутина», и как защитить свой персональный компьютер (далее – ПК) от них.

Известно, что компьютерная безопасность – раздел информационной безопасности, характеризующий невозможность возникновения ущерба ПК, превышающего приемлемую величину, от всех выявленных и изученных источников его отказов в определенных условиях работы и в заданном интервале времени [1].

Другими словами, компьютерная безопасность – это защита ПК от всех тех угроз, что могут хоть как-то ему навредить.

Таким образом, целью данной работы является анализ угроз компьютерной безопасности и поиск методов защиты ПК и их ресурсов.

Для того, чтобы обеспечить необходимый уровень безопасности, требуется, в первую очередь, определить саму угрозу. Зачастую этот этап является самым сложным и трудоемким из всего процесса защиты ПК, так как сигнатуры вирусов постоян-

но видоизменяются, а также создаются новые вирусы, и отследить эти процессы становится практически невозможно.

Первой и самой известной категорией опасности являются компьютерные вирусы, классификация которых представлена в таблице 1 [2].

Таблица 1

Классификация компьютерных вирусов

Классификация	Среда обитания
Файловые вирусы	Исполняемые файлы (.exe, .com, .bat), связи между файлами
Загрузочные вирусы	Загрузочный сектор диска, сектор системного загрузчика, указатель на активный boot-сектор
Макровирусы	Офисные приложения
Сетевые вирусы	Сетевые протоколы, сетевые команды, электронная почта

Файловые вирусы (наиболее распространенный тип вирусов) встраиваются в исполняемые файлы и начинают проявлять активность во время запуска зараженного файла.

Загрузочные вирусы записывают себя либо в загрузочный сектор диска (boot-сектор), либо в сектор, содержащий системный загрузчик винчестера (Master Boot Record). Загрузочные вирусы замещают код программы, получающей управление при загрузке системы. В результате при перезагрузке управление передается вирусу. При этом оригинальный boot-сектор обычно переносится в какой-либо другой сектор диска [2].

Макровирусы заражают файлы популярных офисных приложений, например, Microsoft Office и др. Для размножения макровирусы используют возможности макроязыков и с их помощью переносят себя из одного зараженного файла в другие.

Сетевые вирусы или «черви» распространяются с помощью протоколов сетей и подразделяются на Internet, LAN и IRC (чаты) и активизируются при каждом запуске ПК, активно размножаясь и вызывая аппаратную перегрузку.

Также к компьютерным вирусам относятся программы типа «тройанский конь» и Intended-вирусы. Первые маскируются под

безвредные приложения, имитируя их работу, но через какое-то время начинают проявлять вредоносную активность. Вторые же размножаются лишь один раз, заражая другой файл, и самоуничтожаются, выполнив свою основную функцию.

Второй не менее неприятной категорией компьютерных угроз является шпионское программное обеспечение (далее – ПО).

В роли шпионского ПО могут выступать как «троянские кони», так и самостоятельные программы, внедряющиеся в систему из-за неаккуратных действий пользователей и проявляющие свою активность перехватом доступа к вводу данных, а также web-камере и микрофону (при их наличии), обеспечивая слежку за владельцем ПК и в более изощренных версиях – хищение его конфиденциальных данных.

Шпионское ПО в большинстве случаев устанавливается на ПК после запуска особого скрипта в браузере, вызванного нажатием на скрытую кнопку. Зачастую злоумышленники располагают такую кнопку так, чтобы ее невозможно было отличить от какого-либо элемента страницы, либо маскируют под распространенный элемент - кнопку «Скачать».

После скрытой установки шпионское ПО перехватывает управление системой и помимо своей основной функции начинает распространять свои копии для заражения как можно большего количества устройств. Наиболее подвержены заражению шпионским ПО карманные персональные компьютеры (КПК) и смартфоны.

Третьей и самой парадоксальной компьютерной угрозой выступает сам человек.

Это может быть как посторонний пользователь, который по каким-либо причинам получил доступ к ПК, так и сам его владелец.

Имея необходимые знания, при желании посторонний пользователь может вручную заразить ПК каким-либо вирусом или установить на него шпионское ПО, а также организовать перехват, несанкционированное копирование или удаление данных.

Если же это владелец ПК, то основной исходящей от него угрозой считается небрежная работа в сети, в том числе переход по ссылкам из неизвестных источников, сообщение своих кон-

фиденциальных данных на ненадежных сайтах и установка нелицензионного ПО.

С первыми двумя категориями угроз вполне успешно справляются разного рода утилиты, которых на данный момент достаточно много, чтоб обеспечить высокий уровень защиты.

К примеру, это могут быть такие программы-антивирусы как Kaspersky Total Security, McAfee Total Protection, ESET Internet Security и другие. Или же комплексные утилиты, обеспечивающие одновременно защиту от вирусов, шпионского ПО и хакерских атак. Наиболее популярными из таких программ являются: Emsisoft Anti-Malware и SpyHunter, но существует также ряд других не менее надежных программ.

Но при работе с такими программами всегда следует помнить, что ни одна утилита не может гарантировать абсолютную безопасность для ПК!

С третьей же категорией угроз поможет справиться только осторожность и более аккуратная эксплуатация собственного компьютера.

Список используемых источников:

1. Ярочкин В.И. Информационная безопасность: Учебник для вузов. 2-е издание / В.И. Ярочкин — М.: Академический Проект, Гаудеамус, 2004. — 544 с.

2. Классификация компьютерных вирусов [Электронный ресурс] URL: https://studref.com/322541/informatika/klassifikat-siya_kompyuternyh_virusov

Научный руководитель – М.Ю. Иванов,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент кафедры МиИТ, к.т.н. (г. Братск)

ОСОБЕННОСТИ ПРИ РАБОТЕ С ТЕСТОВЫМИ ЗАДАНИЯМИ В СИСТЕМЕ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

К.Ю. Кацура,
ФГБОУ ВО «БрГУ», студент гр. ПИЭ-14 (Братск)

На данный момент при реализации тестирования в системах онлайн-обучения используются следующие виды заданий[1]:

- закрытая форма или задание с выбором правильного ответа (одного из множества или нескольких из множества)(Далее - 1);

- открытая форма, где тестируемый сам вписывает ответ(Далее - 2);

- установление соответствия, в которых элементам одного множества нужно сопоставить элементы другого множества(Далее - 3);

- установление верной последовательности случайным образом расставленных вариантов (Далее - 4).

Среди этих видов, первые задания, на данный момент, занимают около 85%. Столь малый процент использования остальных форм, по сравнению с этой, связан с трудностью их программной реализации.

Однако использование тестовых заданий может повлечь за собой неверное оценивание уровня знаний учащегося в случае случайного ввода правильного ответа[2]. Для того, чтобы выделить наилучший подход, следует посчитать такую вероятность для каждого из видов.

1. Для заданий типа 1, вероятность случайного ввода верного варианта очень близка к нулю. Эту ситуацию можно сравнить с подбором пароля при том условии, что длина этого пароля неизвестна. По этой причине данный вид заданий не принимается для участия в расчетах.

2. Для вопросов типа: "Несколько вариантов – один верный". Вероятность будет вычисляться по формуле:.

3. Для вопросов типа: "Несколько вариантов ответов – несколько правильных" вероятность ввода каждого ответа для выборки длиной k не зависит от числа правильных вариантов. Учащийся может выбрать от 0 до N вариантов. Это значит, что количество всех комбинаций равняется 2^N . Принимая во внимание тот факт, что правильный вариант всего один, вероятность выбора верного ответа можно посчитать по следующей формуле: .

4. Форма заданий 3 отличается тем, что несколькими (k) элементам одного множества нужно найти подходящую пару из нескольких (N) элементов другого множества. При этом каждый элемент в обоих множествах встречается только один раз. Значит, один элемент первого множества соответствует только одному элементу второго множества. Количество возможных ва-

риантов равно числу размещений из N элементов по k без повторений и равно находится по формуле . В этом случае вероятность равна .

Достаточно часто в тестах встречаются задания этого типа, в которых элемент в одном из множеств может встречаться больше одного раза. В этом случае количество различных вариантов равно числу размещений из N элементов по k с повторением и равно N^k .

5. Для заданий типа 4 количество возможных вариантов – это число перестановок из N элементов. Динамика вероятностей случайного выбора правильного ответа в зависимости от количества вариантов для разных видов заданий приведена в Таблице 1.

Таблица 1

Вероятность случайного выбора верного варианта для различных форм

количество вариантов N	Тип вопросов			Установление соответствия без повторений						
	N вариантов, 1-верный	N вариантов, k-верные	Установление последовательности							
				2	3	4	5	6	7	8
2	0,5	0,25	0,5	0,5						
3	0,333	0,125	0,1667	0,1667	0,1667					
4	0,25	0,063	0,0417	0,0833	0,0417	0,0417				
5	0,2	0,031	0,0083	0,05	0,0167	0,0083	0,0083			
6	0,167	0,016	0,0014	0,0333	0,0083	0,0028	0,0014	0,0014		
7	0,143	0,008	0,0002	0,0238	0,0048	0,0012	0,0004	0,0002	0,0002	
8	0,125	0,004	0,000	0,0179	0,003	0,0006	0,0001	0,0000	0,0000	0,0000

Продолжение таблицы 1

Количество вариантов, N	Тип вопросов						
	Установление соответствия с повторениями						
	2	3	4	5	6	7	8
2	0,250000						
3	0,111111	0,037037					
4	0,062500	0,015625	0,003906				
5	0,040000	0,008000	0,001600	0,000320			
6	0,027778	0,004630	0,000772	0,000129	0,000021		
7	0,020408	0,002915	0,000416	0,000059	0,000008	0,000001	
8	0,015625	0,001953	0,000244	0,000031	0,000004	0,000000	0,000000

По данным Таблицы 1 можем сделать следующие выводы:

- Задания вида «выбор нескольких вариантов из нескольких» лучше, чем задания вида «выбор одного варианта из нескольких», так как при одинаковом количестве вариантов вероятность случайного попадания при типе первом из них меньше.

- При увеличении количества возможных вариантов, можно считать, что результат тестирования улучшается, так как в этом случае описанная выше вероятность уменьшается.

- Самым сложным типом заданий для случайного выбора является «установление соответствий между двумя множествами с возможными повторениями элементов».

Проведенный анализ позволяет сделать некоторые выводы, исходя из полученных данных.

Оптимальное число вариантов ответа для каждой формы заданий:

- один из нескольких – 1 из 6;
- несколько из нескольких – 2-5 вариантов из 8-10 возможных;
- установление соответствия – 3-5 элементов в одном множестве, до 10 — в другом;
- нахождение верной последовательности – 4-6 вариантов.

Для минимизации возможности попадания одинаковых заданий нескольким тестируемым нужно сформировать тестовые пакеты в нескольких схожих по сложности и смыслу вариантах, которые будут выбираться случайным образом в начале прохождения тестирования. Варианты ответов можно формировать по следующему принципу: на каждое задание формирует набор из верного варианта (один или несколько элементов) и нескольких элементов, которые являются неправильными. Например, количество таких элементов приравняем к 10. Далее, исходя из количества вариантов в конкретном задании, из тех элементов, которые не являются верными, случайным образом выбирается несколько, для составления необходимого числа вариантов в вопросе. К примеру, возьмем задание вида «несколько вариантов, один – верный» с четырьмя вариантами ответа. В таком случае из 10 запасных вариантов случайным образом выбирают 3, и таким образом формируются все задания.

При составлении заданий на установления соответствия:

- элементы задающего столбца располагаются слева, а элементы выбора - справа;
- в столбце выбора формируется не более чем в 2 раза большее число вариантов, чем в задающем (по описанному выше принципу). Это необходимо, чтобы при последней подстановке у тестируемого был выбор из нескольких элементов, а не вариант, появившийся по остаточному принципу.

Список используемых источников:

1. Аванесов В. С. Форма тестовых заданий. Учебное пособие для учителей школ, лицеев, преподавателей вузов и колледжей. 2 изд., переработанное и расширенное. - М.: Центр тестирования, 2005. - С. 17.
2. Карпова И. П. Исследование и разработка подсистемы контроля знаний в распределительных автоматизированных обучающих системах./ Москва 2002.

Научный руководитель - Л.А. Геращенко,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент баз. каф. МиИТ, к.п.н. (г. Братск)

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Ю.С.Киреева,
ФГБОУ ВО «БрГУ», студент гр. ИМ-15 (г. Братск)

Одна из главных задач для организаций различных форм собственности - поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизацию человеческого фактора. Решающим причинным фактором результативности деятельности людей является их мотивация.

Если знать и понимать, что побуждает человека действовать, к чему он стремится, выполняя определенную работу, можно построить управление организацией так, что он сам будет желать выполнять свою работу наилучшим способом ради

достижения целей организации. Путь к эффективному управлению человеком лежит через понимание его мотивации, его потребностей, через совпадение личных целей работников и целей организации.

Мотивация представляет собой процесс побуждения людей к труду, который предусматривает использование мотивов поведения человека для достижения личных целей или целей организации [1]. Мотивация - это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека действовать специфическим, целенаправленным образом; процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения целей организации или личных целей [2].

Потребности – физиологическое и психологическое ощущение недостатка чего-либо. Потребности возникают осознанно или неосознанно и требуют удовлетворения, это ведет к определенным направленным действиям. То, что вызывает определенные действия, называется мотивом и носит осознанный характер [3].

Задача менеджера, который должен мотивировать подчиненных, заключается в том, чтобы предоставить им возможность удовлетворить их личные потребности в обмен на качественную работу. Удовлетворение потребностей, выполнение желаний вызывает чувство удовольствия, позитивные чувства облегчения и благополучия. Получив продвижение по службе, завершив выполнение какого-либо проекта, получив благодарность от коллег и прибавку к зарплате, люди обычно ощущают чувство удовлетворения.

Стимул - это внешняя причина, которая побуждает человека действовать для достижения поставленной цели [4].

По содержанию стимулы могут быть экономическими и неэкономическими. Экономические предоставляют возможность получать материальные выгоды, которые повышают благосостояние. Неэкономические облегчают получение как прямого материального благосостояния, так и вольного времени, соответствующих духовных благ.

Стимулирование - это применение по отношению к человеку стимулов, действующих на его усилия, стоящих перед организацией и включают соответствующие мотивы [4].

Мотивация и стимулирование имеют прямое отношение к результатам работы. И сейчас они играют более важную роль в жизни каждого менеджера, чем когда-либо ранее. Времена, когда руководители просто говорили своим подчиненным, что им делать, уже давно прошли. Теперь сотрудники более требовательно относятся к своим работодателям, чем раньше. Они хотят знать, что происходит в организации, участвовать в ее жизни, хотят, чтобы с ними советовались.

Кроме того, чтобы получать удовольствие от работы и, конечно же, удовлетворение, им нужно чувствовать, что все, что они делают, имеет реальную ценность. Когда люди довольны работой, они делают ее хорошо. Если сотрудники недостаточно мотивированы, это может проявляться по-разному: увеличивается количество прогулов, сотрудники тратят больше времени на личные разговоры по телефону и решение личных проблем, задерживаются на перерывах. При этом бюрократизм становится частью повседневной деятельности. Кроме того, из-за недостатка заинтересованности и внимания снижается качество выполнения работы, замедляется ее темп, у сотрудников не возникает желания брать на себя ответственность.

В целом, рассматривая эти симптомы, можно сделать вывод, что результаты работы во всех своих аспектах тесно связаны с мотивацией. Работники с достаточной мотивацией – это люди продуктивные, которые хотят и могут делать то, что от них требуется, и таким образом, чтобы задачи выполнялись, а результаты работы последовательно улучшались.

Таким образом, создавать условия для мотивации – значит «делать так, чтобы люди каждый раз с удовольствием выполняли свою работу», чтобы факторов, вызывающих негативные чувства, было меньше, а факторов, рождающих позитивные, – больше. Очевидно, что мотивация требует от руководителя честности и искренности. Очень трудно рассчитывать на эффективную мотивацию, если вы относитесь к людям безразлично.

Список используемых источников:

1. Рассадин В.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала / В.В. Рассадин / Труд и социальные отношения. 2008. № 3. С. 256

2. Когдин А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом // Основы экономики, управления и права. № 4 (4). 2012. С. 187

3. Шапиро С.А. Мотивация: монография. 2008, «ГроссМедиа». С. 150

4. Сорочайкин А.Н. Управление персоналом: глоссарий: терминологический слов / сост. А. Н. Сорочайкин, Л.В. Ермолина. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2012. - № 1.– С. 104

Научный руководитель - А.А. Розанова,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ассистент баз. каф. МиИТ, (г. Братск)

АНАЛИЗ РИСКОВ ПРИ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ

А.С.Кирьянова,
ФГБОУ ВПО «БрГУ», студент гр. ИМ-15 (г. Братск)

В настоящее время все большее развитие получает новая для России область знаний и практического применения – реструктуризация предприятий и компаний. Широко используемая в бизнес-практике развитых стран Запада методология реструктуризации начинает завоевывать и российский рынок. Реализация программ реструктуризации может существенно повысить конкурентоспособность компаний и привести к продолжению негативных ситуаций в экономическом развитии.

Реструктуризация компании – это изменение структуры компании (иными словами порядка расположения ее элементов), а также элементов, формирующих ее бизнес, под влиянием факторов либо внешней, либо внутренней среды.

Основной причиной, почему компании стремятся к реструктуризации, обычно является низкая эффективность их деятельности, которая выражается в неудовлетворенных финансовых показателях, в нехватке оборотных средств, в высоком уровне дебиторской и кредиторской задолженности. [1]

Данная работа посвящена анализу рисков на предприятии при проведении реструктуризации. Целью работы является

снижение рисков при внедрении реструктуризации на предприятии.

Существует несколько наиболее важных для компаний рисков, которые могут негативно повлиять на проведение реструктуризационных программ.

В работе описывается опыт реструктурирования предприятия, преобразование отдельных составляющих деятельности предприятий, снижение вероятности появления рисков.

Интересным и малоизученным направлением исследования является рассмотрение процедур реструктурирования в качестве инструмента антикризисного управления, анализ возможностей предупреждения или преодоления кризисных ситуаций, выявление особенностей, разработка адекватной концепции и стратегии реструктуризационных преобразований на различных этапах антикризисного управления [2].

В системе управления инновационной деятельностью управление рисками является компонентом подсистемы разработки и реализации управленческих решений. Таким образом, управление рисками осуществляется не ради снижения рисков, а ради повышения качества и обоснованности управленческого решения [3].

Выявлению приемлемого уровня риска, безусловно, предшествуют большая аналитическая работа и специальные расчеты на всех этапах реформы предприятия (от диагностики до реализации проектов).

Компенсирующие меры, снижающие инвестиционные риски, реализуются в две стадии:

- оценка риска (регулярная процедура анализа риска, идентификация источников его возникновения, определение возможных масштабов последствий проявления факторов риска);
- управление риском (разработка и реализация экономически обоснованных рекомендаций, направленных на уменьшение исходного уровня риска до приемлемого "конечного" уровня) [4].

Оценка риска стратегии предприятия включает: всестороннее изучение маркетинговой, научно-технической, технологиче-

ской, социологической ситуации на инновационной фирме, среды его функционирования как источника риска; анализ внешних и внутренних факторов риска (рис.1); построение и анализ сценариев развития событий при действии тех или иных факторов риска; определение показателей оценки уровня риска; установление механизмов и моделей взаимосвязи показателей и факторов риска [5].



Рисунок 1 – факторы риска

Управление риском опирается на результаты оценки риска. Объектом оценки и управления риском являются стратегические решения предприятия, стратегический план и совокупность проектов, детализирующих его.

Практическое использование рекомендаций позволяет:

- выявить потенциально возможные ситуации, связанные с неблагоприятным развитием событий, результатом которых может быть недостижение поставленных целей;
- получать характеристики возможного ущерба, связанного с нежелательным развитием событий;
- заблаговременно при подготовке решений планировать и при необходимости осуществлять меры по снижению уровня риска до приемлемого;
- учитывать при принятии решений расходы, связанные с предварительной оценкой и управлением риском.

Опыт специалистов показывает, что в настоящее время информация, касающаяся условий реализации проектов реформи-

рования предприятий, неточна, в том числе и информация, связанная с искажением затрат и результатов, что вызывает высокие риски, которые необходимо учитывать в расчетах эффективности.

Список используемых источников:

1. Ансофф И. Реструктуризация. Пер. с англ. – М.: Экономика, 2015. – 306 с.
2. Аткина Н.А., Ханжина В.Л., Попов Е.В. // Менеджмент в России и за рубежом. – 2013. – №2 – С. 3 – 13.
3. Веснин В.Р. Основы менеджмента. – М.: Экономика, 2014. – 341 с.
4. Бочаров В.В. Корпоративные финансы. - СПб.: Питер, 2015.
5. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. - 3-е изд. - М.: Экономистъ, 2014.

Научный руководитель – А.А. Розанова,
ФГБОУ ВПО «БрГУ», ассистент баз. каф. МиИТ (г. Братск)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА

В.А.Козлова, А.Ф. Хамина,
ФГБОУ ВО «БрГУ», студенты гр. УП-14 (г. Братск)

Неуклонно повышается роль руководителей в социально-экономических преобразованиях. На рынке начинают побеждать предприятия, которые работают более успешно, более профессионально, а не те, кто наживается на экономически неоправданных льготах и преференциях. Отсюда и массовая востребованность в стране менеджеров-профессионалов, способных преодолеть инерционность, устоявшиеся стереотипы и пройти путь от стратегического планирования через стратегическое управление к стратегическому лидерству [1-11]. Это требует непрямого повышения качества высшего профессионального образо-

вания, подготовки обучающихся по профилю подготовки «Управление персоналом организации».

На сегодняшний день понятие «управление персоналом» используется для описания функции управления, посвященной найму, развитию, обучению, ротации, обеспечению безопасности и увольнению персонала. Так понятие "Управление персоналом" – это вид деятельности по руководству людьми, направленный на достижение целей организации, предприятия путем использования труда, опыта, таланта этих людей с учетом их удовлетворенности трудом, а также всеобъемлющее понятие, включающее в себя все действия и всех лиц, принимающих решения, в которые входят процессы планирования, оценки, реализации проекта и контроля.

Данное направление подготовки является неотъемлемой частью. На сегодняшний день очень важно, чтобы студенты уделяли большее внимания данной специальности и были компетентны в реализации своих навыков в профессиональной сфере.

Профессиональная деятельность – это являющийся основным источником дохода вид трудовой деятельности человека, владеющего комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате специальной подготовки и опыта работы.

В современных организациях компетенциям сейчас отводится важная роль в политике и практике управления персоналом. В некоторых организациях набор компетенций находится в центре всей работы с персоналом и используется в конкретных целях.

Компетенции – это личностные качества и способности, а также профессиональные навыки, необходимые сотруднику для успешного выполнения своих должностных обязанностей (умение ставить четкие цели, планирование и организация, ориентация на результат, личное развитие навыки коммуникации, сбор и анализ информации, и др.).

Компетенция является глубоко лежащей и устойчивой частью человеческой личности и может предопределять поведение человека во множестве ситуаций и рабочих задач.

По нашему мнению, для совершенствования профессиональной подготовки и компетенций при подготовке специали-

стов в области управления персоналом главной задачей является использование больше тренингов во время обучения. Особенностью является то, что мы также предлагаем проводить тренинги на способность управлять персоналом и для абитуриентов, которые желают поступать на данный профиль подготовки. Тренинги помогут при поступлении абитуриенту понять, с кем и чем ему предстоит работать в будущем и увлечет ли его данная специальность. Значимость нашего предложения в том, что это поможет поступающему лучше сориентироваться при выборе профессии, в которой ему придется работать в дальнейшем. По статистике, еще с середины 20 века в Советском Союзе только 60% выпускников работало по специальности. [12-14]

Что касается процесса обучения, то также студентам надо дать возможность раскрыть свои личные качества показать свои умения, навыки теоретической и практической деятельности.

Тренинги - это методы активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок.

Тренинги должны основываться на активности студентов, которая должна быть направлена на процесс самостоятельного добывания знаний, умений и навыков, исследование информации, ее сравнение, обобщения и анализ, а также на формирование способностей к самоорганизации, самостоятельной деятельности, самообразованию и само-развитии студентов, на повышении профессионально-ценностных установок, и на обеспечение условий к само-определению и самореализации личности.

Для лучшего понимания того, чем студенты должны заниматься и как им это пригодится в дальнейшем, как работнику организации, предприятия, какие требования к ним предъявлять и какие качества им необходимы для успешного выполнения работ, студенты должны не только изучать данное направление в стенах вузов, но и самостоятельно исследовать данную область. Также в развитии компетенций и навыков у студентов данной профессии помогают раскрыться участие в научно – исследовательской деятельности, участие в активной жизни университета. Для раскрытия студента не только как личности, но и как грамотного специалиста в управлении персоналом организации

Весь студенческий период жизни сопровождается систематическим умственным трудом. Этот сложный познавательный процесс тесно связан с интеллектуальными, эмоциональными и волевыми качествами личности. Поэтому студенту нужна эмоциональная разгрузка, которая должна проявляться в активной жизни студента.

Однако, несмотря на активизацию исследований проблем рынка труда молодежи, вопросы, связанные со спецификой использования ресурса труда студентов, характером взаимодействий и согласованности интересов субъектов этого сегмента, его государственного регулирования, исследованы недостаточно.

Таким образом, особенностями формирования профессиональных компетенций у студентов выступают специфические способности личности в студенческом возрасте и современная парадигма образования, формирующая фундамент из знаний, умений и навыков будущей профессии.

Список используемых источников:

1. Большедворова Л.В., Косякова В.В. Информационная культура как фактор развития информационного общества // В сборнике: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА: АНАЛИЗ, ДИАГНОСТИКА И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ материалы VI Международной студенческой научно-практической конференции. 2016. С. 270-273.

2. Косякова В.В. Как повысить эффективность работы начинающего руководителя // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2008. Т. 1. С. 157-161.

3. Косякова В.В. Об основах эффективного руководства и лидерства // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2007. Т. 1. С. 301-304.

4. Косякова В.В. Определение эффективности работы руководителей в организации // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2009. Т. 1. С. 103-105.

5. Косякова В.В. Подход к изучению лидерства на основе характерных особенностей личности // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2006. Т. 1. С. 148-153.

6. Косякова В.В. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2007. Т. 1. С. 295-301.

7. Косякова В.В. Эффективное лидерство как основа совершенствования управления предприятием // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2005. Т. 1. С. 124-126.

8. Косякова В.В., Боярчук Н.Я., Васильева С.А. Критерии и показатели конкурентоспособности розничного торгового предприятия. // В сборнике: Ценности и интересы современного общества Материалы Международной научно-практической конференции . 2013. С. 114-118.

9. Сладкова Е.А. Оценка влияния организационной культуры на эффективность деятельности строительных предприятий // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2011. Т. 1. С. 54-56.

10. Сладкова Е.А. Формирование организационной культуры - важнейший элемент управления предприятием // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2010. Т. 2. С. 72-75.

11. Сладкова Е.А., Духовникова К.А. Система управления персоналом как фактор улучшения показателей деятельности инвестиционно-строительного комплекса // В сборнике: Проблемы экономики и управления строительством в условиях экологически ориентированного развития Материалы Второй Всероссийской научно-практической онлайн-конференции с международным участием и элементами научной школы для молодежи. Томский государственный архитектурно-строительный университет; Байкальский государственный университет экономики и права; Братский государственный университет. 2015. С. 329-335.

12. Косякова В.В. Управление человеческим капиталом как фактор инновационного развития промышленного предприятия:

проблемы // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2016. № 1. С. 152-155.

13. Косякова В.В. Подходы к оценке интеллектуального капитала организационных структур Приангарья // Труды Братского государственного университета: Серия: Экономика и управление. – Братск: Изд-во БрГУ, 2017.

14. Сладкова Е.А. Экономический потенциал предприятия как экономическая категория // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2016. № 1. С. 76-81.

Научный руководитель – В.В. Косякова,
*ФГБОУ ВО «БрГУ», ст. преподаватель баз. каф. МиИТ
(г. Братск)*

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ СОДЕРЖИМЫМ ДЛЯ ИНТЕРНЕТ-МАГАЗИНОВ

А.М. Куйбида,
ФГБОУ ВО "БрГУ", ФЭиУ, студент гр. ПИЭ-14 (г.Братск)

Что представляет собой современный интернет-магазин? За счет чего в одном или другом интернет-магазине работают или не работают определенные страницы, не воспроизводятся анимации и т.п.? Любой веб-сайт состоит из набора страниц, а различия заключаются лишь в том, как они были созданы - заверстаны вручную (статическая верстка) или сформированы динамически (с помощью программного кода). В первом случае специалисты, отвечающие за создание и поддержку сайта пишут в HTML-форме каждую в отдельности страницу, включая ее оформление и контент. Во втором - в основе любой веб-страницы лежит шаблон, определяющий расположение в окне веб-браузера всех компонентов страницы. Этот шаблон и есть система управления веб-контентом(содержимым) [1].

Система управления содержимым (контентом) (англ. Content management system, CMS) — информационная система или компьютерная программа, используемая для обеспечения и организации совместного процесса создания, редактирования и

управления содержимым, иначе — контентом (от английского content) [2].

Основной задачей системы управления содержимым является сбор и объединение в единое целое, на основе ролей и задач, различных источников информации [3].

При выборе систем управления контентом следует обратить внимания на рейтинг систем и на сколько данная система популярна. Рейтинг CMS систем представлен на рисунке 1. Рейтинг систем представлен за 2017 год, размещен на сайте Рейтинг Рунета, в котором размещаются различные рейтинги по различным сферам деятельности [4].

#	Название	Балл	Тренд	Проекты
1	WordPress	28.3	—	7 026 ✓
2	Drupal	24.4	+1	3 447 ✓
3	Joomla!	20.86	-1	6 434 ✓
4	MODX	16.79	—	4 698 ✓
5	Opencart	5.98	—	1 556 ✓
6	Magento	1.9	—	159 ✓
7	PrestaShop	0.64	+1	203 ✓
8	TYPO3 CMS	0.56	-1	101 ✓
9	CMS Made Simple	0.3	—	156 ✓
10	ImageCMS	0.27	—	114 ✓

Рисунок 1 – Рейтинг CMS за 2017 год

Чем выше показатели авторитетности с точки зрения поисковых систем и посещаемость сайтов, работающих на той или иной CMS, тем выше эта система управления сайтом находится в рейтинге CMS. Рейтинги строятся на основании подрейтингов по тематическому индексу цитирования (ТИЦ) и посещаемости. ТИЦ — индекс, рассчитываемый поисковой машиной «Яндекс». Он определяет «авторитетность» сайтов с учетом качественной характеристики ссылок на них с других сайтов, при этом особое значение придаётся тематической близости ресурса и ссылаю-

щихся на него сайтов. В рамках подрейтинга по тИЦ суммируются тИЦ актуальных внедрений CMS. Чем больше суммарный тИЦ, тем выше место [4].

Выбирая систему управления контентом, следует внимательно изучить функционал, достоинства и недостатки систем.

Достоинства и недостатки наиболее популярных, современных систем управления контентом (CMS) представлены в таблице 1.

Таблица 1

Достоинства и недостатки CMS

Название CMS	Достоинства	Недостатки
WordPress	Хорошо русифицирован. Легко устанавливается, позволяет создавать простые сайты.	Возможность сбоя при высокой посещаемости и периодическое обнаружение тех или иных уязвимостей
Joomla! (Джумла)	Огромное число модулей, позволяет создавать самые различные сайты, как простые, так и сложные, универсальная система.	Уязвимости в коде
MODX	Гибкий CMS-конструктор, Дополнительные (и бесплатные) модули в большом количестве.	Для создания сайта требуется знания HTML и основ PHP.
OpenCart	Бесплатный, многообразие модулей.	Низкий порог вхождения и как следствие - самописные модули с ошибками, дублированием страниц, архитектурные проблемы
Drupal	Бесплатная система, свободная в распространении.	Весьма мощная и функциональная система, сложная для пользователя.

Отсутствие оплаты за CMS, не означает низкого качества кода или наличия ограничений в использовании. Наоборот, чаще всего, открытые и бесплатные CMS во многом выигрывают у своих коммерческих собратьев именно из-за своей общедоступности. Над этими системами трудятся не только коллективы профессиональных разработчиков, но и сотни и даже тысячи добровольцев, которые стремятся сделать любимую CMS ещё лучше и безопасней [3].

Рынок систем категории CMS достаточно бурно развивается. Потребность пользователей в средствах автоматизации Web-сайтов не только останется неизменной, но даже повышается. Сложно сделать правильный выбор среди такого разнообразия, поэтому необходимо чётко осознавать назначение и функционал будущего сайта.

Список используемых источников:

1. Joomla [Электронный ресурс] информационный сайт. URL: [http://joomla.ru/articles/site-development/482-cs-requirements](http://joomla.ru/articles/site-development/482-cms-requirements) (дата обращения 23.03.2018).

2. Википедия [Электронный ресурс] информационный сайт. URL: <https://ru.wikipedia.org> (дата обращения 23.03.2018).

3. Создание сайтов на Joomla: компоненты, модули, плагины [Электронный ресурс] информационный сайт. URL: <http://moolkin.ru/joomla/cms/chto-takoe-cms-dlya-chego-onanuzhna-kakie-byvayut-cms> (дата обращения 23.03.2018).

4. Рейтинг Рунета [Электронный ресурс] информационный сайт. URL: <http://www.ratingruneta.ru/cms/opensource/> (дата обращения 24.03.2018).

Научный руководитель - Л.А. Геращенко,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент баз. каф. МиИТ, к.п.н. (г. Братск)

ОРГАНИЗАЦИЯ КОНТРОЛЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Е.И. Луковникова,

ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, доцент, к.э.н., зав.баз. каф МиИТ

Е.В. Лапенко,

ФГБОУ ВО «БрГУ», ФМП, магистрант (г.Братск)

В настоящее время Россия находится на пути перехода к новой образовательной системе, ориентированной на интеграцию в мировую образовательную среду. При разработке новых образовательных стандартов приоритетным направлением является организация проектной деятельности в общеобразовательных учебных учреждениях, в ходе которой формируются и развиваются интеллектуально-творческие способности учащихся. Делается это с целью развития у ученика способностей к самостоятельному решению проблем, преодолению затруднений, а также формированию у него инициативной позиции в любом жизненном поиске.

Одной из приоритетных задач государственной политики в области образования является введение федерального государственного образовательного стандарта в общеобразовательных учреждениях. Важнейшим требованием государственного стандарта является организация проектной деятельности учащихся. Проектная деятельность в общеобразовательном учреждении является современным образовательным методом, который решает множество учебных целей и задач. Именно через реализацию проектной деятельности в процессе обучения выпускник школы должен достичь не только результатов по отдельным предметам, но и быть социально активной личностью, владеющей компетенциями, обеспечивающими его успешность на всех этапах дальнейшего образования.

Проектная деятельность – это сложный, многоэтапный, длительный по времени процесс. Отдельным этапом этого процесса является контроль. Контроль представляет собой самую важную функцию управления проектной деятельностью, в ходе которой руководитель проекта (учитель) оценивает дости-

жение поставленных ранее целей, выявляет ошибки, которые допустили учащиеся, предпринимает действия по их коррекции. Именно контроль обеспечивает обратную связь между руководителем проекта и обучающимся, что позволяет не только оценить проектную деятельность, но и внести дополнения и изменения в действия последнего. Поэтому можно сказать, что функция контроля представляет собой процесс, который обеспечивает достижение целей, поставленных при реализации проектной деятельности.

Процесс контроля проектной деятельности учащихся можно разделить на следующие этапы:

- выработка требований к содержанию проекта;
- разделение проектной деятельности на этапы;
- разработка критериев оценивания, их систематизация и структурирование;
- оценивание проектной деятельности.

Далее раскроем содержание каждого этапа процесса контроля проектной деятельности.

Выработка требований к содержанию проекта. Обязательным условием на данном этапе является учет возраста и сформированность у него универсальных учебных действий. Универсальные учебные действия (далее УУД) - это умение учиться, то есть способность человека к самосовершенствованию через усвоение нового социального опыта [1]. По мнению А. В. Федотовой, это «обобщенные действия, отрывающие возможность широкой ориентации учащихся, — как в различных предметных областях, так и в строении самой учебной деятельности, включая осознание учащимися её целевой направленности, ценностно-смысловых и операциональных характеристик» [2]. В современном педагогическом процессе выделяют четыре вида УУД [2]:

- личностные - умение соотносить поступки и события с принятыми этическими принципами, знание моральных норм и умение выделить нравственный аспект поведения;
- познавательные - умение поставить учебную задачу, выбрать способы и найти информацию для её решения, уметь работать с информацией, структурировать полученные знания; умение анализировать и синтезировать новые знания, установ-

ливать причинно-следственные связи, доказывать свои суждения; умение сформулировать проблему и найти способ её решения;

- коммуникативные - умение слушать и вступать в диалог; участвовать в коллективном обсуждении проблем; интегрироваться в группу сверстников и строить продуктивное взаимодействие и сотрудничество со сверстниками и взрослыми;.

- регулятивные - целеполагание, планирование, корректировка плана, оценка, саморегуляция.

Разделение проектной деятельности на этапы. В процессе работы над проектом и по его завершению руководителю необходимо оценить сформированность каждого вида УУД. Поскольку проектная деятельность учащегося процесс длительный, требуемый осознания, подготовки, представления, обсуждения, корректировки, то необходимо сказать об этапах, на которые разбивается эта деятельность. В своей статье А.А. Большакова рассказывает об основных этапах, которые еще в 1986 году изложил Дж.К. Джонсон. Это постановка проблемы, как основы и цели проекта, планирование работы, изучение литературы по данной проблеме, представление отчета о ходе работы, презентация и защита результатов [3]. В тоже время педагог М.В. Озарничук в своей работе описывает следующим образом: подготовка, планирование, исследование, получение результатов, представление отчетов, оценка результатов [4].

Таким образом, анализируя многочисленные работы специалистов, можно сказать, что при организации проектной деятельности не столь важно как именно будет назван тот или иной этап, главное учитывать возрастные особенности учащегося (старшеклассник или обучающийся начальной школы), технические возможности, как школьника, так и школы в целом (сельская школа или элитный лицей большого города), а также квалификацию и опыт руководителя, т.е. умение применять элементы проектной деятельности на уроках, разрабатывать собственные проекты в урочной и внеурочной деятельности. Обобщив опыт различных образовательных организаций, можно предложить следующее разделение проектной деятельности на этапы:

1. Организационный этап

2. Этап планирования
3. Исследовательский (сбор и анализ информации)
4. Этап обработки и оформления результатов
5. Аналитический
6. Презентационный (представление результатов)
7. Рефлексия (подведение итогов, самооценка своей работы).

Разработка критериев оценивания, их систематизация и структурирование. В ходе разработки критериев оценивания по этапам проекта, по уровням сформированности УУД целесообразно их систематизировать и структурировать. Наиболее удобным форматом, на наш взгляд, будет являться таблица, приведенная на рис.1

1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	индивидуальный проект							
2	этапы	показатели	Низкий уровень 0/1 балл	Средний уровень 2 балла	Высокий уровень 3 балла	Низкий уровень 0/1 балл	Средний уровень 2 балла	Высокий уровень 3 балла
3			регулятивные УУД			Познавательные		
4								
5	1. Организационный этап	1.1. определение проблемы; анализ проблемы						
6		1.2 постановка цели, формулировка гипотезы						
7		2.1. построение модели деятельности						
8	2. Этап Планирование	2.2 Формирование задач, накопление информации, составление плана;						
9		2.3. Выбор и обоснование критерия успеха; критерия оценивания						
10		2.4 Постановка задач и выбор оборудования;						
11		3.1. Определение источников информации						

Рисунок 1 -Фрагмент таблицы для представления критериев оценки проектной деятельности обучающегося

В этой таблице главными структурными элементами будут являться этапы проекта, виды УУД, а также уровни (низкий, средний, высокий) их сформированности. В каждой ячейке будет предложено описание того, что на данном этапе смог выполнить обучающийся. Необходимо отметить, что для каждой возрастной категории (5-9 классы – основное общее образование, 10-11 классы – среднее общее образование) должна быть разработана отдельная таблица, учитывающая физиологические и интеллектуальные возможности учащегося.

Поскольку проекты различаются по количеству участников (индивидуальные, групповые и коллективные) то и критерии

для оценивания проектной деятельности разрабатываются отдельно.

Оценивание проектной деятельности. Оценивая каждый этап руководитель, таким образом, осуществляет промежуточный контроль знаний, умений и навыков учащихся. Это является важной составной частью как проектной деятельности, так и учебного процесса в целом. Целью контроля, с одной стороны, является определение качества усвоения учащимися программного материала, диагностирование и корректирование их знаний и умений, воспитание ответственности к учебной работе; с другой стороны - это установление обратной связи ученик – учитель ученик - ученик.

В ходе оценивания данного вида работы нужно иметь в виду, что даже минимальный результат достоин признания и поощрения. В процессе организации проекта руководитель (учитель) выступает не только как наставник, но и как партнер и коллега по решению поставленной проблемной задачи. Данная совместная деятельность переходит на уровень сотрудничества, а образовательный процесс становится созидательной творческой работой.

Обобщая результаты проведенной научной исследовательской работы, можно сделать вывод о значимости и сложности контроля результатов проектной деятельности как процесса. В связи с этим рассматриваемая управленческая деятельность в образовательном учреждении должна быть представлена как процесс. Каждый ее этап должен осуществляться в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными специалистами. Рассмотренные основные положения организации контроля результатов проектной деятельности при использовании их на практике существенно повысят эффективность в целом процесса управления проектной деятельностью в образовательном учреждении.

Список используемых источников:

1. Асмолов А. Г., Бурменская Г. В., Володарская И. А. и др. Как проектировать универсальные учебные действия в начальной школе: от действия к мысли: пособие для учителя / Под ред. А. Г. Асмолова. — М.: Просвещение, 2008. с.162.

2. Федотова, А. В. Роль универсальных учебных действий в системе современного общего образования [Электронный ресурс] . – Режим доступа: <https://idfedorov.ru/practice/stuff/article=1866> , свободный. – (Дата обращения: 10.02.2018).

3. Большакова А.А. Проектная деятельность в условиях реализации ФГОС//Сборник материалов конференции. г. Северодвинск, 2016. с.112.

4. Озарничук М.В. Проектная деятельность учащихся// Сборник материалов конференции. г. Северодвинск, 2016.с.112.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ООО «ЛАЙМ».

Е.С. Рехтина,
ФГБОУ ВО «БрГУ», студентка гр. ИМ-14(г. Братск)

Проблемы мотивации работников предприятий остаются в настоящее время очень актуальными, так как от правильно разработанных систем мотивации зависят результаты деятельности предприятий, особенно при внедрении в производство инновационных технологий и мероприятий научно-технического прогресса. «Мотивация» и «стимулирование» два близких понятия, однако, если понятие «стимул» употребляется в основном для обозначения материального или морального поощрения, то «мотив» используется более широко и охватывает все стороны поведения работника. В деятельности предприятия стимулирование играет огромную роль, так оно направлено на мотивацию работника к эффективному и качественному труду, который не только покрывает издержки работодателя на организацию процесса производства, оплату труда, но и позволяет получить определенную прибыль. Прибыль предприятия (организации) не используется только для нужд работодателя, а идет на выплату налогов в федеральный и местный бюджеты, на расширение производства.

В деятельности ООО «Лайм» стимулирование играет огромную роль, так оно направлено на мотивацию работника к эффективному и качественному труду, который не только покрывает издержки работодателя на организацию процесса производства, оплату труда, но и позволяет получить определенную прибыль. Таким образом, стимулирование труда работников играет важную роль для развития экономики страны.[4] В настоящее недооцениваются кадровые вопросы. Нужно учесть, что выходу из кризиса будут способствовать специалисты высшей квалификации. Их главная задача состоит не только в совершенствовании управления человеческими ресурсами, но и в разработке новых мотивационных моделей, способствующих справедливой оплате, распределению социальных благ, а также планированию карьеры работников. Разработка и практическое применение новых мотивационных систем непосредственно в организациях (предприятиях), позволяют привлекать в большей степени новых высококвалифицированных специалистов, способных управлять как малыми, так и большими коллективами, ориентируясь преимущественно при этом на индивидуальное мотивирование в соответствии с количеством и качеством труда работника. Личные, коллективные и общественные интересы имеют противоположную направленность. В современной России многие отечественные промышленные предприятия внедряют новые механизмы управления с целью обеспечения требуемого уровня эффективности деятельности.

С одной стороны, практика антикризисных мер показала, что первостепенными объектами оптимизации стали процессы и системы управления человеческими ресурсами, особенно система оплаты и стимулирования труда персонала. И это небезосновательно: оплата труда работников — одна из весомых статей затрат любых предприятий, собственники которых, хотят получить инструмент управления данной статьей, понимая, где находятся рычаги возможной оптимизации и влияния на результативность деятельности работников.

Современный специалист является экономически активной ячейкой общества: он ищет такую работу, которая приносила бы

не только удовлетворение, но и достойную заработную плату, и признание коллег. [5]

Мотивация труда сегодня — одна из важнейших функций менеджмента, представляющая собой стимулирование работника или групп работников к деятельности по достижению целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей.

Редкий руководитель не стремится привлечь в свою компанию грамотного и думающего специалиста, но зачастую впоследствии такой работник становится лишь средством для получения прибыли, а его личные качества отходят на второй план. Подобная прибыль, основанная на безграмотной эксплуатации персонала, будет существовать недолго: рано или поздно работник уволится, и предприятию вновь будет искать человека на вакантную должность, расходуя время и материальные ресурсы и одновременно теряя прибыль.

На сегодняшний день в ООО «Лайм» система оплаты и стимулирования труда отличается низкой управляемостью: не упорядочен процесс регламентации, отсутствовали единые механизмы оплаты труда, система оплаты и стимулирования труда была сложна и не прозрачна как для руководства, так и для рядовых сотрудников, принципы, заложенные в ее основу, на практике искажались или не соблюдались. Процесс регулирования вопросов оплаты труда приобрел преимущественно субъективный характер. Таким образом, система оплаты и стимулирования труда являлась внутренне противоречивой, что снижало ее стимулирующий эффект: 1) дифференциация заработной платы носила несистемный характер, нарушался принцип равной оплаты за равный труд; 2) система коллективного подряда не соответствовала сложившимся на предприятии производственным и экономическим условиям, а принцип начисления фонда оплаты труда подрядного коллектива в некоторых случаях противоречил порядку его распределения; 3) сдельная форма оплаты труда вызывала противоречия между стимулируемым трудовым поведением рабочих и целями предприятия; 4) система материального стимулирования являлась малоэффективной, так как отсутствовала четкая связь между

индивидуальным вознаграждением и оценкой результатов труда; 5) использовалось избыточное количество временных положений по оплате и стимулированию труда работников, а постоянно действующие регламенты не всегда были согласованы между собой, что существенно снижало управляемость системы оплаты труда.

Для того чтобы повысить мотивированность работников и сократить текучесть кадров, разрабатываются системы мероприятий, которые помогут решить выявленные проблемы, свойственные ООО «Лайм».

Список используемых источников:

1. Абрамова С. В. Мотивация и стимулирование труда персонала. “Проблемы современной экономики” г.Москва, октябрь 2017 г.). 253с.

2. Едренова В. Н., Бутина Р. И. Анализ практики корпоративных подходов к мотивации труда 2015. 158 с.

3. Системно структурный метод [Электронный ресурс] <https://studfiles.net/preview/4083547/page:32/>(дата обращения 11.03.2018)

4.Методы исследования [Электронный ресурс] <http://obuchonok.ru/metody> (дата обращения 11.03.2018)

5. Сущность, принципы мотивации и стимулирования персонала [Электронный ресурс] <http://megaobuchalka.ru/1/15751.html> (дата обращения 11.03.2018).

ПРИМЕНЕНИЕ ПРИНЦИПОВ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЦЕССАМИ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ ПАО «РУСАЛ БРАТСК»

Е.Ю.Рыжова,

ФГБОУ ВО «БрГУ», студент гр. УП-14(г. Братск)

Одной из наиболее актуальных тем исследований в области управления человеческими ресурсами в настоящее время является адаптация принятых в организацию работников. Однако прежде чем говорить о методиках построения системы введения персонала в должность и коллектив, разрабатывать тренинги и

многочисленные обучающие программы, необходимо определить, в чем заключается сущность адаптации. В предложенной статье раскрываются особенности категории «адаптация», а также представлены принципы, согласно которым должны разрабатываться механизмы введения новых работников в организации.

Адаптация — это целостный, динамичный, непрерывный, относительно устойчивый процесс преобразования индивидом самого себя и окружающей среды, осуществляющийся вследствие возникновения между ними противоречия [1].

Адаптация персонала при этом представляет собой непрерывный и динамичный процесс:

- направленный на поддержание стабильности и равновесия потребностей персонала и возможностей их реализации,

- состоящий во включении работников в новую для них производственную среду и социальную общность, усвоении ими производственных условий и норм трудовой деятельности и влиянии на окружающую среду,

- предполагающий преодоление возможных негативных моментов, инициированных как организацией, так и самим работником [1].

Процесс адаптации непрерывен, он никогда не бывает законченным, так как условия окружающей среды не статичны, они меняются постоянно. Адаптация может быть предельной только в случае полного отождествления работника и занимаемого им рабочего места. Исходя из этого, важно отметить, что процесс адаптации человека является непрерывным, следовательно, и в организации должна проводиться адаптация не только новых работников, но и всего персонала [2].

При управлении процессом адаптации необходимо учитывать ряд принципов системы.

- 1) Принцип непрерывности;
- 2) Принцип прогрессивности;
- 3) Принцип перспективности;
- 4) Принцип оперативности;
- 5) Принцип оптимальности;
- 6) Принцип согласованности;
- 7) Принцип целостности;

- 8) Принцип экономичности;
- 9) Принцип прозрачности;
- 10) Принцип гибкости.

Помимо упомянутых принципов, формирование системы адаптации сотрудников предполагает существование общей методической основы проведения работы по ее совершенствованию, стандартное оформление документов и т.д. [3].

Рассмотрим применения принципов управления процессов адаптации персонала организации ПАО «РУСАЛ Братск».

Принцип непрерывности процесса адаптации в организации ПАО «РУСАЛ БРАТСК» заключается в том, что организация старается постоянно адаптировать работника к изменяющимся условиям деятельности организации, чтобы удовлетворять новым требованиям должности и окружающей среды организации.

Принцип прогрессивности гласит, что методы и способы адаптации не должны быть постоянными и неизменными. В организации стараются, чтобы принципы соответствовали развивающимся в мире методикам и постоянно совершенствоваться в зависимости от требований реальности, а также передовым зарубежным и отечественным аналогам, то есть постоянное прогрессирование и совершенствование программы адаптации для работников, также практическое их применение.

Организация ПАО «РУСАЛ Братск» ориентируется на долгосрочные перспективы, диверсификация деятельности, максимальное использование творческого потенциала работников. При использовании принципа перспективности при формировании системы адаптации организация учитывает перспективы развития организации.

Система адаптации на предприятии также характеризуется комплексным подходом, который означает взаимосвязь всех ее элементов, а также учет всех факторов, влияющих на систему.

Организация старается оперативно и своевременное принимать решения по ее анализу и совершенствованию и проведение мероприятий в программе адаптации, и также происходит устранение неблагоприятных отклонений в программе. В этом и заключается принцип оперативности системы адаптации.

Руководителем прорабатывается нескольких вариантов предложений по созданию системы адаптации и выбирается

наиболее рациональное и оптимальное решение, которое подойдет для нового работника. В этом и заключается применения принципа оптимальности системы адаптации.

Принцип согласованности в организации проявляется в необходимости взаимодействия различных структурных подразделений и нового сотрудника, с которыми ему будет необходимо сотрудничать во время своей работы координации деятельности работника в соответствии целям и стратегии организации.

В применении принципа экономичности организация строится чтобы затраты на адаптацию нового сотрудника были меньше от приносимого эффекта.

Система адаптации в организации обладает определенным единством, содержит единую доступную терминологию, а также строиться по единым для всех правилам, так система обладает прозрачностью.

В системе адаптации в организации есть возможность внесения корректив в зависимости от изменяющихся условий организации, а также от адаптируемых работников. В этом и заключается применения принципа гибкости системы адаптации.

Для того чтобы создаваемая система была более устойчивой, она должна иметь способность сохранять свою целостность и действенность в условиях внешних и внутренних возмущений в организации, а в случае отклонения от цели восстанавливаться за минимальное время. Так же, чтобы система адаптации работала наиболее эффективно в организации, необходимо как можно более упростить ее без ущерба для основного результата.

Разработка мероприятий по формированию системы адаптации персонала должна основываться на достижениях науки в данной области с учетом изменения их в соответствии с условиями деятельности организации.

Список используемых источников:

1. Управление персоналом на производстве : учеб. пособие для вузов / под ред. проф. Н. И. Шаталовой, Н. М. Бурносова. – М., 2013.

2. Карцев А.В. Проблема и механизмы адаптации автора в литературной среде / А. Карцев // Литературное общество «ПИ-ИТЕР». – СПб. [Электронный ресурс] – Режим доступа: –

<http://www.piiter.ru/view.php?cid=6&pid=40> (дата обращения: 15.03.2018 г.)

3. Тюлькина Ю.С. - Сущность и принципы адаптации персонала - [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/econ/2008/01/tulkina.pdf> (дата обращения: 15.03.2018 г.)

Научный руководитель - Е.И. Луковникова,
ФГБОУ ВО "БрГУ", зав. базовой каф. МиИТ, к.э.н. (г. Братск)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В КОМПАНИИ

А.В. Салюк,
ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент гр. УП-14 (г. Братск)

Организационная культура в жизни каждой организации имеет особое значение. Она служит на пользу организации, создавая обстановку, способствующую повышению производительности труда и внедрению нового.

Организационная культура - это характерный продукт жизнедеятельности организации, позволяющий ей развиваться и при этом делая её «особенной - индивидуальной» среди множества других. Ценности, нормы и принципы организационной культуры разделяются всеми сотрудниками организации. При этом создается модель поведения, которая помогает сохранить целостность группы, делая ее единой, и помогает выжить в современных условиях.

Современные руководители и управляющие рассматривают свою организационную культуру как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечивать преданность и облегчить общение [1].

Организационная культура характеризует внутреннюю среду организации. Но на ее формирование большое влияние оказывает внешняя среда, обеспечивая определенные приоритеты в системе культурных ценностей.

Процесс формирования культуры связан с установлением определенного типа отношений между членами организации. Происходит создание ценностей, традиций, устанавливаются нормы и правила поведения, реализуются ритуалы, системы коммуникаций, язык общения, системы мотивации, то есть формируется конкретное поведение работников внутри организации. [2] При этом главная роль в процессе формирования культуры отводится руководителю. В связи с этим современный менеджмент ориентируется на идею, что организационной культурой можно управлять: направлять и изменять в соответствии с целями организации. Процесс управления организационной культурой предполагает ее формирование, поддержание и, при необходимости, изменение.

Формирование организационной культуры заключается в осуществлении определенных действий, направленных на разработку системы норм, правил, ценностей, представлений для достижения стоящих перед организацией целей. Поддержание организационной культуры имеет место в случае, если сформировавшаяся организационная культура удовлетворяет требованиям внутренних и внешних сторон организации, соответствует избранной миссии и стратегии организации.

Изменение организационной культуры оказывается необходимым в случае, если она не удовлетворяет основным требованиям, предъявляемым к организации, не соответствует выбранной стратегии, не способствует организационному развитию [3].

Управление организационной культурой во всех случаях требует ее изучения, сбора и анализа данных об организации и ее культуре. Практика проведения социологических исследований выработала ряд методов получения информации для исследования организационной культуры:

- 1) исторический метод - представляет собой изучение организационных документов. Использование такого метода позволит получить большое количество информации об организации без непосредственного участия в изучаемых событиях или явлениях. Однако организационные документы трудно интерпретировать в терминах культуры. Поэтому такой метод и имеет ограниченное применение;

2) метафорический метод - предполагает изучение фольклора, легенд, мифов, языка общения, девизов организации. Данный метод может использоваться только совместно с другими методами, так как не дает полного понимания сути организационной культуры;

3) экспертный метод - означает суждения высококвалифицированных экспертов по какому-либо вопросу. Данный метод часто применяется при решении проблем социального управления, но является весьма дорогостоящим;

4) эксперимент - предполагает наличие нескольких сопоставимых групп наблюдаемых объектов и возможность вмешательства исследователя в процессы. Является не совсем этичным, так как исследуемые объекты – люди;

5) наблюдение - метод сбора информации об изучаемом объекте путем визуального наблюдения за выбранными группами людей, действиями и ситуациями. Метод может успешно использоваться для изучения организационной культуры, но требует от исследователя умения верно интерпретировать события;

6) опрос - процесс выявления мнений и определения действия путем устного или письменного диалога.

Устный диалог – интервьюирование опрашиваемых - требует от исследователя определенной профессиональной подготовки, умения налаживать контакты с разными людьми независимо от их возраста, поэтому он менее распространен.

Письменный диалог – анкетирование - требует разработки опросного листа (анкеты) по определенным правилам, раздачи его опрашиваемым и после возвращения – обработки полученных данных. Из-за относительно низких затрат наиболее часто используется в социальных науках, в том числе при изучении организационной культуры.

В целях разработки практических мер по развитию организационной культуры в компании ОАО «РЖД» Восточно-Сибирской дирекции по ремонту тягового подвижного состава было проведено исследование. При этом использовались такие методы исследования как анкетирование, интервьюирование и опрос.

В ходе исследования был обнаружен ряд недостатков организационной культуры:

- на участке дирекции практически не сформированы традиции и ритуалы, являющиеся неотъемлемой частью организационной культуры;

- взаимосвязь между некоторыми подразделениями предприятия ОАО «РЖД» - сильная, между некоторыми - достаточно слабая. Это отрицательно воздействует не только на организационную культуру, но и на результаты деятельности организации в целом;

- на участке дирекции не уделяют достаточного внимания внутренней коллективной коммуникации, что приводит к дефициту информации у подчиненных и неточному их представлению об организации в целом, способствует распространению различных, нередко противоречивых слухов в коллективе;

- большинство работников слабо мотивированы в моральном отношении;

- отсутствие возможности самореализации, удовлетворении стремления к выполнению более сложной и ответственной работы.

Указанные недостатки существующей организационной культуры предприятия ОАО «РЖД» нельзя назвать отрицательными сторонами, потому что они не ведут сразу и прямо к снижению эффективности деятельности предприятия, но в будущем могут повлиять на нее негативно.

Поэтому с целью предотвращения возможных отрицательных последствий, мы предлагаем комплекс мероприятий, которые могли бы способствовать совершенствованию организационной культуры:

- 1) необходимо выработать четкую нормативную базу по организационной культуре (нужно доработать корпоративный кодекс, который включает положения о взаимоотношениях между подразделениями, правила поведения сотрудников, положения партнерства, а также миссию, цель компании и систему общих ценностей и правил этики, которых, по мнению организации, должны придерживаться ее работники, положение о премировании и другие документы, регламентирующие деятельность и поведение сотрудников).

2) в рамках корпоративного кодекса следует создать Правила корпоративных коммуникации персонала (какая информация, в какой форме, с какой периодичностью, по каким каналам и кем должна доводиться до коллектива), что необходимо для большей информированности персонала о планах и действиях руководства, а, следовательно, поможет налаживанию доверительных взаимоотношений между руководством и подчиненными и создаст у сотрудников ощущение сопричастности к организации и необходимости в данной работе.

3) следует разработать и осуществить комплекс неформальных мероприятий для поддержания здорового корпоративного климата в коллективе и налаживания взаимоотношений между сотрудниками, начальством и подчиненными, которые стали бы одной из традиций железнодорожного участка.

4) для совершенствования системы сбора и реализации предложений и просьб сотрудников, повышения эффективности обратной связи от сотрудников к руководителям необходимо создать на форуме программу «Актуальные вопросы сотрудников». В систему может войти любой работник и оставить анонимный, конфиденциальный или открытый вопрос любому мастеру или руководителю.

Соблюдение представленных мероприятий должны помочь усовершенствовать существующую организационную культуру дирекции по ремонту Тягового подвижного состава. Это повысит заинтересованность работников деятельностью организации, усилит их информированность в результате деятельности организации и позволит дирекции в дальнейшем развиваться.

Список используемых источников:

1. Малинин Е.Д. Организационная культура: зарубежный опыт // ЭКО: Экономика и организация промышленного производства. -2016. -№ 11. 113 с.

2. Слободской А.Л. Психология и организационная культура // Психология и педагогика: Учебник / Под ред. В.Н. Дружинина.-СПб.: Питер, 2015. - 611 с.

3. Томилов В.В. Организационная культура и предпринимательство: Учебное пособие.- СПб: Изд-во СПбГУЭФ, 2013.173с.

4. «Совершенствование организационной структуры» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/ekonomika-firmy/organizacionnaya-kultura.html> (Дата обращения: 10.03.18)

Научный руководитель – Е.Г. Грудистова,
ФГБОУ ВПО «БрГУ», доцент баз. каф. МиИТ, к.э.н (г. Братск)

ПРОБЛЕМЫ КИС НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

А.А. Сахно,
ФГБОУ ВО «БрГУ» ФЭиУ, студент гр. ИМ-14 (г. Братск)

Автоматизация - одно из основных направлений развития современного управления предприятием. Современный уровень развития автоматизированных систем управления предприятием можно определить, как уровень интегрированного управления. В связи с этим в деловом и научном мире используется аббревиатура КИС - корпоративные информационные системы.

Корпоративная информационная система-это система, принадлежащая предприятию, которая управляет этим предприятием на основе единой модели, включающей в себя все процессы и функции бизнеса, осуществляющего автоматизированные информационные операции в рамках полного цикла управления прямой и обратной связью.

Основной управленческий смысл КИС заключается в более эффективном управлении по сравнению с предыдущими инструментами управления предприятием. Несмотря на то, что КИС по определению должны способствовать положительному развитию бизнеса, на практике это часто случается наоборот: предприятия тратят большие деньги на приобретение и внедрение системы, но не получают ожидаемого эффекта.

Несмотря на это, предприятия по-прежнему расходуют большие средства на покупку и реализацию КИС, обосновывая это "вынужденной стратегической необходимостью" [7], иными словами, необходимостью равной конкуренции с конкурентами

(особенно зарубежными), активно использующими преимущества интегрированного автоматизированного управления.

Что имеется в виду, когда речь идет о неудачах внедрения и использования КИС? Прежде всего, это увеличение, иногда на неопределенный срок, сроков внедрения системы, внеплановое увеличение стоимости внедрения, неполное внедрение (монтаж) системных опций, плохое использование систем в эксплуатации, сложности в разработке систем, их обслуживании, низкая надежность. По расчетам самих разработчиков, в российских организациях к середине 2001 года компанией SAP из 200 установок R3 "работало" только 110, а у компании Ваап это соотношение составляло 44 к 21 [6]. Другой пример: «При автоматизации финансовой службы одного из крупнейших предприятий... за год работы из 237 реальных функций объекта [КИС] была реализована лишь одна — формирование и распечатка платежного поручения» [3].

Я собрал мнения российских экспертов в области автоматизации управления о причинах сбоев в использовании КИС на российских предприятиях.

Г. Г. Верников считает, что многие менеджеры не понимают: программное решение - лишь один из кирпичиков будущей системы. Создание КИС - это серьезное изменение структуры предприятия, и "нереально обойтись без перепроектирования отдельных бизнес-процессов (хотя бы потому, что само КИС подразумевает внедрение новых правил архивирования и обработки информации). Кроме того, программные системы, на которых базируется КИС, сложны, и зачастую заказчик выбирает для себя не совсем подходящую систему. Существуют также заблуждения, создаваемые маркетинговыми материалами поставщиков. С необходимостью проведения комплекса работ по реорганизации бизнес-процессов предприятия при реализации КИС согласен г. Н. Каланов: "внедрение ИИСУП без реорганизации автоматизированного ВП -ничто иное, как возможность более эффективно делать неправильные вещи." Г. Н. Каланов также описывает ситуацию неправильного выбора ИС, когда "выбор наиболее тиражируемого решения был осуществлен не на основе детальных функциональных требований к ИИСУП, а просто навязан поставщиком."

М. К. Ценжарик выделяет две проблемы с КИС в России. Во-первых, непонимание того, что КИС - это сфера компетенции менеджеров, и только после - программистов. "На предприятиях, где создание или внедрение КИС целиком и полностью возложено на плечи компьютерщиков (системных администраторов), их успешное внедрение происходит достаточно редко, в первую очередь из-за недостаточной компетентности последних в вопросах управления предприятием. Более того, зачастую менеджеры компании не имели достаточных знаний для установки КИС, поэтому привлекали специалистов консалтинговых фирм" [5, с. 131]. (Такое же мнение разделяют А. Березный и С. Дубовик [1, с. 38-42].) Во-вторых, трудности возникают в связи с существующей управленческой и организационной структурой предприятия со структурой КИС.

Г. А. Sheptalin приводит статистику причин неудач проектов внедрения КИС: "отсутствие руководства к проекту (40%); отсутствие четких целей проекта (17%); неформализованности бизнес-процессов на предприятии (14%); неготовность предприятия к изменениям (12%); нестабильность законодательства (6%); коррупция на предприятиях (5%); низкая квалификация кадров на предприятии (4%); недостаточное финансирование проектов (2%)".

Подытоживая мнения экспертов, я классифицировал проблемы в соответствии с этапами реализации проекта и функционирования КИС, на которых они возникают (проблемы разработки, реализации и эксплуатации проекта), или в соответствии с этапами цикла управления проектом (проблемы целеполагания, планирования, организации и исполнения, контроля и регулирования, прямой и обратной связи).

Таблица 1

Классификация проблем управления внедрением и эксплуатацией КИС на российских предприятиях

	Прямая связь	Обратная связь
Разработка проекта	"Концептуальная" проблема - проблема понимания менеджментом предметной области (цели, назначение систем, требования к системам, необходимость структурных изменений, невнимание к проектам). Проблема компетенции (назначение технических специалистов для управления проектом, методические проблемы управления проектами, знания по инжинирингу). Проблема выбора системы (как проблема выбора степени автоматизации, так и проблема выбора конкретного поставщика)	Проблемы заблуждений при выборе системы (трактовка маркетинговых материалов разработчиков, необходимость большого количества времени для ознакомления с системами) Неформализованность бизнес-процессов, т. е. трудности для инжинирингового обследования предприятия. Предварительная оценка эффективности
Внедрение	Проблема реализации соответствия структуры КИС и структуры предприятия. Сопротивление изменениям (сопротивление вообще и коррупция в частности). Недостаточное финансирование	Проблемы проведения реинжиниринга - этим достаточно новым инструментом нужно уметь пользоваться. Проблема оценки эффективности
Эксплуатация	Проблема развития системы (зависимость от поставщика, необходимость обновлений, адаптации системы к изменяющимся условиям, корреспонденция с ППП других производителей)	Проблема выделения факторов успеха/неуспеха

Список используемых источников:

1. Березный А., Дубовик С. Управленческий учет: вопросы методологии и использования компьютерных информационных систем // Рынок ценных бумаг. — 1999. — № 9.
2. Верников Г. Г. Корпоративные информационные системы: не повторяйте пройденных ошибок // Менеджмент в России и за рубежом. — 2003. — № 2.
3. Калянов Г. Н. Построение интегрированных информационных систем управления предприятием на основе тиражируемого решения // Консультант директора. — 2000. — № 21.

4. Круглова Е. Проблемы создания корпоративных информационных систем // Консультант директора. — 1999. — №9.

5. Ценжарик М. К. Корпоративные информационные системы: перспективы для экономической науки и практики // Вестник СПбГУ. Сер. 5. Экономика. — 1999. — Вып. 1.

6. Шепталин Г. А. Методологические проблемы внедрения информационных систем управления бизнес-процессами предприятия // Стратегическое управление ресурсами предприятия: Сборник статей участников Международной научно-практической конференции (25-26 апреля 2003 г.) / Челябинск: Издательство ЮУрГУ, 2003.

7. Mahmood M. A., Szewczak E. J. Measuring Information Technology Investment Payoff: Contemporary Approaches. — London: Idea Group Publishing, 1999.

ПРАВИЛА ЭТИКИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МЕНЕДЖЕРА

А.А.Соколовская,

ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент гр. ИМ-15(г.Братск)

Неуклонно повышается роль руководителей в социально-экономических преобразованиях. На рынке начинают побеждать предприятия, которые работают более успешно, более профессионально, а не те, кто наживается на экономически неоправданных льготах и преференциях. Отсюда и массовая востребованность в стране менеджеров-профессионалов, способных преодолеть инерционность, устоявшиеся стереотипы и пройти путь от стратегического планирования через стратегическое управление к стратегическому лидерству [1-12]. Это требует непрямого повышения качества высшего профессионального образования, подготовки обучающихся по профилю подготовки «Управление персоналом организации». Важнейшей составляющей такой подготовки является формирование у них профессиональной этики.

В современном обществе все большее внимание уделяется профессиональной этике. И это не удивительно, ведь соблюдение профессиональной этики является одним из главных крите-

риев оценки профессионализма как отдельного сотрудника, так и организации в целом, особенно когда речь идет о менеджере или руководителе такой организации. Так что же такое «этика»?

Этика (греч. *ethika*, от греч. *ethos* – привычка, нрав) – философская наука, объектом изучения которой является мораль, регулирующая поведение человека во всех сферах общественной жизни – в труде, быту, науке, в семейных, личных и международных отношениях.

Если говорить об этике менеджера, то речь идет о нормах поведения менеджера, о требованиях, предъявляемых культурным обществом к его стилю работы, характеру общения с людьми, социальному облику.

Этика менеджера – наука, рассматривающая поступки и поведение человека, действующего в сфере управления, в том аспекте, в каком действия менеджера соотносятся с общечеловеческими требованиями.

Менеджер является стержнем организации и ее представителем. От поведения, внешнего вида, речевой культуры менеджера зависит имидж всей организации. Кроме того, он является примером для подчиненных, ведь этика менеджера проецируется на деятельность коллектива, организации и таким образом сама оказывает колоссальное влияние на индивидуальную этику подчиненных, решающим образом воздействует на формирование корпоративной культуры организации, корпоративной этики, серьезно влияет на будущее организации, на будущее каждого ее работника.

Важнейшие аспекты этики профессии менеджера отражены в следующих принципах деятельности руководителя:

- Верность организации, соблюдение ее традиций;
- уважение к подчиненным, искренний интерес к ним, воздержанность от критики, унижающей достоинство подчиненного;
- исключение проявления грубости, высокомерия, интриганства, манипулирования, попыток «столкнуть лбами»;
- недопустимость обмана подчиненных, невыполнения обещаний, злоупотребление положением начальника, утаивания информации, представляющей интерес для подчиненного;

- соблюдение субординации – воздержанность, с одной стороны, от попыток решения служебных вопросов с вышестоящим руководителем, минуя своего непосредственного начальника, а с другой – от поручений исполнителю «через голову» его непосредственного начальника;

- использование по отношению к подчиненным преимущественно методов убеждения. Применение принуждения только при исчерпании возможностей убеждения;

- недопустимость принятия руководителем управленческих решений при нахождении его в негативном состоянии, под влиянием негативной ситуации;

- объективность при принятии решений, правовая защищенность управленческого решения;

- нацеленность на гармонизацию деятельности коллектива и организации в целом, в частности конфликтных ситуаций;

- профессиональная компетентность, постоянное повышение собственной профессиональной квалификации;

- соблюдение профессиональной конфиденциальности;

- готовность и способность брать ответственность за последствия принимаемых решений на себя.

Занятие таким трудом, как менеджмент, престижно, так как предполагает высокий уровень образования, профессионализм, достаточно высокую оплату труда. Все это делает важность моральной, этической стороны деятельности менеджера бесспорной. Менеджер служит примером отношения к своим служебным обязанностям для рядовых сотрудников и других менеджеров; нарушение им этических норм может быть воспринято рядовыми сотрудниками как своего рода «сигнальная ракета» – можно делать то, что нельзя. И, поскольку менеджер в центре внимания, этические нарушения с его стороны служат дурным примером в большей степени, нежели подобные же действия рядового сотрудника.

Любое действие, поступок менеджера имеют не только сиюминутный эффект. Своими этическими (или неэтическими) действиями, в течение некоторого времени, он формирует комплекс моральных устоев окружающих его людей: подчиненных, потребителей (клиентов или покупателей), поставщиков и даже конкурентов.

Выполняя воспитательную роль, менеджер формирует культуру отношения работников к производимой ими продукции или оказываемой услуге, правила общения сотрудников друг с другом, основы контактов «менеджер – подчиненный» и т.п. Если говорить о внешней среде, то менеджеры, особенно топ-менеджеры, формируют стандарты отношений с конкурентами, поставщиками, деловыми партнерами и пр. В связи с этим современный менеджер должен сам показывать образцы нравственно безукоризненного поведения и воспитывать те же качества у своих подчиненных и у партнера. В конце концов, от нас самих зависит, каким языком разговаривают с нами люди.

Список используемых источников:

1. Большедворова Л.В., Косякова В.В. Информационная культура как фактор развития информационного общества // В сборнике: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНА: АНАЛИЗ, ДИАГНОСТИКА И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ материалы VI Международной студенческой научно-практической конференции. 2016. С. 270-273.

2. Косякова В.В. Как повысить эффективность работы начинающего руководителя // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2008. Т. 1. С. 157-161.

3. Косякова В.В. Об основах эффективного руководства и лидерства // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2007. Т. 1. С. 301-304.

4. Косякова В.В. Определение эффективности работы руководителей в организации // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2009. Т. 1. С. 103-105.

5. Косякова В.В. Подход к изучению лидерства на основе характерных особенностей личности // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2006. Т. 1. С. 148-153.

6. Косякова В.В. Подходы к оценке интеллектуального капитала организационных структур Приангарья // Труды Братского государственного университета: Серия: Экономика и управление. – Братск: Изд-во БрГУ, 2017.

7. Косякова В.В. Сравнительный анализ ситуационных моделей лидерства // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2007. Т. 1. С. 295-301.

8. Косякова В.В. Управление человеческим капиталом как фактор инновационного развития промышленного предприятия: проблемы // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2016. № 1. С. 152-155

9. Косякова В.В. Эффективное лидерство как основа совершенствования управления предприятием // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2005. Т. 1. С. 124-126.

10. Косякова В.В., Боярчук Н.Я., Васильева С.А. Критерии и показатели конкурентоспособности розничного торгового предприятия. // В сборнике: Ценности и интересы современного общества Материалы Международной научно-практической конференции . 2013. С. 114-118.

11. Сладкова Е.А. Оценка влияния организационной культуры на эффективность деятельности строительных предприятий // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2011. Т. 1. С. 54-56.

12. Сладкова Е.А. Экономический потенциал предприятия как экономическая категория // Труды Братского государственного университета. Серия: Экономика и управление. 2016. № 1. С. 76-81.

13. Игебаева Ф.А. Нравственность как ценностное выражение управленческой деятельности. В сборнике: Образование без границ -2014. Materiały X międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji. 2014.

14. Кузнецов И.Н. Деловой этикет: учебное пособие/И.Н. Кузнецов. – М.: ИНФРА-М, 2011. (Высшее образование).

15. Игебаева Ф.А. Деловая культура современного предпринимателя В сборнике. Современный российский менеджмент: состояние, проблемы, развитие.VIII Международная научно-методическая конференция. Пенза, 2008.

Научный руководитель – В.В. Косякова,
*ФГБОУ ВО «БрГУ», ст. преподаватель баз. каф. МиИТ
(г. Братск)*

ПОЧЕМУ ТАК ВАЖНО СОЗДАТЬ БИЗНЕС-ПЛАН НАЧИНАЮЩЕМУ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЮ

А.А.Степанова, И.В.Петина,
ФГБОУ ВО «БрГУ», студент группы ИМ-14 (г. Братск)

Многие из нас - прагматики, это люди, которые не полагаются слепо на эмоции, в основном большинство из нас пытается получить выгоду даже от самых не значительных денежных вложений.

Покупая пару туфель, мы обдумываем все «за» и «против»: будет ли сочетаться цвет туфель с цветом любимого платья, сможет ли «парочка» не утомить нас за целый день, соответствует ли качество цене, да и вообще, необходима ли нам в шкафу 10-я пара туфель? И окончательное решение по поводу покупки будет сформировано только после тщательного взвешивания плюсов и минусов.

Но схема, которая работает, притом вполне успешно, в таких тривиальных вещах, часто подводит, когда разговор идёт о бизнесе.

В другом случае, вопрос о необходимости бизнес-плана у начинающего предпринимателя, попросту бы не возникал.

Как показывает практика, людей, которые пренебрегают такими разработками куда больше, нежели тех, кто ответственно и грамотно относится к бизнес-планированию на самых ранних этапах своего дела. Особенно это касается малого бизнеса, а вот те, кто вкладывает огромные деньги в свои бизнес-проекты с окупаемостью в несколько десятков лет, хотят иметь хоть какое-то подтверждение его перспективности. Ну а те, кто кидает презрительный взгляд в сторону бизнес-планирования из-за того, что их проекты и инвестиции поменьше, могут быть уверены: даже если вы намерены создать микро бизнес, вам не удастся это сделать качественно без бизнес-плана. И тому в подтверждение имеется несколько веских причин. Предлагаем вам детально ознакомиться с каждой из них [1].

Причина № 1 — Стратегия

Конечно, бизнес — не военная операция, какой бы жёсткой и высоко конкурентной ни была ваша ниша. И тем не менее, тому, кто стоит на пороге открытия своего дела, не обойтись без стратегии развития. К тому же, если даже предприниматель уже давно не начинающий, ему всё равно пригодится бизнес-план, например, для открытия новых направлений своего бизнеса. Но во все времена отыскиваются «настоящие герои, которые всегда справятся без него». И их предпринимательская «дорога» зачастую удлинится на неограниченное расстояние и время, потому что они просто не знают, куда идут. Ведь всякий план — это дорога, которая показывает направление к определённой цели. И вам наверняка не всё равно, куда вы придёте в конечном итоге. Поэтому план начинается с определения чёткой и детализированной цели.

Причина № 2 — Планирование

С первого неопытного взгляда, планирование и стратегия можно и вовсе не отличить друг от друга. Но всё меняется, стоит только сравнить ваш бизнес с океанским лайнером. Чтобы отправить большой корабль в большое плавание, придётся определиться с пунктами отправления и прибытия, а также проложить курс от одного к другому, учтя все возможные препятствия, вроде айсбергов и пиратов. Это и будет стратегией.

А вот полученные по пути трещины и царапины, возможная смена членов экипажа и даже вдруг не запланированное прибытие не в тот пункт назначения (все помним: Колумб плыл в Индию, а приплыл совсем в другое место), которые пришлось учесть и «приспособиться» к ним, — это и есть планирование. Из этого следует, что, планирование позволяет оценивать перспективы и возможности фирмы учётом реальных условий, контролировать процессы внутри компании и «следить за курсом».

Причина № 3 — Деньги любят счёт

Одна из основных функций бизнес-плана заключается в том, что он позволяет вам контролировать затраты и прогнозировать прибыль. Конечно, не плохо думать, что вы можете вложить в своё дело 20 тыс. рублей, а через две недели стать неприлично богатым. Но те, кто нацелен на серьёзный бизнес и долгосрочную работу, пустых иллюзий не любят. Им подавай реалистичный финансовый сценарий.

Необязательно иметь бизнес-план в формате документа на сотни страниц с исчерпывающей информацией по каждому планируемому шагу на 4 года вперёд. На мой взгляд, самым необходимым и эффективным является формат небольшой таблицы Excel, где будут отражены основные допущения будущего бизнеса, такая финансовая модель. Туда стоит занести основные данные вашего проекта, влияющие на затратную и доходную части. Например, стоимость аренды помещения, стоимость закупки товара, отпускная цена, зарплата сотрудников и т.д. С течением времени эта таблица может расти параллельно развитию вашего проекта.

Причина № 4 — Партнёрство

Как правило, запуск бизнеса требует определённых знаний, которых у новичка в отрасли просто нет. Ещё чаще для начала своего дела начинающему бизнесмену требуется определённая сумма денег, которой у него, опять же нет. Вместо того чтобы рвать на себе волосы от горя или молча прощаться с мечтой стать предпринимателем, лучше засесть за написание бизнес-плана. Да, этот документ способен помочь даже в такой ситуации.

Конечно, бизнес-план не может волшебным образом превратиться в кучу денег или бесценные знания, но он способен помочь вам привлечь в свой проект умудрённого опытом партнёра или получить средства от банка или инвестора.

Просмотрев хороший бизнес-план, они с большей вероятностью рискнут вложиться в ваш проект, убедившись в его перспективности. А вот отсутствие бизнес-плана — верный признак отсутствия перспектив.

Бизнес-план — то, что помогает инвесторам принять решение о сотрудничестве. Если вы не предоставите им даже его, решение вряд ли будет принято в вашу пользу.

Причина № 5 — Мотивация

Ничто так не мотивирует, как понимание к какой именно цели вы движетесь. Принято считать, что вовлечение сотрудников компании в составление бизнес-плана позволяет им лучше понимать, куда движется фирма, а значит и лучше стараться на её благо. И этот тезис справедлив в первую очередь для само-

го начинающего бизнесмена. Именно по этой причине не стоит отдавать составление бизнес-плана на откуп специальным агентствам или фрилансерам.

Для начинающего предпринимателя необходимым является личное участие в разработке бизнес-плана, прежде всего для объективной оценки своей идеи, приземления её в реальный мир из виртуального. Бизнес-план необходим прежде всего для:

- Формулирования бизнес-идеи в полноценный проект;
- Изучения актуальности бизнес-идеи;
- Детализации технической стороны реализации проекта;
- Расчёта рентабельности, экономической целесообразности реализации бизнес-идеи;
- Расчёта объёма необходимых вложений для организации и ведения бизнеса и механизма их возврата;
- Планирования реализации бизнес-идеи во времени.

Таким образом, переоценить значение бизнес-плана для начинающего предпринимателя невозможно. Разработка бизнес-плана — первый шаг на пути воплощения бизнес-идеи.

Одним словом, бизнес-план — неопределимой важности вещь для тех, кто собирается открывать своё собственное дело. Он поможет поставить цель, найти пути её реализации, просчитать прибыль и затраты, привлечь инвестиции и даже мотивировать команду [2].

Конечно, при должной харизме и сообразительности всё это можно сделать и без бизнес-плана. Вот только идти к своей мечте вам придётся практически вслепую. А это, как известно, снижает вероятность успеха и делает путь куда более трудным.

Список используемых источников:

1. Функции бизнес-плана [Интернет-ресурс]
<http://bogushtime.com/blog/funkcii-biznes-plana> (Дата обращения: 25.03.18).

2. Бизнес-планы. [Интернет-ресурс]
<https://www.beboss.ru/bplans/bpj/15-functions> (Дата обращения: 25.03.18).

Научный руководитель — Л.А. Геращенко,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент баз. каф. МиИТ, к.п.н. (г. Братск)

ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Д.С. Трофимова,

ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент гр. ИМ-15 (г.Братск)

Успешное развитие экономики предприятия возможно лишь при наличии и рациональном использовании производственных ресурсов, в том числе и ресурсов труда. Рынок труда предъявляет новые требования к качеству рабочей силы, от которого в значительной степени зависит качество труда, его организация и результаты. Кроме того, в современной ситуации предприятия все больше и больше осознают необходимость формирования и развития не просто рабочей силы высокой квалификации, а человеческого капитала.

Общественное производство - это процесс взаимосвязи и взаимодействия материально – вещественного и личного факторов производства, независимо от того, в рамках какого способа производства оно осуществляется. В этом процессе активная, созидательная роль принадлежит живому труду. Очевидно, что, с каких бы позиций мы ни подходили к определению и формированию основных направлений развития экономики предприятия, решающим фактором всегда будет сам человек. При этом технический уровень материально - вещественного фактора производства выражает лишь возможность получения полезного эффекта, а его реальное достижение зависит от функционирования главной производительной силы общества, от тех свойств, которые заключены в человеческом капитале.

В современных условиях инновационный процесс становится многогранным, воплощая единство технологических, организационных и социальных нововведений, в ходе которых формируется новая модель развития и использования человеческого капитала. Данная модель в своей основе рассчитана не просто на высококвалифицированную рабочую силу, интегрированную в систему производства, но на человеческий капитал, на непрерывный процесс обогащения знаний и квалификации, новые подходы в области организации труда; на принцип “экономика участия” и делегирование ответственности сверху вниз.

В рациональной организации труда и предприятия, и подразделения значительную роль играют: четкое разграничение функциональных обязанностей как для каждого подразделения, так и для отдельных работников; твердое знание каждым работником своих должностных обязанностей, достаточное понимание своей роли в общем трудовом процессе. Важными показателями организации труда являются: эффективное использование рабочего времени, своевременное наличие необходимой информации, гибкое планирование, достаточность средств коммуникации между работниками, благоприятные условия труда.

Институтом формирования человеческого капитала в современных условиях выступает система мотивации. В настоящее время основными мотивами специалиста к труду являются: получение высокого дохода, возможность реализации знаний, способностей, квалификации, желание иметь стабильное место работы. Источники возникновения данных мотивов - низкая заработная плата и другие материальные блага, ограничение возможности реализации своих способностей. Формы проявления мотивов могут выражаться в поиске дополнительного источника дохода, смене специальности работника или места работы, а это негативно отражается на развитии экономики.

Следует согласиться с тем, что в условиях становления рыночной экономики важная роль в системе экономических мотивов принадлежит оплате труда. Она является универсальным, количественно определенным средством компенсации для всех категорий работников, которые, благодаря универсальности денег, могут удовлетворять потребности всех уровней - физиологические, безопасности, социальные, самооценки.

Взаимосвязь стимулирующих функций заработной платы достигается при функционировании взаимосвязи базовой оплаты с другими видами выплат, а это, в свою очередь, способствует росту уровня мотивов. Однако представление о деньгах как о единственном мотиваторе ошибочно. Трудовая деятельность поли мотивирована, и то, что потребность в деньгах - ведущий мотив занятости, не может служить единственной гарантией хорошей работы.

Список использованных источников:

1. Ковалев В. В. Методы оценки инвестиционных проектов. - М.: Финансы и статистика, 2010. – 356 с.
2. Моисеева Н. К, Анискин Ю. П. Современное предприятие: конкурентоспособность, маркетинг, обновление. - М.: Внешторгиздат, 2016. 412 с.

**ВОЗМОЖНОСТИ ОПТИМИЗАЦИИ ПРОЦЕССА
ПЕРЕМЕЩЕНИЯ ВНУТРЕННИХ ДОКУМЕНТОВ
ДЛЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ
ДОКУМЕНТООБОРОТА МИФНС №15
ГОРОДА БРАТСКА**

Р.О. Цулыгин,
ФГБОУ ВО «БрГУ», студент гр. УП-14 (г. Братск)

Управление современными предприятиям невозможно представить без использования передовых информационных технологий. В процессе своей работы крупные предприятия целого ряда отраслей: нефтегазовой, металлургической индустрии, энергетики, тяжелого машиностроения, авиа - и судостроения и других – регулярно сталкиваются с проблемой сбора, хранения, обработки и анализа документов. Возникает необходимость увеличения производительности функционирования эксплуатирующих информационных систем.

Существуют следующие методы для эффективного перемещения внутренних документов:

- метод наблюдение - целенаправленное пассивное изучение предметов, опирающееся в основном на данные органов чувств. В ходе наблюдения мы получаем знания не только о внешних сторонах объекта познания, но и - в качестве конечной цели - о его существенных свойствах и отношениях.

- метод информационного анализа - информационный анализ выполняется с целью исследования количественных и качественных характеристик информации, используемой в системе управления. Объектами исследования являются информационные потоки и массивы данных, формируемые в процессе управ-

ления, методы и средства их передачи, обработки, хранения, представления, ввода и вывода [1].

- системно-структурный метод или структурно-функциональный метод - это подход в описании и объяснении систем, при котором исследуются их элементы и зависимости между ними в рамках единого целого, отдельные социальные явления выполняют определенную функцию в поддержке и изменении социальной систем [2].

- метод использования контроля документов - одна из важнейших функций управления, целью, которой является содействие своевременному и качественному исполнению документов, обеспечение получения аналитической информации, необходимой для оценки деятельности структурных подразделений, филиалов, конкретных сотрудников.

Принципы в организации делопроизводства:

- унификации, который подразумевает приведение какого-либо объекта к единой форме, системе. На основе данного принципа в

современном делопроизводстве разрабатываются правила выполнения документационных операций. Эти правила носят общий характер для отраслевых министерств и конкретизируются в их нормативно-методических актах;

- стандартизации, выражающийся в установлении и применении стандарта как образца, который принимается в качестве исходного для сопоставления с ним других подобных объектов;

- системности нормативно-методического регулирования делопроизводства, который является основой для установления единых требований к организации делопроизводства. Законодательные, нормативные и методические акты по делопроизводству структурируются исходя из их иерархии и компетенции. В результате образуется система нормативно-методического обеспечения [3].

Возможности оптимизации процесса перемещения внутренних документов для совершенствования системы документооборота МИФНС №15 города Братска.

Метод наблюдения применительно к данной теме используется на практике следующим образом:

1) Рассмотреть, устав МИФНС №15 города Братска, т.е. как прописана сфера деятельности, правовая форма, увольнения руководителей и порядок приема, их полномочий;

2) Рассмотреть составление внутренних актов МИФНС №15 города Братска, т.е. как они подписываются руководителем и хранятся в специальном архиве вместе с приказами;

3) Как проводится документирование приема персонала (как на каждого работника заводится личная папка для подшивки всех бумаг, связанных с его данными и трудовой деятельностью (трудовое соглашение, приказ о приеме, личная карточка));

4) Как разрабатывается внутренняя нормативная база и идет подготовка перемещения в архив внутренней документации;

Метод информационного анализа и метод использования контроля документов к данной теме используем следующим образом.

В МИФНС №15 города Братска при передаче и приеме текстов служебных документов необходимо руководствоваться следующими требованиями: объем передаваемого документа, выполненного на бумаге формата А4 черным цветом; документ для передачи сдается с заявкой, подписанной руководителем подразделения; ответственность за содержание передаваемой информации возлагается на руководителя соответствующего подразделения.

Регистрации подлежат все документы, требующие учета, исполнения и использования в справочных целях.

В соответствии с ГОСТ Р ИСО 15489-1-2007 в системе управления документами их движение и использование необходимо контролировать для того, чтобы обеспечивать поиск документов, предотвращать случаи их утраты, а также в целях сохранения записей о произведенных с документами операциях [4].

Планы и отчеты хранятся в делах того года, к которому они относятся по содержанию, независимо от времени их составления или утверждения.

Можно сделать вывод, о том, что в МИФНС №15 города Братска ведется контроль за передачей внутренних документов следующим образом: направление информационных потоков;

объем и скорость передачи информации; достоверность передаваемых сообщений; качественный состав информации.

Системно-структурный метод или структурно-функциональный метод необходим для определения места документа во внешней системе и для его анализа с целью определения подсистем и элементов документа. В МИФНС №15 города Братска существует основной процесс деятельности, т.е. как создается документ и какую деятельность он обеспечивает. Это помогает понять, как возник документ, чем стал теперь и какие имеет перспективы развития.

Используемые принципы для делопроизводства и кадрового документооборота в МИФНС №15 города Братска, соответствуют все параметрам. Принципы унификации, стандартизации и нормативно-методического регулирования применяются следующим образом. Каждый внутренний документ приводится в единую форму и несет в себе определенные стандарты, т.е. вся документация ведется строго по нормативно-методической базе. Также ведется строгий контроль, оформление и хранение документов в архиве.

Список используемых источников:

1.Методы исследования [Электронный ресурс] <http://obuchonok.ru/metody> (дата обращения 17.03.2018)

2.Системно структурный метод [Электронный ресурс] <https://studfiles.net/preview/4083547/page:32/> (дата обращения 17.03.2018)

3.Сущность, принципы и задачи делопроизводства [Электронный ресурс] <http://megaobuchalka.ru/1/15751.html> (дата обращения 17.03.2018)

4.Система стандартов по информации [Электронный ресурс] <http://www.internet-law.ru/gosts/gost/461> (дата обращения 17.03.2018)

Научный руководитель – Л.А. Геращенко,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент баз.каф. МиИТ, к.п.н. (г. Братск)

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ И ПРИНЦИПОВ ДЛЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОЦЕНКИ ЗАТРАТ НА ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИИ ОТКРЫТОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА «ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИК»

В.В.Шепета,
ФГБОУ ВО «БрГУ», студент гр. УП-14 (г. Братск)

Существуют следующие методы снижения расходов по содержанию персонала:

- стоимостный анализ накладных расходов позволяет достичь снижения издержек за счет сокращения услуг, которые не являются, безусловно, необходимыми. В центре этого метода находится экономия накладных расходов. Слишком трудоемкие, ненужные или слишком дорогие услуги сокращаются, а новые внутрифирменные услуги создаются только после анализа расходов и эффективности в тесном сотрудничестве между поставщиками и пользователями услуг;

- математический метод является важнейшим инструментом анализа экономических явлений и процессов, построения теоретических моделей, позволяющих отобразить существующие связи в экономической жизни, прогнозировать поведение экономических субъектов и экономическую динамику;

- статистические методы – научные методы описания и изучения массовых явлений, допускающих количественное (численное) выражение [1].

Принципы для оценки затрат:

- принцип нулевого базисного бюджета направлен на повышение эффективности подразделений организации. Все функции анализируются, продумываются все альтернативы, обеспечивающие определенный уровень достигаемых результатов. Центральное место в этом занимают и расходы по содержанию персонала, т.е. использование этих издержек, ориентированное на производительность;

- принцип соотнесения денежных затрат на развитие персонала с практическими результатами (в виде прибыли) в системе управления персоналом должен стать не только общепризнан-

ным, но и главенствующим в хозяйственной деятельности любой организации [2].

Возможности оптимизации процесса оценки затрат на персонал для ОАО «Железнодорожник», с помощью приведенных выше методов и принципов. Рассмотрим их применительно к данной организации.

Метод стоимостного анализа накладных расходов позволит нам снизить издержки, которые не являются необходимыми. Накладные расходы вызваны подготовкой, организацией, обслуживанием и управлением. Их нельзя отнести непосредственно на конкретные виды изделий, поэтому их еще называют косвенными (связаны с производством одновременно нескольких видов продукции). Снизив накладные расходы, мы сможем увидеть экономию денежных средств, что покажет эффективность данного метода.

Следовательно, в центре внимания стоимостного анализа находятся функциональные и стоимостные параметры продукции (работ, услуг), именно поэтому этот вид анализа помечают также как функционально-стоимостной. В ходе анализа осуществляется классификация функций продукта в разрезе функциональных классов: главные, дополнительные и ненужные. На основе этого разрабатываются предложения относительно минимизации затрат на выполнение каждой функции, а также относительно аннулирования второстепенных функций, которые требуют значительных затрат.

Математический метод позволит сделать процесс явлений более четким, структурированным и рациональным, также метод необходим для обработки большого количества эмпирических данных (их количественных показателей), для их обобщения и организации в "эмпирическую картину" исследования.

Статистическое исследование - процесс изучения явлений на основе статистических методов. Статистические исследования начинаются с подготовительных работ по организации исследований. Они делятся на взаимосвязанные и в большей мере самостоятельные этапы, как правило, обособленные друг от друга во времени, которые называются стадиями. Обычно выделяют три основные стадии: статистическое наблюдение, сводка и обработка материалов, анализ данных.

Принцип нулевого базисного бюджета необходим для постоянного выяснения причин возникновения затрат и контроля за ними для того, чтобы обеспечить эффективное использование трудового потенциала персонала, а также экономическую эффективность предприятия. Оценка нулевого базисного бюджета нацелена на эффективное повышение стратегических, тактических и оперативных сторон организации.

Принцип соотнесения денежных затрат на развитие персонала с практическими результатами, в первую очередь следует иметь в виду следующие статьи затрат: основная и дополнительная заработная плата, отчисления на социальное страхование, расходы на командировки и служебные разъезды; расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров; расходы, связанные с доплатами за общественное питание, здравоохранением и отдыхом.

Таким образом, в настоящей работе теоретически обосновано применение методов и принципов оценки затрат, для дальнейшей реализации практического применения в организации ОАО «Железнодорожник». Метод информационного анализа и метод использования контроля документов к данной теме используем следующим образом.

Список используемых источников:

1. Планирование расходов на персонал [Электронный ресурс] <http://bibliofond.ru/view.aspx?id=462671> (дата обращения 11.03.2017)

2. Затраты на персонал и их эффективность [Электронный ресурс] http://dps.smrllc.ru/Od_PM/Od_03_3.htm (дата обращения 12.03.2017)

Научный руководитель – Л.А. Герашенко,
ФГБОУ ВО «БрГУ», доцент баз.каф. МиИТ, к.п.н. (г. Братск)

АНАЛИЗ ПРИЕМОВ РАБОТЫ С КАДРОВЫМ РЕЗЕРВОМ НА ПРИМЕРЕ ПАО «РУСАЛ БРАТСК»

Д.С.Юфанова,

ФГБОУ ВО «БрГУ», студент гр. УП-14(г. Братск)

Существуют следующие приемы работы с кадровым резервом:

- анализ сведений, содержащихся в документации. В частности, исследуются отчеты, характеристики, автобиографии, результаты аттестации и пр.

- беседы по специально составленным планам или вопросам. В ходе такого интервьюирования выявляются мотивы поведения, стремления, потребности сотрудника.

- наблюдение за деятельностью служащего в разных ситуациях и условиях.

- анализ результатов труда. Исследуются показатели производительности, качества выполненной работы, количество выполненных надлежащим образом заданий. Анализ производится за период, наиболее характерный для оценки деятельности руководства.

- сравнение качеств сотрудников с требованиями, предъявляемыми к должностям соответствующего ранга. Под каждый конкретный пост подбирается конкретный служащий [1] .

Подбор кандидатов по требованиям должности предполагает создание трех типов профессиограмм по всей номенклатуре руководящих постов, критериев качеств и фактографических данных сотрудников.

К наиболее весомым факторам, подлежащим учету, относят:

- мотивацию труда. Она предполагает интерес к профессиональным вопросам и творческой деятельности, стремление расширять кругозор, ориентированность на перспективу, достижения, успех, готовность к разным социальным конфликтам в интересах предприятия, к обоснованному риску;

- компетентность и профессионализм. При подборе кандидатов учитывается соответствие возрастному и образовательному цензам, стаж, уровень профподготовки, самостоятельность при принятии и реализации решений, умение вести переговоры

и аргументировать свое мнение, отстаивать свою позицию и пр.[2];

- индивидуальные качества и потенциал. Во внимание принимаются такие качества, как внимательность, уровень интеллигентности, коммуникабельность, гибкость, авторитетность, мобильность, эмоциональная и нервно-психическая устойчивость, организаторские способности и так далее [3].

Для того, чтобы провести анализ, необходимо рассмотреть практическую сторону приемов работы с кадровым резервом и факторов, подлежащих учету для нашей организации.

Прием анализа сведений применительно к данной теме используется на практике следующим образом:

1) рассмотреть положение о кадровом резерве ПАО «РУСАЛ»;

2) рассмотреть и изучить внутренние положения, нормативные документы ПАО «РУСАЛ Братск», т.е. порядок формирования кадрового резерва, методы и этапы формирования кадрового резерва в данной организации;

3) выявить ответственных лиц, осуществляющих контроль за развитием кадрового резерва. В рассматриваемой организации им является отдел развития и подготовки персонала;

Различные интервьюирования позволяют сотрудникам отдела развития и подготовки персонала выявить стремление резервистов к автономии в работе и самостоятельности в принятии решений. Анализ результатов труда резервируемого сотрудника в разных ситуациях и условиях проводится непосредственно при временном исполнении обязанностей резервируемой должности, и оценивается непосредственно наставником. Наставник выявляет возможные слабые стороны своего «подопечного» чтобы в дальнейшем, менеджер отдела развития и подготовки персоналом внес корректировки в индивидуальный план развития резервиста, для дальнейшего устранения выявленных слабых сторон.

Наблюдение за деятельностью резервиста в разных ситуациях и условий труда происходит путем применения различных методик, разрабатываемых либо внутри компании, либо покупаемых в аутсорсинговых организациях.

Одной их методикой наблюдения является «оценка 360 градусов». С помощью нее можно выявить как сотрудник выполняет свои должностные обязанности, как его видят подчиненные, коллеги, начальство. Далее выявляется полная картина об определенном резервисте.

Необходимо еще раз акцентировать внимание на том, что правильная организация мероприятий по созданию кадрового резерва выступает, с одной стороны, в качестве индикатора компетентности управленческого аппарата, с другой, - как залог результативности деятельности предприятия в целом.

Понимание реальной возможности продвижения по карьерной лестнице внутри компании стимулирует заинтересованность сотрудников в самосовершенствовании, повышении уровня знаний, личной компетентности, усиливает степень лояльности персонала к руководству.

Понимая и четко видя свои перспективы, люди с большей отдачей работают в организации. Они стремятся проявить себя, ищут нестандартные подходы к деятельности. Предприятие при этом также выигрывает. Повышается производительность, качество продукции. Все сотрудники на всех уровнях работают как единый механизм. Это впоследствии позволит расширить предприятие, открыть дочерние компании, представительства в других регионах или за рубежом. Грамотный подход к организации работы с резервами кадров обеспечит занятость специалистов. При этом каждый сотрудник будет понимать, к чему он стремится.

Список используемых источников:

1. Приемы работы с кадровым резервом [Электронный ресурс] <http://obuchonok.ru/metody> (дата обращения 27.02.2018)

2. Факторы учета кадрового резерва [Электронный ресурс] <https://studfiles.net/preview/4083547/page:32/> (дата обращения 27.02.2018)

3. Индивидуальные качества сотрудника при формировании кадрового резерва [Электронный ресурс] <http://center-yf.ru/data/Kadroviku/Kadrovyyi-rezerv.php> (дата обращения 27.02.2018)

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

В.И. Якимов,

ФГБОУ ВО «БрГУ», ФЭиУ, студент гр. ИМ -14 (г. Братск)

Информатизация общества – глобальный, социальный процесс, особенностью которого является то, что доминирующим видом деятельности в сфере общественного производства является сбор, накопление, обработка, хранение, передача, использование, производство информации, осуществляемое на основе современных средств микропроцессорной и компьютерной техники, а также различных средств информационного взаимодействия и обмена. В информационном обществе распределительные системы играют сегодня огромную роль и значение. Существуют межрегиональные и международные системы связи, позволяющие осуществлять обмен информацией на большие расстояния и территории. Количество людей, профессионально занимающихся сбором, обработкой и хранением информации, увеличилось и постоянно растет. Теоретически любое лицо или любая фирма являются потребителями информации. И это касается как групп людей, так и отдельных лиц. Прежде чем что-либо делать, нужно поработать над сбором, обработкой, анализом информации и найти наиболее подходящее решение. Может возникнуть необходимость в обработке больших объемов информации, и это порой будет невозможно для человека без использования компьютеров во всех сферах человеческой деятельности:

- спасти человека от скучной и рутинной работы.
- помощь в принятии самых правильных, лучших одним словом -оптимальных решений;
- ускорить обработку информации в производственной и социальной сферах [1];

Сегодня это власть, которая способствует бизнесу, чтобы получить и оставаться впереди в конкуренции. Реализуя наиболее значимые интеллектуальные цели, они оказывают влияние на мировую экономику и на деятельность отдельных компаний. Информационные технологии возникли как социальное явление,

определяющее положение человечества в глобальном масштабе, так как эта процедура приводит к доминированию человечества и поддерживает популярность многочисленных информационных технологий. ИТ являются основой минимизации участия человека в процедуре управления, обслуживания и совершенствования методов, позволяющих получать новые знания, так как во всем мире на данный момент активно развиваются нейросети способные осуществлять мыслительные и вычислительные действия вместо человека.

Мировой опыт внедрения информационных технологий (ИТ) в различных сферах экономической деятельности дает возможность говорить о больших потенциальных возможностях для перспективного развития и функционирования хозяйственных субъектов различных организационно-правовых форм и инфраструктурных, территориальных образований, к которым относятся социальные и инфраструктурные центры.

Во многих учебных заведениях информационные технологии по – прежнему считаются инновационными - то есть новыми, способными существенно меняться, оптимизировать учебный процесс. И хотя ежедневное использование компьютера уже давно стало нормой, но постоянное появление усовершенствованных программ значительно расширяет образовательные возможности.

Одним из основных предметов, изучаемых по этим специальностям, является программирование. Одной из особенностей обучения программированию является сложность выбора методов, приемов и средств, которая обусловлена их небольшим количеством. В результате того, что в процессе обучения программированию ведущей формой обучения является самостоятельная деятельность, наблюдается повышенная образовательная мотивация у сильных студентов и низкий уровень мотивационных процессов у неуспевающих студентов. Повышение мотивации к обучению может быть достигнуто путем организации индивидуального подхода к обучению, и в связи с этим использование компьютера как средства обучения, повышает мотивацию студентов, особенно на ранних этапах обучения [2].

Целесообразность использования компьютера в учебном процессе объясняется следующими дидактическими возможностями компьютера:

- развитие образовательной мотивации студентов;
- расширение возможности для самостоятельной творческой деятельности студентов в изучении и систематизации учебного материала;
- навыки самоконтроля и самокоррекции собственных ошибок;
- развитие познавательных способностей студентов.

Использование информационных технологий на разных этапах урока активизирует умственные процессы учащихся: восприятие, внимание, память, мышление. Объяснение нового материала с помощью компьютерной презентации как источника учебной информации и наглядных пособий оптимизирует процесс обучения. Наглядное представление определений, блок-схем, программ и их исполнение, представление движущихся визуальных образов как основы осознанного владения научными фактами обеспечивает эффективное усвоение студентами новых знаний и навыков.

Сегодня наиболее распространенным видом информационных технологий является Интернет, самый массовый и оперативный источник информации. Число пользователей интернет-услуг с каждым годом значительно увеличивается во всех странах.

Интернет предоставляет беспрецедентный способ получения информации. Всемирная паутина (англ. World Wide Web) — распределённая система, предоставляющая доступ к связанным между собой документам, расположенным на различных компьютерах, подключённых к сети Интернет. Для обозначения Всемирной паутины также используют слово веб (англ. web «паутина») и аббревиатуру «WWW». Каждый, кто имеет доступ к «WWW» и может получить требуемую доступную информацию, а также мощные инструменты для ее поиска. Возможности для образования, бизнеса и роста взаимопонимания между людьми становятся просто ошеломляющими. Более того, веб-технологии позволяют распространять информацию повсеместно. Для того, чтобы сделать свои взгляды, товары или

услуги известными другим, больше нет необходимости покупать пространство в газете или журнале, платить за время на телевидении и радио. Интернет делает правила игры одинаковыми для государства и частных лиц, для малых и крупных фирм, для производителей и потребителей, для благотворительных и политических организаций. Всемирная паутина (WWW) в интернете – это самый демократичный носитель информации: с ее помощью каждый может говорить и слышать то, что говорит. Интернет обеспечивает уникальную свободу выражения мнений и информации. Использование информационных технологий имеет много возможностей в исследованиях. На уроках обобщения и систематизации знаний и способов деятельности учащиеся могут выполнять проектные и творческие работы, с использованием ресурсов интернета. Этот вид работы развивает творческие, исследовательские способности учащихся, повышает их активность, создает условия для самовыражения учащихся, позволяет интенсифицировать образовательный процесс, активизировать познавательную деятельность, увеличить эффективность занятия [3].

Таким образом, информационные технологии в образовании очень значимы на сегодняшний день и можно гарантированно сказать что за ними будущее. Постоянное повышение уровня технологий в компьютерной индустрии влечет за собой увеличение потенциала для образовательных целей, которые в свою очередь реализуются и используются на практике.

Список используемых источников:

1. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. М.: Вершина, 2008. 224 с.
2. Попова М. В., Сапожников А. В., Сапожников В. И. «Информационные, коммуникационные технологии». Учебник — М.: РПА «АПР», 2009 г.
3. Ядов Г. Б. Информация и общество// Вокруг света. —

2004 г.

Научный руководитель - А.А. Розанова,
ФГБОУ ВО «БрГУ», асс. баз. каф. МиИТ (г. Братск)

Оглавление

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ МУНИЦИПАЛЬНОГО ЦЕЛЕВОГО ПРОГРАММНОГО УПРАВЛЕНИЯ.....3

Зарубина А.Д., Аксентьева Г.А., Использование законодательства
о закупках для обеспечения государственных и муниципальных
нужд.....3

Денисов И.В., Значение информационных систем планирования и
управления.....8

Отдельнова Ю.О., Власов А.В., Информационные технологии и
системы в муниципальном управлении..... 11

Пешко А.И., Результат выполнения подпрограммы «Переселение
из ветхого и аварийного жилья в городе Братске» на 2018 год16

Подноскова Л.А., Характеристика государственных программ
в сфере развития информационных и цифровых технологий21

Понкина Ю.А., Особенности корпоративной социальной
ответственности в России26

Соловьёва Е.А. , Иванова А.Н., Налоговые вычеты как
инструмент государственной поддержки населения.....32

ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ, КОМПЛЕКСАМИ...41

Антощенко Е. М., Проблемы инновационной политики
на лесозаготовительных предприятиях.....41

Белый Э.В., Исследование обстоятельства в делах о банкротстве
на территории муниципальных образований Иркутской области (Па-
дунского района города Братска, Братского района, Нижнеилимского
района) в отношении должников, по которым конкурсное
производство завершено в 2017 году.....46

Волкова Ю.А., Реализация полномочий федерального
казначейства..... 51

Карпова Т.А., Исследование диагностики состояния внутренней
среды предприятия ООО КБЖБ.....54

Карпова Т.А., Анализ факторов внешней среды
на примере ООО КБЖБ60

Коновалов Е. Р., Самореализация молодежи в условиях
провинциального города.....67

Костерина Ю.С., Особенности формирования затрат
на транспортировку нефти72

Костерина Ю.С., Расходы организации и методы их учета..... 78

Подкаменный М.Ю., Управление активами коммерческого
банка.....85

Романцов А.И., Некоторые аспекты несостоятельности (банкротства) предприятия.....	89
Рудаченко Н.А., Исследование проблем развития налоговой системы в Российской Федерации.....	92
Салабай Е.Н, Мещерякова К.В., Понятие и этапы стратегического планирования на предприятии.....	99
Сиротенко О.Н., Финансовый результат организации: методы эффективного управления	107
Степина В.Е., Анализ рентабельности и факторов ее изменения на примере лесозаготовительного производства.....	113
Тартыкова Е.В., Управление оборотным капиталом коммерческой организации как фактор повышения эффективности ее деятельности.....	120
Тартыкова Е.В., Сиротенко О.Н., Взаимосвязь использования оборотного капитала и финансовых результатов предприятия.....	129
Трухина А.В., Некоторые аспекты формирования кредитных отношений в РФ.....	134
Черкасова С.А., Анализ исполнения бюджета РФ на всех уровнях.....	138

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РАЗВИТИЯ МЕНЕДЖМЕНТА И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ.....142

Аксененко Т.Д., Кривалева Д. Ю., Разработка конфигурации на платформе «1С: Предприятие 8.3» для автоматизации деятельности руководителя.....	142
--	-----

Алексеев Е.Н., Рабочее место как ресурс оптимизации профессиональной деятельности.....	1426
--	------

Атяничева С.В., Стоимостная оценка трудового потенциала организации.....	14252
--	-------

Белоусова А.Л., Управление процессом адаптации персонала в организации	155
--	-----

Большедворов С. А., Проблема занятости и безработицы.....	161
---	-----

Бушманова Т.В., В GAMEDEV – серьезное создание несерьезных игр.....	162
---	-----

Гальченко Т.Ю., Интернет-магазин - возможности для всех	165
---	-----

Готовцев В.Ю., Современные средства защиты от авто-угона..	167
--	-----

Демина В.Н., Оценка возможностей инновационного проекта (на примере компании - стартапа по внедрению технологии аппаратно-программного комплекса анализа речи.....	171
Заинова К.Д., Использование информационных технологий в управлении предприятием.....	173
Иващенко К.Р., К вопросу об обеспечении компьютерной безопасности.....	178
Кацура К.Ю., Особенности при работе с тестовыми заданиями в системе дистанционного обучения.....	181
Киреева Ю.С. , Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала.....	186
Кириянова А.С., Анализ рисков при реструктуризации.....	189
Козлова В.А., Хамина А.Ф., Совершенствование профессиональной подготовки и компетенций персонала.....	192
Куйбида А.М., Сравнительный анализ систем управления содержанием для интернет-магазинов.....	197
Луковникова Е.И., Лапенко Е.В., Организация контроля результатов проектной деятельности в образовательном учреждении.....	201
Рехтина Е.С., Основные проблемы по совершенствованию системы мотивации персонала в ООО «ЛАЙМ»	206
Рыжова Е.Ю.Применение принципов управления процессами адаптации персонала организации ПАО "РУСАЛ БРАТСК"	209
Салюк А.В., Совершенствование организационной культуры в компании.....	213
Сахно А.А., Проблемы КИС на российских предприятиях...	218
Соколовская А.А., Правила этики в деятельности менеджера...	222
Степанова А.А., Петина И.В., Почему так важно создать бизнес-план начинающему предпринимателю.....	227
Трофимова Д.С., Подход к формированию человеческого капитала.....	231
Цулыгин Р.О., Возможности оптимизации процесса перемещения внутренних документов для совершенствования системы документооборота МИФНС №15 города Братска.....	233
Шепета В.В., Применение методов и принципов для совершенствования оценки затрат на персонал организации ОАО "ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНИК»	237
Юфанова Д.С., Анализ приемов работы с кадровым резервом на примере ПАО "РУСАЛ БРАТСК"	240
Якимов В.И., Информационные технологии в современном мире	243

Научное издание

Экономика. Финансы. Менеджмент

Доклады IX (XV) межрегиональной научно-практической конференции студентов, магистрантов, аспирантов и молодых ученых

16-20 апреля 2018 г.

Секция 1. Исследование проблем муниципального целевого программного управления

Секция 2. Проблемы экономики и управления предприятиями, отраслями, комплексами.

Секция 3. Актуальные проблемы и пути развития менеджмента и информационных технологий

Материалы опубликованы в авторской редакции

Компьютерная верстка

М.А. Дубровина, О.В. Каверзина, А. А. Розанова, Л.А. Геращенко

Подписано в печать

Формат 60×84 1/16

Печать трафаретная.

Уч.-изд. л. 15,9. Усл. печ.л. 15,9.

Тираж ____ экз. Заказ ____

Отпечатано в издательстве ФГБОУ ВО «БрГУ»

665709, Братск, ул. Макаренко, 40

