

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

КУБАНСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ



ТВОРЧЕСТВО МОЛОДЫХ

Вестник
студенческого научно-творческого общества КСЭИ:
материалы XXI Международной межвузовской
студенческой конференции
18 апреля 2018 г.

ВЫПУСК СТО ТРИДЦАТЬ ВОСЬМОЙ

Краснодар 2018

Редакционная коллегия:

О.Т. Паламарчук, доктор филологических наук,
кандидат исторических наук (ответственный редактор)
Т.А. Петрова, кандидат филологических наук (выпускающий редактор)
А.В. Жинкин, кандидат исторических наук (научный редактор)
А.Д. Лебедева, кандидат юридических наук
В.Н. Загнитко, кандидат экономических наук
М.М. Молчанова, доктор филологических наук
М.И. Ленкова, кандидат экономических наук
Т.Ю. Жинкина, куратор СНТО
А. Завалина, председатель Совета СНТО

**ТВОРЧЕСТВО МОЛОДЫХ. ВЕСТНИК СТУДЕНЧЕСКОГО
НАУЧНО-ТВОРЧЕСКОГО ОБЩЕСТВА КСЭИ. ВЫПУСК 138.
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И МЕНЕДЖМЕН-
ТА (ЧАСТЬ III): материалы XXI Международной межвузовской
научно-творческой студенческой конференции 18 апреля 2018 г. / под
науч. ред. А.В. Жинкина. Краснодар: КСЭИ, 2018. 142 с.**

Настоящий, очередной вестник студенческого научно-творческого общества КСЭИ – сборник статей студентов-участников и докладчиков XX Международной научно-творческой студенческой конференции. В сборнике опубликованы материалы, посвященные проблемам управления в различных сферах.

Печатается по решению научно-методического и редакционно-издательского Советов КСЭИ в авторской редакции.

© Издательство Кубанского социально-экономического института,
2018

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Абриталина Т.</i> СУЩНОСТЬ И ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ СИСТЕМЫ «ДИРЕКТ-КОСТИНГ» В УПРАВЛЕНЧЕСКОМ УЧЕТЕ	5
<i>Белик Т.</i> ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ МЕТОДОВ ПОИСКА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА	8
<i>Белый А.</i> АНАЛИЗ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ СТРУКТУРЫ РУССКОЙ ПРАВОСЛАВНОЙ ЦЕРКВИ	15
<i>Белый А.</i> «ТАРГЕТ-КОСТИНГ» И «КАЙДЗЕН-КОСТИНГ» КАК ЕДИНАЯ КОНЦЕПЦИЯ СНИЖЕНИЯ СЕБЕСТОИМОСТИ	20
<i>Боровый В.</i> ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА: ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПОД КОНТРОЛЕМ	25
<i>Гладкова Т.</i> БЕЗРАБОТИЦА В РОССИИ: АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ТЕНДЕНЦИЙ	30
<i>Гонтарева А.</i> МОЛОДЕЖНЫЕ НЕФОРМАЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛИЗАЦИИ	34
<i>Гонтарева А.</i> УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АНАЛИЗ БЕЗУБЫТОЧНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА	36
<i>Горбенко А.</i> ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КУБАНСКОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА	41
<i>Груздева А.</i> ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ РАБОТАЮЩИХ СТУДЕНТОВ	44
<i>Завалина А.</i> ПРОБЛЕМЫ СЕКТОРА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ	48
<i>Иванова Н.</i> СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЯ СЕРВИСНОЙ СФЕРЫ ЭКОНОМИКИ	51
<i>Кашка Ю.</i> ПОНЯТИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА. ПРИМЕНЕНИЕ МОТИВАЦИОННЫХ СТИМУЛОВ В ОБЛАСТИ ПРОДАЖ И ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ	53
<i>Коришунова Н.</i> РЕКРЕАЦИЯ ЧЕЛОВЕКА КАК НЕОБХОДИМОСТЬ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОСТИ	59
<i>Кузьмин И.</i> НЕОБХОДИМОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ УЧЕТНОЙ ПОЛИТИКИ ДЛЯ ЦЕЛЕЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА	61
<i>Кукоба А.</i> ОСНОВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА	63
<i>Ларченков И.</i> ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ ВРЕМЕНИ	67
<i>Макунина М.</i> ГЕОГРАФИЯ РЫНКА ТРУДА В Г. ВОЛЖСКОМ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ	70

<i>Маиталлер В.</i> ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ ФИНАНСОВОГО ДИРЕКТОРА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ	74
<i>Медведева Н.</i> КАК УСТРОЕНА СОВРЕМЕННАЯ РОССИЙСКАЯ СЕМЬЯ	79
<i>Петров С.</i> СУВЕНИРНАЯ ПРОДУКЦИЯ КАК СТИЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ	81
<i>Похиленко Ю.</i> ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО СФЕРЫ РАЗВЛЕЧЕНИЙ	84
<i>Присич Е.</i> ГЕОГРАФИЯ РЫНКА ТРУДА В КУЩЕВСКОМ РАЙОНЕ	88
<i>Резникова А.</i> РОЛЬ БУХГАЛТЕРСКОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	92
<i>Романенко А.</i> СУЩНОСТЬ АНАЛИЗА БЕЗУБЫТОЧНОГО ПРОИЗВОДСТВА	94
<i>Романенко А.</i> ЧТО ЗНАЧИТ 11:11 В НУМЕРОЛОГИИ? ЧТО ЭТО ЗНАЧИТ НА ЧАСАХ?	98
<i>Сазонова А.</i> ЛИДЕРСКИЕ КАЧЕСТВА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	102
<i>Синкина С.</i> СЛОЖНОСТИ ПОИСКА И ПРОБЛЕМЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА	104
<i>Скуб Л.</i> РОЛЬ МАЛОГО БИЗНЕСА В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ	106
<i>Сяикова В.</i> ГЕОГРАФИЯ РЫНКА ТРУДА В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ	108
<i>Терещенко Б.</i> ДЕЛОВЫЕ КАЧЕСТВА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ	112
<i>Томилева М.</i> МЕХАНИЗМЫ ВОСПРИЯТИЯ ВРЕМЕНИ	115
<i>Хуришудян Л.</i> ВЛИЯНИЕ САНКЦИЙ НА ПОЛИТИКУ РОССИИ	118
<i>Цирульников В.</i> ГОСУДАРСТВЕННОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА МАЛОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В РФ	121
<i>Чернова И.</i> УЧЕТНАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ: ОСНОВНЫЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ СОГЛАСНО МСФО И РПБУ	125
<i>Чернявская Е.</i> ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ КАК САМООРГАНИЗУЮЩИЙСЯ СУБЪЕКТ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ	131
<i>Шаповалова К.</i> НЕДОСТАТКИ РЕЗЮМЕ ДЛЯ СОИСКАТЕЛЯ	135
<i>Юрова Д.</i> КОРРУПЦИЯ В ОБРАЗОВАНИИ И МЕТОДЫ ЕЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ	137

СУЩНОСТЬ И ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ СИСТЕМЫ «ДИРЕКТ-КОСТИНГ» В УПРАВЛЕНЧЕСКОМ УЧЕТЕ

В отечественной практике управленческого учёта применяются различные системы калькулирования.

Одной из модификаций системы калькулирования неполной себестоимости является система директ-костинг. Основные идеи этой системы были сформулированы в 1936 г. американским экономистом Д.Ч. Гаррисоном. В первое время система директ-костинг предполагала включение в себестоимость только прямых расходов, а косвенные списывались непосредственно на финансовые результаты. Отсюда название «direct-costing-system» (система учета прямых затрат). Однако это не отражает в полной мере сущности системы. Главное в системе директ-костинг – это организация предельного учета переменных и постоянных затрат и использование преимущества в целях повышения эффективности управления [1].

Система учёта по переменным издержкам «директ-костинг» используется на предприятиях, где отсутствует высокий уровень постоянных затрат и где результат работы можно легко определить и количественно измерить. Данный метод также получил следующие наименования: «учёт частичных затрат», «учёт суммы покрытия», «учёт маржинальных затрат» [3].

Суть системы директ-костинг в том, что себестоимость учитывается и планируется только в части переменных затрат (прямые затраты и переменная часть общепроизводственных), т.е. лишь переменные издержки распределяются по носителям затрат. Оставшуюся часть издержек (постоянные расходы – постоянная часть общепроизводственных, общехозяйственные и коммерческие) собирают на отдельном счете и в калькуляцию не включают. Списывают их на финансовые результаты, т.е. учитывают при расчете прибылей и убытков за отчетный период. По переменным расходам оцениваются также запасы – остатки готовой продукции на складах и незавершенное производство.

Система «директ-костинг» является предметом полемики среди бухгалтеров уже не один год. Сторонники применения данной системы утверждают, что постоянные расходы присутствуют независимо от того, загружены мощности предприятия или нет и какая продукция на них выпускается. Они в большей степени содействуют производству, чем участвуют в нём. Поэтому эти расходы не зависят от объёма производства и имеют более тесную связь с временным периодом. Следовательно делается вывод, что постоянные затраты являются периодическими и их следует сразу списывать на продажи без включе-

ния в себестоимость продукции. Сторонники этой теории не утверждают, что постоянные расходы не важны. Они лишь подчёркивают, что различия в поведении постоянных и переменных издержек являются основными при принятии многих управленческих решений [4].

Оппоненты метода учёта переменных затрат, и мы присоединяемся к их мнению, доказывают, что без постоянных издержек производство не сможет функционировать, а потому в оценке запасов должна участвовать и постоянная компонента производственных затрат. Таким образом, и переменные, и постоянные издержки должны рассматриваться как запасоёмкие.

В отчете о финансовых результатах, составляемом при системе директ-костинг, видно изменение прибыли вследствие изменения переменных расходов, цен реализации и структуры выпускаемой продукции.

В последнее время экономисты наблюдают устойчивую тенденцию роста удельного веса постоянных расходов. Поэтому повышаются требования к обоснованности планирования и нормирования величин этих расходов. Директ-костинг позволяет заострить внимание на решении этих вопросов, поскольку сумма постоянных расходов за данный конкретный период показывается в отчете о доходах отдельной строкой, и, таким образом, их влияние на величину прибыли предприятия особенно хорошо видно.

Кроме того, директ-костинг дает возможность более оперативно контролировать постоянные расходы, так как часто в процессе контроля за себестоимостью используются нормативные затраты или гибкие сметы.

Благодаря директ-костингу расширяются аналитические возможности учета, причем наблюдается процесс тесной интеграции учета и анализа.

Однако организация управленческого учета по системе директ-костинг связана с рядом проблем, которые вытекают из особенностей, присущих этой системе:

- возникают трудности при разделении расходов на постоянные и переменные, поскольку чисто постоянных или чисто переменных расходов не так уж много. В основном расходы полупеременные, а значит, возникают трудности в их классификации. Кроме того, в различных условиях одни и те же расходы могут вести себя по-разному;

- противники директ-костинга считают, что постоянные расходы также участвуют в производстве данного продукта и, следовательно, должны быть включены в его себестоимость. Директ-костинг не дает ответа на вопрос, сколько стоит произведенный продукт, какова его полная себестоимость. Поэтому требуется дополнительное распределение условно постоянных расходов, когда необходимо знать полную себестоимость готовой продукции или незавершенного производства;

- ведение учета себестоимости по сокращенной номенклатуре статей не отвечает требованиям отечественного учета, одной из главных задач которого до последнего времени являлось составление точных калькуляций;

- необходимо в ценах, устанавливаемых на продукцию предприятия, обеспечивать покрытие всех издержек предприятия.

Информация, получаемая в системе, позволяет находить наиболее выгодные комбинации цены и объема, проводить эффективную политику цен. В условиях рыночной экономики директ-костинг дает также информацию о возможности использования в конкурентной борьбе демпинга. Этот прием применяется в периоды временного сокращения спроса на продукцию для завоевания рынка сбыта [2].

Все изложенное выше свидетельствует о том, что директ-костинг является важным элементом маркетинга – системы управления предприятием в условиях рынка и свободной конкуренции.

В настоящее время «direct-costing» широко распространён в Германии: в пищевой промышленности – 71,4%, и в строительстве – 67,4% предприятий.

Решая, какой метод учёта и калькуляции себестоимости стоит применять, следует помнить, что не бывает универсальных вариантов. Поэтому можно посоветовать применять «direct-costing» на производстве, где производится широкий ассортимент продукции, который к тому же не часто меняется, где нет постоянных объёмов выпуска. Если даже у предприятия к тому же не полностью загружены производственные мощности, и перед ним стоит дилемма, производить самому или же покупать какой-то из компонентов необходимых в дальнейшем производстве, а также организация сталкивается с рядом ограничивающих факторов, учитывая которые надо сформировать ассортимент, то в данном случае «direct-costing» просто необходим. Только одно условие ограничивает его широкое использование в странах с переходной экономикой: «директ-костинг» не применим в условиях инфляции.

Источники:

1. Бухгалтерский управленческий учёт: учеб. Для студентов вузов, обучающихся по экон. специальностям / М.А. Вахрушина.—6-е изд., испр.—Москва: Омега-Л, 2009. - 570 с.

2. Врублевский Н.Д. Бухгалтерский управленческий учёт: Учебник. - М.: Бухгалтерский учёт, 2006. - 400 с.; ил.

3. Друри К. Управленческий производственный учёт. / К. Друри. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Аудит – юнити, 2009. – 1401 с.

4. Кондраков Н.П., Иванова М.А. Бухгалтерский управленческий учёт: Учебное пособие. – М.: ИНФА – М, 2009. - 373 с.

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ НЕСТАНДАРТНЫХ МЕТОДОВ ПОИСКА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

В настоящее время для большинства предприятий, особенно в сфере сервиса и туризма актуальной является проблема поиска путей привлечения к себе профессиональных кадров. При этом неся большие затраты сил и средств при поиске и отборе персонала, часто оказывается, что человек, пришедший на предприятие не проходит даже испытательный срок и покидает его. Причины этого бывают разные и подходы к отбору персонала также очень разнообразны, в каждом конкретном случае надо их анализировать и искать эффективные пути. Целью данной работы является не только изучение самых нестандартных нетрадиционных методов отбора персонала, а также их оценка с точки зрения эффективности применения в практике. Знание таких методов является рабочим арсеналом специалиста по управлению персоналом.

Обратимся к истории, профессиональный отбор персонала в начале XXI века становится ведущей, если не основной, функцией кадрового менеджмента, без которой предприятиям невозможно достичь конкурентных преимуществ в быстро изменяющемся внешнем окружении, так как бытует мнение, что высококлассный персонал может достичь целей, поставленных его руководством. Большинство предпринимателей при отборе персонала полагаются на свою интуицию и жизненный опыт и считают, что эту задачу могут решить самостоятельно, не обращаясь к профессионалам. Однако субъективно пристрастный взгляд руководителя, использующего только такой подход, может оказать плохую услугу конкретному предприятию.

Классические методики отбора персонала в настоящее время не представляют достаточного интереса для исследования, так как давно изучены и широко применяются большинством компаний, чего нельзя сказать о нетрадиционных методах, которые используются реже, но подготовленными специалистами.

Проведенное нами исследование показало, что в настоящее время помимо классических методик отбора персонала многие зарубежные и российские компании начинают применять и нетрадиционные методы, такие как brainteaser-интервью, стрессовое интервью астрологии, хиромантию, графологию, физиогномику, соционику, экстрасенсорику, психотипы личности, цветовосприятие, нумерологию, френологию, язык мимики и жестов и многие другие. Разные люди по-разному относятся к таким методам, но для начала опишем их.

Первый метод, о котором будет рассказано это Brainteaser-интервью (дословно, интервью, щекочущее мозг). Особенно любят его

российские представительства западных компаний. Суть метода состоит в том, что кандидату необходимо ответить на замысловатый вопрос или решить логическую задачу. Цель такого нестандартного подхода – проверить аналитическое мышление и творческие способности соискателя. Этот метод разработан для работников умственного труда и креативщиков, для работников, которые часто бывают в нестандартных ситуациях. Перечислим к кому допустимо применять описанный метод: программисты, менеджеры по рекламе, аудиторы, консультанты. Однако по рассказам очевидцев не гнушаются работодатели и применяя этот метод при выборе инженеров, операторов машин и даже рабочих.

Наибольшую популярность методу принесла компания Microsoft, руководители которой являются не только приверженцами метода, но и авторами многих широко используемых вопросов. Так, например, есть корпоративная легенда о том, что один из CEO компаний, идя по улице, придумал вопрос: «А почему крышки канализационных люков круглые?». И не только придумал, но и с успехом использовал во многих интервью.

При этом вопросы brainteaser-интервью можно разделить на несколько групп:

- небольшие логические задачи с четко заданными ответами;
- задачи, у которых нет четко заданного ответа (например, вопросы типа «Сколько в мире парикмахеров?», «Сколько в России настройщиков пианино?»). В ответах здесь ценятся логичность хода рассуждений и креативность решения. Среди таких задач есть и более сложные специально разработанные бизнес-кейсы;
- упражнения, в которых требуется показать оригинальность мышления (например, сконструировать солонку). Часто менеджеру по персоналу, наблюдают как человек справляется с возникшими трудностями [1].

Вторым у нас идет метод стрессового интервью. Ещё его иногда называют шоковым, что в большей степени отражает сущность подхода. Цель стрессового интервью – определить стрессоустойчивость кандидата. Соответственно необходимость его использования может быть оправдана при подборе работников на определенные вакансии: кассиры, операционисты в банках, пожарные, сотрудники милиции, и даже специалисты по персоналу (наша профессия и опасна, и трудна ничуть не в меньшей степени, чем труд работников милиции).

Для выявления стрессоустойчивости кандидата создают стрессовые условия, в которых наблюдают, какой эмоциональный отклик будет у соискателя. Самое интересное – рассказы очевидцев, прошедших через стрессовое интервью, которыми сегодня изобилует Интернет! Среди них не удалось встретить ни одного положительного, люди высказывают возмущение, непонимание, зачастую обиду, правда, ча-

сто это люди, которые не прошли отбор. Представим сценарий стрессового интервью, которое предполагает:

- опоздание на собеседование представителя работодателя на время от получаса и более;
- выказывание невнимания к заслугам, степеням, званиям, образованию соискателя: «Ну, и что, что Вы из МГУ, у нас оттуда даже уборщица»;
- потерю резюме кандидата;
- создание неудобных условий: подпиленная ножка стула, слишком высокий стул, яркий свет в глаза, размещение соискателя в центре круга, по окружности которого сидят представители нанимателя;
- задавание неприличных вопросов: «Когда Вы в последний раз стриглись?», «А почему ВЫ в свои 27 лет еще не замужем, мужчин боитесь?»
- неожиданные действия со стороны рекрутера: швыряние ручки в лицо;
- выражение агрессии в виде вопроса: «Кто Вас учил писать?».

Странно, конечно, что кто-то после таких вопросов согласится работать на этом предприятии. Хотя, конечно, мастера стрессового интервью советуют после проведения такового честно признаться со-труднику в целях «пытки». Но, как правило, ситуацию такое признание уже изменить не в силах у большинства соискателей. Иногда им не признаются, для чего применялся такой метод, просто человек не подошел. Так как предполагалось, что человек будет работать в условиях интенсивного общения.

Довольно часто как метод отбора персонала применяется физиогномика, которая представляет собой систему знаний, которые позволяют определять тип личности человека и его личностные качества (как врожденные, так и приобретенные) по внешним признакам, исходя из анализа характерных особенностей лица, то есть его черт, формы и выражения [2].

Специалисты в области физиогномики считают, что по лицу можно определить не только характер человека, его психологические особенности, но каково его жизненное предназначение. Физиогномика своими корнями восходит ко временам Аристотеля и Гиппократов. Первый применял ее для изучения состояния души, а второй – для изучения тела. Особенно почитали физиогномику на Востоке, полагая, что весь жизненный путь человека можно предсказать по лицу. В Китае физиогномика считалась полноправной частью медицины и этими знаниями врачи пользуются до сих пор. Сегодня этими знаниями широко пользуются для распознавания сигналов невербального общения, персонологии, характерологии, антропологии и др. Собран богатый

опыт применения этого метода в нашей стране В. В. Малешиним, который уже более 20 лет применяет его в своей практике отбора персонала, ведет семинары и публикует статьи.

Одним из нетрадиционных методов отбора персонала также является френология, представляющая систему знаний взаимосвязи между характером человека и морфологией его черепа. Основной целью френологии служит установление зависимости между определенными характерными признаками человеческого черепа и некоторыми чертами его характера [4]. Однако хотелось бы отметить, что данный метод селекции персонала меньше всего применяется в практической деятельности специалистами кадровых служб в силу массового скепсиса в отношении френологии.

С точки зрения нетрадиционных методов отбора интересно применение соционики – науки, изучающей процесс переработки психикой человека информации из окружающего мира [5]. Родоначальником этой типологий по праву считается Гиппократ, который, как известно, разделил всех людей на четыре типа темперамента, присвоив им названия по жидкостям, имеющимся в организме человека. Теория впоследствии была не подтверждена, однако названия, данные Гиппократом, остались. Большой вклад в развитие соционики внесли открытия, сделанные К. Г. Юнгом. Именно им были введены термины «экстраверсия» и «интроверсия», обозначающие установки человеческой психики: особенности восприятия жизни, способы осознания мира, себя и своей связи с ним.

Соционика опирается на такие понятия, как логика и этика, интуиция и сенсорика, экстраверсия и интроверсия, рациональность и иррациональность, названные функциями психики. Для более наглядной передачи этих признаков были введены их символные изображения, из которых образовали своеобразные информационные модели, сложив функции в разных сочетаниях. Всего таких сочетаний может быть 16, каждому из них соответствует свой тип.

Следующим нетрадиционным методом, который достаточно редко применяется в российских компаниях в качестве специфического инструмента отбора персонала, является графология, или экспертиза почерка. Графология – искусство, которое позволяет специалистам познавать и объяснять характер по почерку [8]. И это связано с тем, что почерк любого человека характеризует его своеобразный внутренний мир и является информационным «кодом» личности. Графолог формирует общее впечатление о почерке кандидата, изучая его особенности и отличительные черты на основании таких аспектов, как наличие ритмических колебаний, сила нажима на бумагу, предполагаемая скорость письма, преобладающая направленность почерковой картины. В зависимости от того, в какой комбинации выступают от-

дельные признаки, делается заключение об определенных качествах кандидата на занятие вакантной должности.

Проведенный анализ показал, что особое внимание применению графологии уделяется в Европе: во Франции очень часто при селекции персонала используется графологический анализ биографии, в Израиле в обязательном порядке графологической экспертизе подвергаются все государственные служащие, также можно указать в качестве примера Германию и Голландию [9]. Обращение специалистов по работе с персоналом к графологии обусловлено не только возможностью получить точные сведения о характере человека, но и тем, что графологический анализ можно проводить в любой момент, дистанционно и без уведомления персонала.

Однако эффективность выводов на основе графологии до сих пор является спорным вопросом. Нет исследований, с уверенностью и на 100 % доказывающих связь почерка человека с чертами его личности, хотя определенная связь, конечно, имеет место быть. В нашей стране графология распространена слабо, может быть, из-за трудности интерпретации результатов, а возможно, из-за отсутствия специальных обучающих программ. К преимуществам данного метода относятся простота, низкие издержки на его применение; к недостаткам – высокая степень риска получения ненадежного результата.

Еще одним нетрадиционным методом отбора персонала является применение астрологии, который в последнее время испытывал бум. Астрология – это учение, согласно которому по расположению небесных тел, в основном планет, возможно предсказывать будущее отдельных людей и целых народов, исход предпринимаемых действий и происходящих событий [10]. Особую популярность астрология и гороскопы в России приобрели в период перестройки, когда началось повальное увлечение ранее закрытыми астрологическими прогнозами. Надо сказать, что сейчас популярность гороскопов в бизнесе стала снижаться, но по-прежнему есть приверженцы этого метода отбора персонала на основе того, «как звезды скажут».

Следующий метод – метод отбора по имени, звуковой вибрации имени, а также по созвучию имени, отчества и фамилии соискателя. Пропагандистом этого метода является Б. Ю. Хигир, учитывая, что его использование достаточно проблематично, так как нет доказательств эффективности его применения [11].

Для некоторых компаний в процессе отбора кандидатов нормальным является определение личностных качеств на основании их группы крови. Идея о связи группы крови и самых разных аспектов человеческой жизни впервые появилась в Японии, где проблемой занимались ученые из династии Номи, и в частности Т. Номи. В своих исследованиях он описал черты характера и рекомендации для людей с разными группами крови. Так, к представителям первой группы крови

относятся люди с явными лидерскими качествами, высоким уровнем целеустремленности, амбициозности, общительности, активности. Среди качеств, способных тормозить их карьерный рост, находятся самовлюбленность, высокомерие и тяжелое восприятие критики.

Люди со второй группой крови – это целостные натуры, которые превыше всего ценят порядок, систему и организованность. Они всегда уделяют повышенное внимание деталям, очень трудолюбивы, обязательны и аккуратны. Из представителей этого типа получаются отличные работники: они легко входят в коллектив, доброжелательны и терпеливы. Их проблемой может быть упрямство и раздражительность. Сотрудники с третьей группой крови зачастую бывают индивидуалистами с творческим и неординарным подходом к решению задач, при этом они плохо идут на контакт, необщительны и малословны. Высшие ценности для людей этого типа – свобода и независимость, хотя они всегда учитывают чужую точку зрения, умеют сочувствовать, сопереживать.

Согласно данной теории, на позиции менеджеров среднего звена лучше всего брать людей с четвертой группой крови, поскольку среди них можно найти замечательных организаторов, которых отличают рационализм, тактичность и честность [12]. Эта теория вполне имеет право на жизнь, и данные о группе крови нового сотрудника могут быть использованы в качестве дополнительной информации к общему портрету, однако никак не должны быть ключевым показателем в выборе того или иного кандидата. Также нетрадиционным методом является использование полиграфа. Сегодня накоплен большой опыт применения последнего в интересах отбора и изучения благонадежности персонала. Он свидетельствует о высокой эффективности и перспективности этого направления. С помощью полиграфических проверок выявляются (оцениваются): искажения биографических данных; благонадежность или лояльность по отношению к компании; истинные мотивы поступления на работу (цели, причины, стимулы); наличие наркотической и/или алкогольной зависимости; пристрастие к азартным играм; сведения о совершенных в прошлом преступлениях и проступках; связи с криминальными элементами; наличие преступных либо злых намерений; скрываемые служебные проступки; наличие психических или других заболеваний и отклонений; иную (по просьбе заказчика) скрываемую информацию.

Все вышеизложенное позволяет нам сделать вывод о том, что, несмотря на использование западными компаниями множества нетрадиционных методов отбора персонала, многие специалисты по кадрам скептически относятся к ним, считая, что применение потусторонних приемов, таких как обращение к магам и астрологам, вряд ли эффективно. Это действительно может помочь только в том случае, если ру-

ководитель не готов взять на себя всю полноту ответственности за принятые решения и хочет разделить ее с кем-то еще.

Проведенный нами анализ показал, что, если бы астрология, физиогномика, френология и прочие околонучные теории давали супер результат, все остальные подходы, в том числе и профессия кадрового консультанта, давно бы себя изжили. А если работодатель пытается вводить в отбор и оценку кандидатов только нетрадиционные методы, то это, скорее всего, говорит о том, что он пытается компенсировать неясность собственного представления о должностных обязанностях кандидата. Также хотелось бы отметить, что нетрадиционные методики не применимы в качестве основных при отборе персонала, а могут использоваться только как вспомогательные методы оценки. Очевидно, что их применение должно быть согласовано с руководством компании и подтверждено практическими результатами.

Источники:

1. Гольдберг И. Графология шаг за шагом: как расшифровать почерк. М.: АСТ-Москва, 2008.
2. Денисова А. Нетрадиционные методы подбора персонала: особенности применения и рейтинг популярности //Управление персоналом. – 2007. – № 24. – С. 66 – 70.
3. Рошаль В. М. Физиогномика. СПб.: Астрель-СПб, 2007.
4. Типология Майер-Бриггс [Электронный ресурс] //Википедия: интернет-энцикл. URL: http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B8%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F_%D0%9C%D0%B0%D0%B9%D0%B5%D1%80%D1%81-%D0%91%D1%80%D0%B8%D0%B3%D0%B3%D1%81.
5. Физиогномика [Электронный ресурс] //Википедия: интернет-энцикл. URL: <http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B8%D0%B7%D0%B8%D0%BE%D0%B3%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B0>.
6. Френология [Электронный ресурс] //Френология Today: Интернет-портал. URL: <http://www.phrenology.by.ru/history1.htm>.
7. Фулфер М. Искусство чтения по лицу. М.: Попурри, 2008.
8. Хигир Б. Ю. Нетрадиционные методы подбора и оценки персонала. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Управление персоналом, 2003.
9. Шнееманн Д. Кто я? Кто ты? Большая книга по физиогномике. М.: АСТ – Астрель, 2004.

АНАЛИЗ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ СТРУКТУРЫ РУССКОЙ ПРАВОСЛАВНОЙ ЦЕРКВИ

В результате преобразований последних десятилетий в России социально-политические отношения подверглись глубокому изменению. Кардинальные перемены в общественной жизни вызвали многочисленные проблемы и новые явления, среди которых формирование гражданского общества, оценка его реалий, потенциалов занимает одно из ведущих мест. Важная роль в развитии общественных организаций вообще и гражданского общества, в частности, принадлежит РПЦ.

В этой связи становится актуальным исследование и изучение организационной структуры православных общественных организаций, выполняющих просветительские функции, что и является целью написания статьи.

Согласно данным сайта Министерства юстиции, Русская Православная Церковь (Московский Патриархат) зарегистрирована как религиозная организация 27.02.2003 [4].

Современная структура Русской Православной Церкви (Московского Патриархата), порядок формирования её центральных и местных органов управления, их полномочия определены Уставом Русской Православной Церкви.

Устав определяет Русскую Православную Церковь как «многонациональную Поместную Автокефальную Церковь, находящуюся в вероучительном Единстве и молитвенно-каноническом общении с другими Поместными Православными Церквами» [1].

По состоянию на декабрь 2016 года в состав Русской православной церкви

Входило 29263 приходов, 804 монастыря, в том числе в России мужских 234, женских 244, в других странах СНГ и Балтии 142 мужских и 153 женских, в странах ближнего зарубежья (у РПЦ) 3 мужских и 3 женских монастыря. Кроме того, у Русской Церкви есть 203 монастырских подворья и 65 скитов. При храмах РПЦ действует 11051 воскресная школа для взрослых и детей. По состоянию на декабрь 2016 года в ведении Русской православной церкви находились 87 духовных школ, в том числе 5 духовных академий, 3 православных университета, 2 богословских института, 38 духовных семинарий, 39 духовных училищ, а также пастырские курсы Красноярской епархии [3].

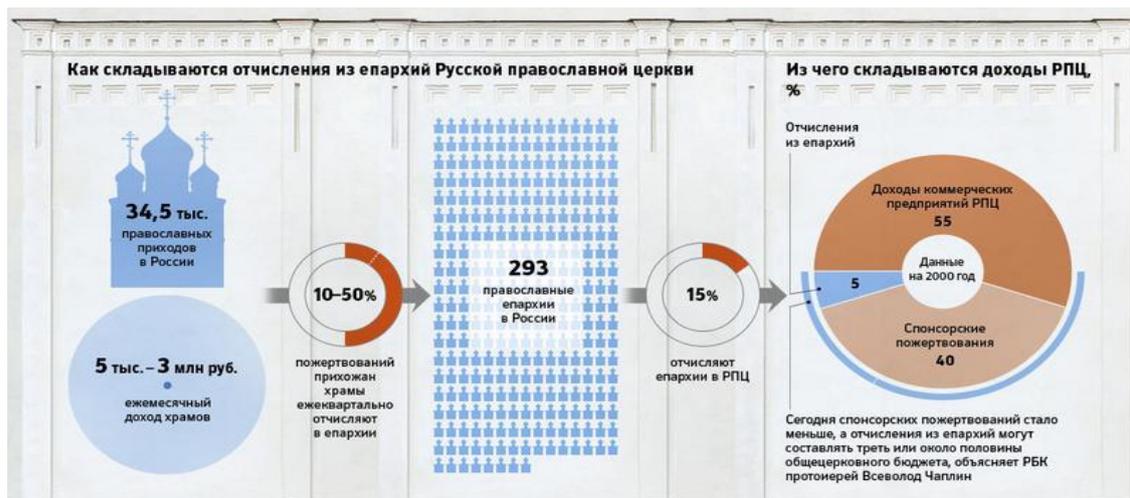


Рисунок 1 - Доходы РПЦ [6]

Ежемесячный доход храмов может составлять до 3 миллионов рублей в месяц. До 50 % дохода отчисляются в епархии, которые в свою очередь направляют 15 % от полученных средств в РПЦ. В зависимости от спонсорских пожертвований, доход от епархий может составлять от 5 до 50 % общего дохода Русской Православной Церкви. Остальная часть притока средств поступает из коммерческих предприятий РПЦ.

Каждая структурная единица, находящаяся в каноническом ведении Русской православной церкви, зарегистрирована Росрегистрацией как самостоятельное юридическое лицо (религиозная организация) [6].

Данные о центральном церковном бюджете (бюджете Патриархии) не оглашались с 1997 года. Доходы типичного прихода Русской православной церкви составляют несколько десятков тысяч рублей в год и складываются из четырёх основных компонентов: средства, полученные от продажи свечей; пожертвования за требы и поминовения; тарелочнокружечный сбор (пожертвования во время богослужений); доходы от торговли утварью и книгами [2].

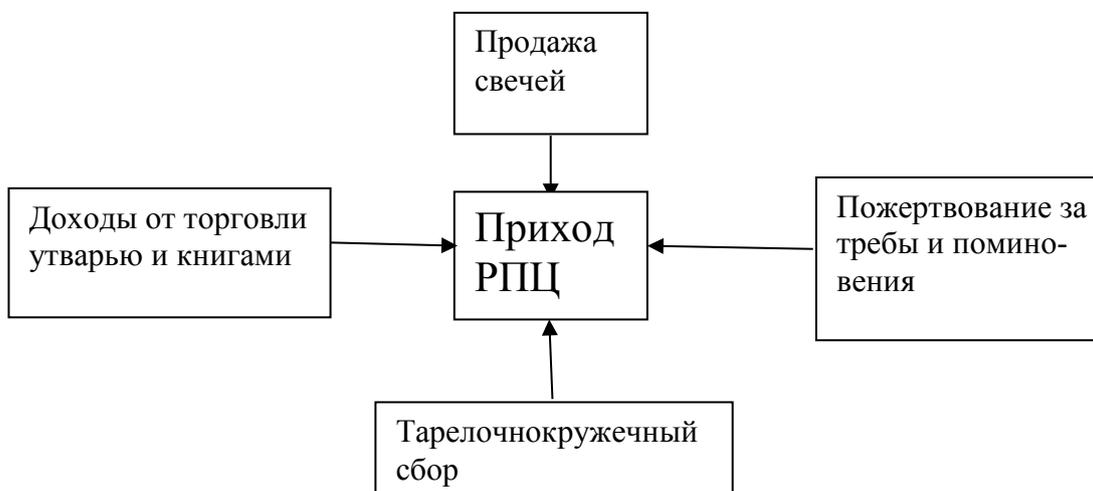


Рисунок 2 – Структура доходов прихода РПЦ

Согласно Уставу Русской Православной Церкви, высшими органами церковной власти и управления являются Поместный собор, Архиерейский собор и Священный Синод во главе с Патриархом, обладающие законодательными, исполнительными и судебными полномочиями каждый в своей компетенции [8].

Основная структурная единица церковного устройства - приход община православных христиан, состоящая из клира и мирян (прихожан), объединённых при храме. Во главе прихода стоит настоятель храма, назначаемый епархиальным архиереем для духовного руководства верующими и управления приходом и приходом. Органами приходского управления являются возглавляемое настоятелем Приходское собрание, Приходской совет (исполнительный орган, подотчетный Приходскому собранию, состоящий из председателя церковного старосты, его помощника и казначея) и Ревизионная комиссия [9].

Иерархия Православной церкви именуется «трехчинной», потому что она состоит из трех основных ступеней: диаконата, священства и архиерейства. В зависимости от отношения к браку и образа жизни духовенство подразделяется на две категории – «белое» (женатое) и «черное» (монашествующее). Диаконы и священники могут быть как женатыми (но только первым браком), так и монашествующими, а архиереи – только монашествующими. Диаконы являются помощниками архиереев и священников при совершении богослужений, однако сами не могут совершать ни одного из семи основных церковных таинств. Священники лишь властью своих епископов и по их «поручению» могут совершать все таинства, кроме священства – т. е. рукоположения в священный сан (его совершает лишь епископ). Самого епископа рукополагают несколько епископов, согласно решению Священного синода. Епископы обладают полнотой сакраментальной и административно-канонической власти в Церкви, поэтому их персоны окружены особым почетом, а их богослужения совершаются по особому, торжественному чину (к архиереям принято обращаться «владыка», а к диаконам и священникам, а также к монашествующим, не имеющим иерархического сана, – «отец»). Представители «белого» и «черного» духовенства имеют свои структуры почетных титулов, которые присваиваются за «выслугу лет» или за особые заслуги перед Церковью [2].

Монашество имеет свою внутреннюю иерархию, состоящую из трех степеней (принадлежность к ним обычно не зависит от принадлежности к той или иной собственно иерархической степени): иночество (рясофор), монашество (малая схима, малый ангельский образ) и схима (великая схима, великий ангельский образ). Большинство современных монашествующих принадлежит ко второй степени – к собственно монашеству, или малой схиме. Получить рукоположение в

архиерейский сан могут только те монашествующие, которые имеют именно эту степень. К названию сана монашествующих, принявших великую схиму, прибавляется частица «схи» (например, «схиигумен» или «схимитрополит»). Принадлежность к той или иной степени монашества подразумевает различие уровня строгости монашеской жизни и выражается через различия в монашеской одежде. При монашеском постриге приносятся три основных обета - безбрачия, послушания и нестяжания, а также присваивается новое имя в знак начала новой жизни [10].

В современной РПЦ мужскими монастырями управляет наместник в сане архимандрита (реже в сане игумена или иеромонаха; наместник одного монастыря имеет сан епископа), который «представляет» в нем настоятеля - епархиального архиерея. Наиболее крупные и знаменитые монастыри, а также мужские монастыри столицы являются «ставропигиальными» - их настоятель сам Патриарх, представленный в монастыре наместником. Женскими монастырями управляет настоятельница, имеющая почетный титул игумении (реже настоятельница является простой монахиней). В крупных мужских монастырях при наместнике действует совещательный орган - Духовный собор. Монастыри могут иметь свои подворья (представительства) в городах или селах, а также скиты и пустыни, расположенные на некотором расстоянии от основной обители. Например, Троице-Сергиева лавра имеет Гефсиманский и Вифанский скиты, подворья в Москве и Санкт-Петербурге.

Помимо священнослужителей, принадлежащих к одной из трех ступеней церковной иерархии, в РПЦ есть и церковнослужители, или низшие клирики, иподиаконы и чтецы. Первые почти исключительно прислуживают архиерею, а вторые читают на клиросе или выполняют пономарские функции в алтаре.

При Священном синоде РПЦ действует ряд «отраслевых ведомств» - Синодальных отделов, важнейший из которых - ОВЦС МП (председатель митрополит Смоленский и Калининградский Кирилл (Гундяев)). Сам ОВЦС МП так определяет круг своих задач: «Осуществление иерархического, административного и финансово-хозяйственного управления епархиями, монастырями, приходами и другими институциями нашей Церкви в дальнем зарубежье; принятие священноначалием решений, касающихся церковно-государственных и церковно-общественных отношений; осуществление связей РПЦ с поместными Православными церквями, инославными церквями и религиозными объединениями, нехристианскими религиями, религиозными и светскими международными организациями, государственными, политическими, общественными, культурными, научными, экономическими, финансовыми и иными подобными учреждениями и организациями, средствами массовой информации». Председатель

ОВЦС МП митрополит Кирилл считается самым влиятельным иерархом РПЦ [6].

В большинстве случаев будущие священнослужители получают «профессиональное» образование в духовных учебных заведениях, сеть которых руководит Учебный комитет Московской патриархии (председатель - архиепископ Верейский Евгений (Решетников)). В настоящее время в РПЦ действуют 5 духовных академий (до 1917 г. было лишь 4), 26 духовных семинарий, 29 духовных училищ, 2 Православных университета и Богословский институт, женское духовное училище, 28 иконописных школ. Общее количество учащихся духовных школ достигает 6000 человек. Патриарх Алексей II и епархиальные архиереи стали все чаще обращать внимание на новую тревожную тенденцию, появившуюся в системе духовного образования РПЦ: лишь незначительный процент выпускников духовных учебных заведений продолжает свое служение Церкви в священном сане [7].

Синодальный Отдел по религиозному образованию и катехизации (председатель – игумен Иоанн (Экономцев)) руководит сетью учебных заведений, предназначенных для мирян. В эту сеть входят воскресные школы при храмах, кружки для взрослых, группы подготовки взрослых к крещению, православные детские сады, православные группы в государственных детских садах, православные гимназии, школы и лицеи, православные курсы катехизаторов.

В настоящее время РПЦ представляет собой крупнейшую централизованную религиозную организацию с разветвленным административным аппаратом. В связи с преобладающим православным населением организационная структура РПЦ с историческим опытом взаимодействия с обществом может послужить отличным примером организации не только для российских, но и мировых корпораций.

Источники:

1. «Русская Православная Церковь» // Православная энциклопедия. М., 2000 (нулевой том).
2. Лев Регельсон Трагедия Русской Церкви. 1917—1953. // Париж, УМСА Press, 1977. Москва, Крутицкое подворье, 2006.
3. Николай Митрохин. Русская православная церковь: современное состояние и актуальные проблемы. // Издательство: Новое литературное обозрение, М., 2006.
4. Официальный сайт Московского Патриархата
5. Официальный сайт Отдела внешних церковных связей Русской Православной Церкви
6. АО «Аргументы и Факты»
7. Устав Русской Православной Церкви 2000 года
8. Православное христианство – каталог православных ресурсов
9. Русская Православная Церковь в годы Великой Отечественной войны Литературный журнал «Отечественные записки».

«ТАРГЕТ-КОСТИНГ» И «КАЙДЗЕН-КОСТИНГ» КАК ЕДИНАЯ КОНЦЕПЦИЯ СНИЖЕНИЯ СЕБЕСТОИМОСТИ

«Таргет-костинг» - метод калькулирования издержек, при котором на основе конкурентоспособной цены и желаемой нормы прибыли определяется целевой размер затрат на производство.

Сама идея, положенная в основу концепции таргет-костинг, не сложна и революционна одновременно. Концепция имеет японское происхождение. Японские менеджеры просто трансформировали традиционную формулу ценообразования:

$$\text{Себестоимость} + \text{Прибыль} = \text{Цена}, \quad (1)$$

которая в концепции таргет-костинг выглядит следующим образом:

$$\text{Цена} - \text{Прибыль} = \text{Себестоимость} \quad (2)$$

Таким образом, основным условием для расчетов являются цена, по которой можно осуществить продажи в планируемых объемах, и прибыль, уменьшение суммы которой лишает смысла работы над этим продуктом. Итогом расчетов является себестоимость, которую необходимо достичь при разработке, производстве и продвижении продукта. Это простое решение позволило получить прекрасный инструмент контроля и экономии затрат ещё на стадии проектирования.

Система таргет-костинг, в отличие от традиционных способов ценообразования, предусматривает расчёт себестоимости изделия, исходя из предварительно установленной цены реализации. Эта цена определяется с помощью маркетинговых исследований, т.е. фактически является ожидаемой рыночной ценой продукта или услуги. Для определения целевой себестоимости изделия (услуги) величина прибыли, которую хочет получить фирма, вычитается из ожидаемой рыночной цены. Далее все участники производственного процесса - от менеджера до простого рабочего - трудятся над тем, чтобы спроектировать и изготовить изделие, соответствующее целевой себестоимости. Менеджеры и служащие, стремясь приблизиться к целевой себестоимости, часто находят новые, нестандартные решения в ситуациях, требующих инновационного мышления. В системе таргет-костинг проектирование конструкции и проектирование себестоимости являются неразделяемыми составляющими интегрированного процесса формирования потребительских свойств будущего товара.

Процесс таргет-костинг обладает следующими свойствами:

1. Применяется на стадиях разработки и проектирования продукции, чем отличается от традиционной системы контроля нормативных затрат, используемой на стадии производства.

2. Хотя процесс и направлен на снижение затрат, он не относится к менеджменту, нацеленному на управление затратами в традиционном смысле.

3. Для его использования требуется сотрудничество многих подразделений.

4. Таргет-костинг лучше работает при широкой номенклатуре выпускаемой продукции и мелкосерийном производстве, чем при массовом производстве узкой номенклатуры изделий.

Процесс таргет-костинг можно разделить на пять этапов:

- корпоративное планирование,
- разработка проекта создания нового продукта,
- определение исходного плана,
- проектирование продукта,
- разработка плана подготовки производства.

Таким образом, весь производственный процесс, начиная с замысла нового продукта, приобретает инновационный характер, не выходя за рамки заранее установленных затратных ограничений.

Если схематически изобразить процесс управления по целевой себестоимости (таргет-костинг), можно увидеть, что «движение» к целевой себестоимости - двустороннее (рис.1).

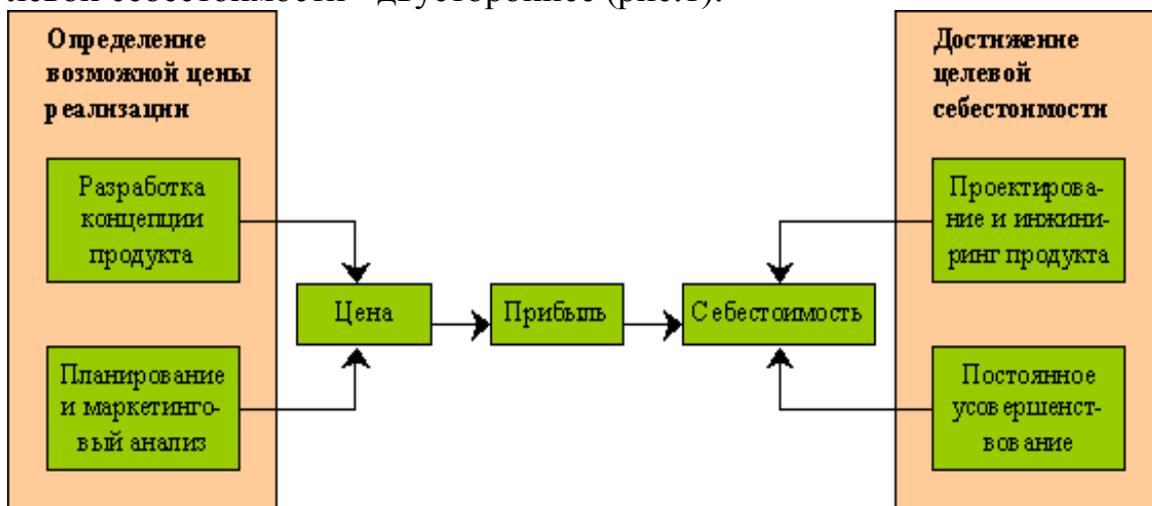


Рисунок 1 - Процесс управления по целевой себестоимости (target-costing)

Количественное вычисление величины целевого сокращения затрат осуществляется в четыре этапа:

1. Определение возможной цены реализации за единицу (элемент) рассматриваемой продукции или услуги.
2. Определение целевой себестоимости продукции (за единицу и в целом).

3. Сравнение целевой и сметной себестоимости продукции для определения величины необходимого (целевого) сокращения затрат.
4. Перепроектирование продукта и одновременное внесение улучшений в производственный процесс для достижения целевого сокращения затрат.

Рассмотрим применение системы «таргет-костинг» на примере выпуска книжного издания в издательстве «Белиссимо».

Таблица 1 – Показатели для расчета целевой себестоимости

Возможная рыночная цена за единицу, руб.	50
Целевая норма прибыли, %	28
Тираж издания, единиц	5000
Фактическая себестоимость тиража, руб.	206000

Ожидаемая рыночная цена за единицу продукции составляет 50 руб., а целевая норма прибыли - 28%. Тираж издания составляет 5000 единиц и по предварительным подсчётам фактическая себестоимость запланированного объёма продаж составляет 206000 руб.

Целевая себестоимость единицы продукции = $50 - 50 \cdot 28\% = 36$ руб.

Для запланированного объёма тиража выпуска данного книжного издания:

целевая себестоимость = $5000 \cdot 36$ руб. = 180000 руб.

Разница между фактической и целевой себестоимостью тиража =
 206000 руб. - 180000 руб. = 26000 руб.

Именно эту сумму следует «сократить» любыми доступными средствами, не опуская, однако, планку качества продукции. Указанную задачу «сокращения» легкой не назовёшь. Поэтому для того, чтобы система таргет-костинг заработала в полную силу, на предприятии должна быть создана высокоорганизованная и высокопродуктивная команда, объединённая общей целью.

В это время в действие вступает система кайдзен-костинг. Основное отличие управления затратами по методу «кайдзен» заключается в том, что снижение издержек происходит по уже выпускаемым видам продукции за счет повышения эффективности бизнес-процессов. Менеджмент определяет, на сколько должны быть снижены расходы на выпуск производимой продукции, и полномочия по достижении поставленных целевых значений затрат передаются непосредственно производственным подразделениям. Именно такую зада-

чу приходится решать большинству финансовых директоров, которые начинают управление затратами в своей компании. Для того чтобы в короткие сроки снизить себестоимость выпускаемой продукции и в целом затраты по компании, необходимо последовательно выполнить следующие шаги:

1. Определить, какие статьи затрат могут быть сокращены.
2. Совместно с руководителями производственных подразделений составить план снижения затрат и распределить между менеджерами ответственность за его исполнение.

Возвращаясь к нашему примеру, можно наглядно рассмотреть применение системы кайдзен-костинг. Выше мы рассчитали, что целевая себестоимость тиража книжного издания составляет 180000 руб., а фактическая 206000 руб. Для того, чтобы определить, как можно сократить фактическую себестоимость, необходимо рассмотреть себестоимость в разрезе статей затрат.

Таблица 2 – Сравнение фактической и целевой себестоимости тиража выпуска книжного издания

Статьи затрат	Фактическая себестоимость тиража, руб.	Целевая себестоимость тиража, руб.
Бумага на текст и обложку	$5000 * 16 \text{ руб.} = 80000$	$5000 * 13 \text{ руб.} = 65000$
Типографские работы	$5000 * 10 \text{ руб.} = 50000$	$5000 * 9 \text{ руб.} = 45000$
Обработка и оформление рукописи (редакционные расходы)	40000	35000
Общеиздательские расходы	30000	30000
Коммерческие расходы	6000	5000
Итого	206000	180000

Для достижения целевой себестоимости можно снизить затраты на бумагу на текст и обложку: во-первых, найти поставщика, который реализовывает бумагу по меньшей цене, но не худшего качества, во-вторых, можно выпускать издание в мягкой обложке, но при этом использовать материалы, которые бы могли обеспечить достаточную долговечность книжному изданию. Также можно снизить затраты на типографские работы и работы по обработке и оформлению рукописи. При реализации продукции задачей менеджеров является также снижение сокращение затрат на коммерческие расходы, в том числе и расходов на рекламу.

Принимая соответствующие управленческие решения, менеджеры достигли целевой себестоимости тиража книжного издания, что приводит к получению желаемой прибыли при реализации продукции и позволяет не завышать цену продажи и тем самым обеспечивать себе спрос на данный вид продукции.

Можно сказать, что «кайдзен-костинг» является прямым продолжением «таргет-костинг» в производстве. Философия «кайдзен-костинг» направлена на повышение эффективности производственных процессов вообще путем постоянного и упорного совершенствования, небольших улучшений, приводящих в итоге к грандиозным результатам. Особенностью этого метода является то, что в совершенствование производственных процессов вовлечены не только инженерные подразделения, но и все сотрудники предприятия без исключений. Основу данной системы составляют организационные мероприятия, вовлекающие менеджеров всех уровней, инженеров, техников и рабочих в процесс непрерывного поиска улучшений и повышения эффективности прямо на своих рабочих местах.

«Кайдзен-костинг» может функционировать только на предприятиях, на которых система учета затрат позволяет оперативно получать текущие результаты. К сожалению, для большинства отечественных предприятий это будет существенным ограничивающим фактором в применении этой методики.

В настоящее время важность «таргет-костинг» возрастает, но не следует пренебрегать и «кайдзен-костинг», который существенно отличается от «стандарт-кост», поскольку ставит целью непрерывное сокращение затрат на стадии производства в противоположность стремлению достигать и поддерживать нормативные затраты. Методы «таргет-костинг» и «кайдзен-костинг» неотделимы друг от друга: игнорирование любого из них делает невозможным эффективную реализацию концепции всеобщего управления затратами.

Источники:

1. ПБУ 6/01 «Учет основных средств»
2. Шеремет А. Д. Комплексный анализ хозяйственной деятельности. - М.: ИНФРА-М, 2008.
3. Сафронов И.А. Экономика предприятия. – М.: ЮристЪ, 2008г.-584с.
4. Сергеев И.В. Экономика предприятия. - М. « Финансы и статистика», 2007 г.-304 с.

ВНЕДРЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА. ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПОД КОНТРОЛЕМ

Управление компанией, на сегодняшний день, требует своевременного (ежедневного, ежечасного) получения информации для принятия управленческих решений. От того, насколько полно она будет представлена, зависит эффективность, а в настоящее время и жизнеспособность компании. Деятельность по сбору и обработке внешней и внутренней информации, то есть о самом предприятии и об окружающей его среде, и представляет собой систему управленческого учета.

При идеальном варианте систему управленческого учета можно было бы представить следующим образом – управленческий учет полностью строится на принципах бухгалтерского учета и на основе его данных.

В данном случае можно назвать управленческий учет подсистемой бухгалтерского. Многие компании используют именно такой подход из-за его дешевизны. Однако у него есть значительные недостатки, которые не позволяют должным образом решать задачи, поставленные перед управленческим учетом:

- 1 Несвоевременное отражение в бухгалтерском учете свершившихся фактов (например, из-за отсутствия документов по хозяйственной операции).
- 2 Жесткая регламентация бухгалтерского учета – нельзя сформировать информацию во всех необходимых разрезах (подробности сделки).
- 3 Не соответствие финансового результата, отраженного в бухгалтерском учете, действительному положению дел.
- 4 Несовершенство нормативной базы (противоречия различных нормативных документов, изменение законов «задним числом»).

В отличие от бухгалтерского учета, который ведется на предприятии в соответствии с законодательством, управленческий учет служит исключительно для принятия управленческих решений. Преимущества системы управленческого учета заключаются в следующем:

- 1 Она написана конкретно для данного предприятия.
- 2 Система гибка и легко адаптируется к изменениям в процессах, связанных с основной деятельностью.
- 3 Система включает как финансовые, так и натуральные показатели.

- 4 Она позволяет составлять промежуточную отчетность, используемую для более эффективного решения повседневных задач.

Основным критерием действенного управления является эффективное использование материальных, финансовых и людских ресурсов. Управленческий учет обеспечивает для этого необходимый механизм, давая возможность комплексно решать вопросы планирования, учета отдельных видов деятельности и контроля. Однако как разработать систему управленческого учета, чтобы этот механизм работал эффективно? Ответом на этот вопрос могут служить принципы и концепции учета развитых стран. В первую очередь, это международные стандарты финансовой отчетности (МСФО).

Для многих российских компаний подготовка отчетности по стандартам МСФО – не новшество: одни трансформируют отчетность в конце отчетного периода, другие ведут параллельный учет. Необходимость формирования отчетности по МСФО обусловлена либо присутствием иностранного акционера в составе директоров, либо желанием привлечь иностранного инвестора. Кроме того, многие банки при рассмотрении кредитных заявок стали требовать предоставления отчетности по МСФО.

Также, согласно концепции развития бухгалтерского учета и отчетности в России, в 2010 году на обязательное составление отчетности по МСФО перешли все общественно значимые компании. Управленческий учет на базе МСФО позволит в будущем значительно сократить материальные и временные затраты при составлении отчетности по международным стандартам.

Преимущества построения системы управленческого учета по принципам МСФО:

1. МСФО позволяют адекватно отразить свершившиеся факты хозяйственной деятельности;
2. МСФО наглядно отражают экономическую сущность операции;
3. МСФО позволяют увидеть реальные финансовые результаты, которых добилась компания.

Финансовые отчеты, рекомендуемые МСФО 1 «Представление финансовой отчетности» (бухгалтерский баланс, отчет о прибылях и убытках, отчет об изменениях в капитале, отчет о движении денежных средств), целесообразно использовать и в управленческом учете. Выполнение требований стандарта обеспечивает сопоставимость как собственных отчетов за разные периоды, так и отчетности разных компаний. В то же время, для управленческого учета требуются и другие отчеты, не регламентированные стандартом.

Также для целей управленческого учета логично использовать метод начисления, предлагаемый МСФО 1. Кассовый метод не приго-

ден для контроля и прогнозирования: при его использовании информация о понесенных убытках поступает намного позже, чем они возникли, и уже нет времени на исправление ситуации.

В управленческом учете имеет смысл использовать положение о существенности. Информация считается существенной, если ее пропуск или искажение влияет на экономическое решение. Это позволяет не перегружать отчетность компании позициями, не существенными с точки зрения учета и контроля.

Многие компании применяют требование МСФО 2 «Запасы», в соответствии с которым запасы отражаются в отчетности по наименьшей из двух величин: себестоимости или чистой цене продаж.

Применение требований МСФО 16 «Основные средства» позволяет сократить количество типичных ошибок при отражении основных средств в управленческом учете (например, в части начисления амортизации). Данный стандарт разрешает использовать два способа учета для разных групп основных средств. Основным методом – это учет по первоначальной (исторической) стоимости. Его целесообразно применять для тех объектов, чья стоимость со временем только уменьшается. Альтернативный метод учета заключается в том, что после принятия к учету основные средства регулярно переоцениваются по текущей справедливой стоимости. Такой подход позволяет отражать реальную стоимость активов, которыми владеет компания.

МСФО 14 «Сегментная отчетность» раскрываются принципы представления финансовой информации по сегментам. В стандарте собраны и систематизированы критерии сегментации. Применение МСФО 14 в управленческом учете актуально для многих российских компаний, так как в них часто не придерживаются принципа единообразия правил учета.

Опираясь на положения МСФО 18 «Выручка», компания может определить порядок учета выручки по конкретным сделкам. Критерии признания выручки, описанные в стандарте, применимы для составления управленческой отчетности.

Подводя итог вышесказанному, можно смело утверждать, что МСФО служит хорошим подспорьем в построении системы управленческого учета. Отдельные правила и стандарты МСФО могут с успехом применяться в управленческом учете. В то же время управленческий учет может служить информационной основой для составления отчетности по МСФО.

Управленческая и финансовая отчетность по международным стандартам решают разные задачи. Но при этом существует целый ряд вопросов, в которых использование МСФО при построении системы управленческого учета очень даже полезно. Целесообразно придерживаться следующего правила: если принципы, установленные в МСФО, позволяют получить отчетность, пригодную для управленче-

ских нужд, они соблюдаются. В других случаях следует отказаться от стандартов или внести соответствующие корректировки.

Итак, в качестве основы для построения управленческого учета выступают МСФО. Однако чтобы эта система действительно работала и выполняла все необходимые функции, необходима эффективная система контроля.

Деятельность каждой компании направлена на получение прибыли, завоевание и удержание своей доли на рынке, достижение преимуществ и превосходства над конкурентами. В связи с этим, внутренний контроль ориентирован на обеспечение эффективного функционирования компании. Контроль представляет собой механизм регулирования деятельности организации, направленный на то, чтобы установленные ею показатели оставались в приемлемых пределах. Без такого регулирования организация не сможет получать информацию об эффективности своей работы, с точки зрения стратегической цели. Система контроля позволяет сравнивать полученные показатели с запланированными и в случае отклонения корректировать их.

В современных условиях внутренний контроль компании должен присутствовать на всех уровнях управления. Эффективная система внутреннего контроля (СВК) – это основа функционирования системы управленческого учета, гарантия успешной деятельности компании.

В настоящее время во многих компаниях вопросы контроля возложены в качестве дополнительных функций на различные отделы и подразделения, которые часто и не подозревают об этом. В результате такого подхода возникают разногласия в определении обязанностей и ответственности между подразделениями по внутреннему контролю. Необходимая информация для контроля и анализа поступает с опозданием, когда уже сложно оказать влияние на эффективность деятельности и предотвратить потери и негативные отклонения. Нередко из-за отсутствия полной и своевременной информации руководители не могут объективно оценить, проанализировать причины упущений в работе, выявить резервы повышения эффективности и, как следствие, своевременно принять решения. Правильно организованная система внутреннего контроля позволяет не только своевременно находить изъяны в деятельности компании, но и принимать меры для устранения и предотвращения их появления в дальнейшем.

Таким образом, система внутреннего контроля представляет собой один из элементов управления, который включает комплекс организационных мер для эффективного функционирования компании, выявления отклонений и неблагоприятных ситуаций, а также оценки обоснованности и целесообразности принятых управленческих решений.

В большинстве компаний внутренний контроль ограничивается лишь годовой проверкой финансово-хозяйственной деятельности, которая дает оценку результатов проведенных в прошлом операций. Такой подход существенно снижает эффективность контроля в процессе подготовки и совершения хозяйственных операций. Этого можно избежать при помощи центров финансовой ответственности (ЦФО).

Для каждого центра финансовой ответственности должны быть четко сформулированы свои цели и задачи, направленные на обеспечение руководства необходимой информацией; установлены рамки ответственности и возможности, а также определены ресурсы. Разработка системы внутреннего контроля на основе ЦФО начинается со следующих шагов:

1. Разделение отделов, подразделений или конкретных сотрудников по ответственности;
2. Определение статуса каждого ЦФО;
3. Постановка целей и задач для каждого конкретного центра ответственности;
4. Определение целевых показателей, которые в наибольшей степени характеризуют деятельность ЦФО, разработка методики их расчета;
5. Определение регламента взаимодействия внутри центра ответственности и между различными ЦФО;
6. Создание форм управленческой отчетности, составляемых каждым центром ответственности в процессе деятельности, а также установление сроков их предоставления.

Преимущества выделения центров финансовой ответственности очевидны. Распределяя ответственность между подразделениями, руководство реально представляет, кто и за что отвечает. Внимание руководителя подразделения концентрируется на деятельности своего центра, что позволяет оперативно оценивать результаты работы и своевременно корректировать дальнейшие действия. Все это в итоге способствует повышению оперативности и обоснованности принятия управленческих решений.

Подводя итог всему вышесказанному, можно смело утверждать, что управленческий учет необходим каждой компании, независимо от ее масштабов и видов деятельности. Он предоставляет возможность оперативно принимать грамотные экономические решения, что способствует успешной работе в условиях неопределенности на рынке. Однако все усилия по постановке управленческого учета будут пустыми без действенной системы внутреннего контроля. Таким образом, эффективная система управленческого учета – это система, созданная на базе МСФО, неотъемлемой частью которой является внутренний контроль.

БЕЗРАБОТИЦА В РОССИИ: АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ТЕНДЕНЦИЙ

Одним из важнейших макроэкономических показателей является высокий уровень занятости населения.

Трудовые ресурсы – это часть жителей трудоспособного возраста, владеющего физиологическими и внутренними возможностями. Рабочая сила - индивидуальная производительная способность каждого человека к труду, которая неотъемлема от человека как от личности. Человеческий капитал – полученный и сформированный человеком конкретный запас здоровья [4, с. 166], опыта, навыков, способностей, который благонамеренно используются в той или иной сфере деятельности. Прежде чем анализировать безработицу, нужно выяснить – откуда возникают проблемы, связанные с нехваткой трудовых ресурсов, где она формируется и развивается, каковы функции этого рынка. Безработица возникает на рынке труда.

Рынок труда – это сфера формирования спроса и предложения рабочей силы (трудовых услуг). Посредством рынка труда большое количество населения получает работу и доходы. Рынок труда регулируется спросом и предложением рабочей силы.

Субъектами финансовых взаимоотношений являются монопольные организации, бизнесмены, государство, а также отдельные работники и профсоюзы.

Складывающиеся на рынке труда цены предполагают собой ставки заработной платы, являющиеся денежной формой стоимости рабочей силы.

Безработица – это экономическое состояние, при котором желающие работать не могут найти работу при обычной ставке заработной платы.

В соответствии с законодательством РФ безработными признаются трудоспособные граждане, которые:

- не имеют работу и заработка;
- зарегистрированы в службе занятости в целях места подходящей работы;
- ищут работу и готовы приступить к ней.

С экономической точки зрения безрезультатное применение полезных сил, либо рабочей мощи, приводит к неполной занятости производственных мощностей, а также к неполному использованию общественных ресурсов. Безработица также приводит к нарастанию социальных проблем и политической напряженности в государстве [1, с. 117]. По этим причинам экономика не может функционировать хорошо и стабильно, а также развиваться в полную силу. Поэтому уровень безработицы показывает всю финансовую деятельность в стране.

Таким образом, проблема отсутствия работы в Российской Федерации является актуальной.

На данный момент, проблема безработицы в стране очень активно решается, что приводит к тенденции ее снижения. Динамика степени безработицы последних двух лет представлена на рис. 1.



Рисунок 1 – Уровень безработицы в 2016-2017 гг.

Уровень занятости населения (отношение численности занятого населения к общей численности населения в возрасте 15-72 лет) в декабре 2017 г. составил 65,8%.

Численность занятого населения в декабре 2017г. увеличилась по сравнению с ноябрем 2017г. на 103 тысяч человек, или на 0,1%, по сравнению с декабрем 2016г. уменьшилась на 318 тысяч человек, или на 0,4%.

Численность безработных в декабре 2017г. по сравнению с ноябрем 2017г. уменьшилась на 10 тысяч человек, или на 0,3%, по сравнению с декабрем 2016г. – на 226 тысяч человек, или на 5,5%.

Общая численность безработных, классифицируемых в соответствии с критериями МОТ, в 5,0 раз превысила численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости населения. В конце декабря 2017г. в органах службы занятости населения состояло на учете в качестве безработных 776 тысяч человек, что на 5,9% больше по сравнению с ноябрем 2017г. и на 13,3% – меньше по сравнению с декабрем 2016 года.

Среди безработных (по методологии МОТ) доля женщин в декабре 2017г. составила 46,8%, городских жителей – 64,4%, молодежи до 25 лет – 21,7%, лиц, не имеющих опыта трудовой деятельности – 25,3%.

Уровень безработицы среди сельских жителей (7,7%) превышает уровень безработицы среди городских жителей (4,3%). В декабре 2017г. это превышение составило 1,8 раза.

В декабре 2017г. среди безработных доля лиц, оставивших прежнее место работы в связи с высвобождением или сокращением численности работников, ликвидацией организации или собственного

дела, составила 14,6%, а в связи с увольнением по собственному желанию – 28,2% .

Самый низкий уровень безработицы отмечается в Центральном федеральном округе, самый высокий – в Северо-Кавказском федеральном округе. Динамику уровня безработицы по федеральным округам можно увидеть на рис.2

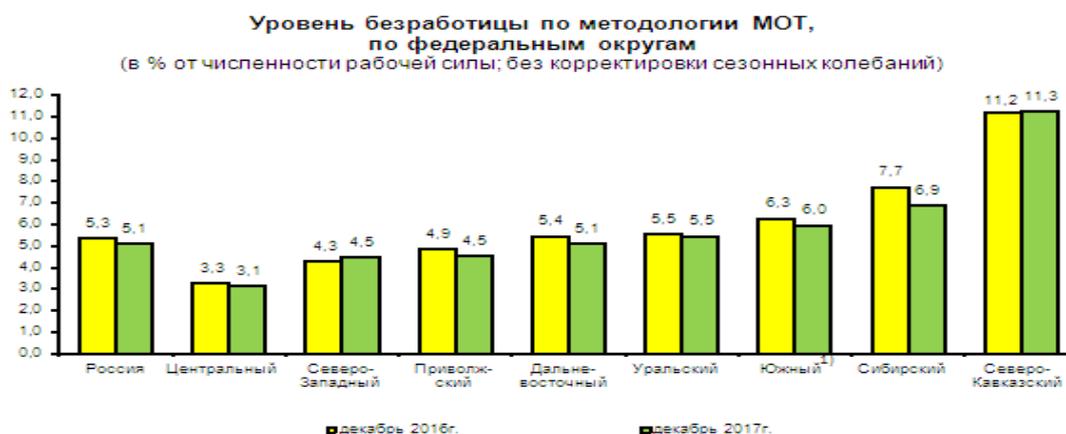


Рисунок 2 – Уровень безработицы по федеральным округам за 2016-2017гг.

Современные мальтузианцы предлагают поддерживать стабильность на рынке труда с помощью государственной политики ограничения рождаемости, что активно используется в развивающихся странах. Кейнсианские программы борьбы с безработицей предлагают использование общественных работ (строительство дорог, больниц), а также систему мер способных оживить конъюнктуру рынка. Так нельзя производить переоценку снижения уровня безработицы.

Низкий уровень безработицы в России- это значит, что производительность труда невысокая, следствие низкой занятости трудовых ресурсов, в том числе и их использование. Если в РФ средний размер выплат по безработице составляет 140\$, то в США – 1000\$, в Японии - 2400\$. Также в РФ быть безработным это очень стыдно, чем в развитых странах. Здесь сказывается закалка советского времени.

Для того, чтобы бороться с безработицей, нужно, в первую очередь, приостановить работу нашего рынка труда для миграционной неквалифицированной рабочей силы, что приведет к росту заработной платы и эффективное использование трудовых ресурсов. Создание и развитие кадровых отделов на предприятиях даст возможность работнику получить переподготовку или переквалификацию, а также зарубежный опыт для высокого качества производительности. Государство должно каким-то образом поощрять рабочую силы (льготы, сокращение ставки на предприятия), предоставлять работу – молодежи, инвалидам.

Молодым соискателям лучше стремиться поступать в престижные ВУЗы, чтобы получить ценный и очень обширный багаж знаний, потому что в настоящее время уровень образования играет значительную роль на бирже труда [2, с. 127].

Нельзя не отметить тот факт, что российские предприятия поднимают производительность труда, повышая уровень профессиональной подготовки работников [5, с. 235]. Многие фирмы расширяют свой спектр социальных льгот – питание, жилье, оплата членства в фитнес-клубе, оплата проезда и т.д. [3, с. 4160] Можно провести жесточенную политику протекционизма, чтобы поднять конкурентоспособность российских производителей, финансировать слаборазвитые районы страны, уделять внимание семейному предпринимательству.

Таким образом, трудности занятости и отсутствия работы довольно исследованы, но для обеспечения занятости населения, и снижения уровня безработицы до минимума уже давно назрела необходимость в разработке эффективных, практических решений этой проблемы.

Источники:

1. Альпидовская М.Л., Шулимова А.А. Институциональные аспекты феномена рыночного хозяйства // Феномен рыночного хозяйства: векторы и особенности эволюции / под ред. Я.С. Ядгарова, В.А. Сидорова. – Лондон: LSP, 2017. – С. 117-129.

2. Сафронов А.М., Мищенко Е.А. Новые направления экономической политики России в условиях экономического кризиса // Развитие аграрного рынка в условиях глобальных вызовов: сборник научных трудов / сост. Л. В. Лазько. – Краснодар: КубГАУ, 2016. – С. 127-140.

3. Шулимова А.А. Институционально-экономические проблемы социально-ответственного партнерства современной России // В мире научных открытий. 2015. № 3.9 (63). – С. 4160-4171.

4. Шулимова А.А., Шулимова Е.А. Физическое и нравственное здоровье как фактор общественного развития // Спорт, олимпизм, олимпийский край: к Зимним олимпийским играм 2014 г. в г. Сочи: всероссийская заочная научно-практическая конференция. – Краснодар: ЦНТИ, 2010. – С. 166–170.

5. Шулимова А.А., Шулимова Е.А. Интеллектуальный потенциал работника: региональный подход // Социально-инновационное развитие региональной экономики: проблемы и перспективы: сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции с международным участием. – Краснодар: ИЭиУ МиСС, 2011. С. 235–238.

6. Фролова А.А., Заикин В.А., Остапченко Л.А. «Безработица в Российской Федерации» Инновационная наука, по. 2-2 (14), 2016, pp. 117-120.

7. Бобков В.Н. О программе повышения уровня и качества жизни // Проблемы теории и практики управления. – 2015. - № 6 (99). – С.3.

МОЛОДЕЖНЫЕ НЕФОРМАЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛИЗАЦИИ

Как известно, человек является социально-биологическим существом. Если биологическое начало заложено в индивиде с момента рождения, то социальное человек приобретает в течение жизни, при взаимодействии с обществом. Социализация это процесс освоения человеком норм, ценностей, знаний и навыков, необходимых для комфортного сосуществования в обществе. Процесс социализации играет ключевую роль в становлении личности. На всех этапах развития личности происходит постоянное влияние на индивида со стороны различных социальных институтов. Зачастую, одно из самых значимых воздействий на личность оказывают молодежные неформальные организации. Данная социальная проблема отличается повышенной актуальностью, поскольку социализация это дорога длинная в жизнь.

Молодежные неформальные организации это неофициальное формирование групп людей, которые объединены по признаку принадлежности к одной возрастной категории. Отличительной особенностью данных социальных объединений является спонтанное сплочение молодежи на основе общих интересов, социальных связей и норм поведения. Молодежные неформальные организации в силу возрастных особенностей, особенностей социального положения и социально-психологических качеств характеризуются высоким уровнем экспрессивности. Данную возрастную группу отличает повышенная мобильность, внутренняя противоречивость, стремление к самовыражению и высокий уровень динамичности [1]. Именно поэтому молодежные организации оказывают большее влияние на социальные группы, чем другие общественные объединения. В процессе социализации личности многие группы оказывают влияние на человека и в первую очередь это семья. Самая малая и первичная ячейка общества, воздействующая на индивида с самых первых дней жизни. Она закладывает основные знания, умения, навыки и этические нормы, которые впоследствии становятся базовыми.

Воздействие молодежных групп населения на личность имеют немного другую специфику. Они играют огромную роль в адаптации человека в современном обществе, приобщении его к культуре, принятой в данном обществе. Молодежные неформальные организации являются важным средством социализации. Широкое распространение имеет субкультура, которая зачастую становится фактором социализации молодежи. Субкультура представляет собой культурное молодежное движение, объединенное общностью стереотипов, норм, ин-

тересов и ценностей [2]. Причинами вступления в подобные объединения могут стать:

- активный поиск своего места в жизни;
- особенности переходного возраста;
- освоение новых социальных ролей;
- необходимость реализации неудовлетворенных жизненных потребностей.

Данная специфическая социальная группа крайне неустойчива, легко подвергается влиянию, критике и давлению со стороны. Известны случаи использования вedomой молодежи, как в положительных, так и отрицательных целях, за счет их противоречивой и неопределенной жизненной позиции. Нередко, благодаря участию в неформальных объединениях, молодое поколение находит свое место «под солнцем», развивается и обретает новые знания, навыки, умения.

Наряду с позитивной направленностью деятельности подобных групп, наблюдается также негативное воздействие на личность. Некоторые виды субкультурных движений могут создавать платформу для развития неблагоприятных тенденций. Отдельные виды и вовсе способствуют криминализации общества, в той или иной степени заблаговременно обеспечивая негативное отношение со стороны отдельных категорий населения. Проблема восприятия неформальных молодежных групп в современном обществе стоит особо остро, в связи с возрастными, психологическими, и поведенческими особенностями молодежи.

Подводя итог, нужно отметить, что молодежь – это будущее страны, движущая сила, источник энергии и двигатель прогресса. Безусловно, ощутима роль молодежных объединений и организаций, будь то формальные или неформальные общности. Они выполняют такую функцию, как социализация и становление личности. Эти процессы крайне важны для индивида и для социума в целом, поскольку именно благодаря им, человек становится разумным социальным существом.

Источники:

1. Гидденс Э. Социология: Учебник. Челябинск, 2015
2. Башкатов, И. П. Психология неформальных подростково-молодежных групп / И. П. Башкатов. – М.: Информпечать, 2016. – 335 с.
3. http://bank.orenipk.ru/Text/t49_19.htm
4. <http://rubugabooks.com/book.232-sociologia-molodezhi>

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АНАЛИЗ БЕЗУБЫТОЧНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

Руководителю любого предприятия на практике приходится принимать множество управленческих решений. Каждое принимаемое решение, касающееся цены, затрат, объема продажи продукции, сказывается на финансовых результатах предприятия.

Дать финансовую оценку взаимосвязи и взаимозависимости между этими категориями позволяет управленческий анализ. Управленческий анализ – это анализ изучения зависимостей финансовых результатов предпринимательства от издержек и объемов производства. Поэтому его называют еще анализом «издержки—объем—прибыль» («Cost—Volume—Profit») или «CVP».

Он помогает руководителям предприятий выявить оптимальные пропорции между переменными и постоянными затратами, ценой и объемом продажи, минимизировать предпринимательский риск.

В целях изучения зависимости между изменениями объема производства, совокупного дохода, расходов и прибыли проводят анализ безубыточности производства. При этом особое внимание уделяется анализу выпуска продукции, что позволяет руководству определять критические точки производства, то есть такую точку объема продаж, при которой предприятие имеет затраты, равные выручке от реализации своей продукции, то есть нет ни прибыли, ни убытков.

Цель анализа безубыточности состоит в том, чтобы установить, что произойдет с финансовыми результатами при изменении уровня производственной деятельности организации.

В системе бухгалтерского управленческого учета для вычисления точки безубыточности применяется три метода:

1. Математический метод (метод уравнения).
2. Метод маржинального дохода (валовой прибыли).
3. Графический метод.

1) Метод уравнения основан на исчислении чистой прибыли по формуле:

$$\text{ЧП} = \text{ВП} - \text{ПерЗ} - \text{ПостЗ},$$

где ЧП – чистая прибыль,

ВП – валовая прибыль,

ПерЗ – переменные затраты,

ПостЗ – постоянные затраты.

Рассмотрим пример: ООО «Бетоносервис» выпускает продукцию трех видов:

- бетон на гранитном щебне М-200;
- бетон на гранитном щебне М-300;

— бетонные стеновые блоки ФБС 24-4-6Т и имеет следующие показатели (таблица 1).

Обозначим x количество проданных кубических метров бетона М-300, тогда $2,4255 x$ м³ будет соответствовать количеству проданного бетона М-200, а $5,8921 x$ м³ – бетонных стеновых блоков ФБС 24-4-6Т.

Подставим известные данные в формулу:

$K \times Ц - K \times ПЕРед - ПОСТрасходы = ЧП.$

$(964,39 x 5,8921 x + 1477,78 x 2,4255 x + 1669,36 x) - (884,68 x 5,8921 x + 1122,98 x 2,4255 x + 1268,03 x) - 37607,87 = 0;$

$(5682,2832 x + 3584,3554 x + 1669,36 x) - (5212,623 x + 2723,788 x + 1268,03 x) = 37607,87;$

$1731,5576 x = 37607,87;$

$x = 22.$

1) 22 м³ – бетон М-300;

2) $2,4255 x 22 = 53$ (м³) — бетон М-200;

3) $5,8921 x 22 = 128$ (м³) — бетонные стеновые блоки ФБС 24-4-6Т.

22 (м³) + 53 (м³) + 128 (м³) = 203 (м³).

Критическая точка объема продаж составляет 203м³, из них

53 м³ приходится на бетон М-200,

22 м³ — на бетон М-300,

128м³ — на бетонные стеновые блоки.

**Таблица 1 - Данные о доходах и расходах
ООО «Бетонсервис» за октябрь 2010 года**

Показатели	Бетон М-200	Бетон М-300	Стеновые блоки ФБС 24-4- 6Т	Итого
1. Объем продаж, м ³	79,8	32,9	193,85	306,55
2. Цена за 1 м ³ , руб.	1477,78	1669,36	964,39	—
3. Выручка от про- даж, руб.	117 926,84	54 921,94	186 947	359 795,84
4. Переменные рас- ходы на 1м ³ , руб.	1122,98	1268,03	884,68	—
5. Переменные рас- ходы на весь объем, руб.	89 613,8	41 718,19	171495,22	302 827,21
6. Маржинальный доход, руб.	28 313,04	13 203,75	15451,78	56 968,57
7. Постоянные рас-	19 139,23	8510,57	9958,07	37

ходы, руб.				607,87
8. Прибыль от продажи, руб	9173,81	4693,18	5493,71	19360,7
9. Критическая точка, м3	53	22	128	203

2) В состав маржинального дохода входят прибыль и постоянные издержки:

$$МД = ВП - ПерЗ$$

Тогда критическая точка равна отношению постоянных расходов в общей сумме к величине маржинального дохода на единицу продукции.

В нашем примере это будет:

маржинальный доход на единицу = $56968,57/306,55=185,84$ (руб.);

критическая точка = $37607,87 / 185,84 = 203$ (м3).

Организация также должна продавать свою продукцию, чтобы полученным маржинальным доходом покрыть постоянные издержки и получить прибыль. Когда получен маржинальный доход, достаточный для покрытия постоянных издержек, достигается точка равновесия.

При маржинальном подходе менеджер получает информацию о маржинальности каждого продукта.

Маржинальность продукта – это маржинальный доход, приходящийся на единицу продукта, выраженный в процентном отношении к выручке (цене). В нашем примере:

Бетон М-200 – $354,8 / 1477,78 \times 100 = 24,01\%$;

Бетон М-300 – $401,33 / 1669,36 \times 100 = 24,04\%$;

ФБС 24-4-6Т – $79,71 / 618,2 \times 100 = 8,27\%$.

Чем выше маржинальность продукта, тем выгоднее его производство.

Маржинальный доход лежит в основе управленческих решений, связанных с пересмотром цен, изменением ассортимента выпускаемой продукции, установлением размера премий, стимулирующих продажу продукции, проведением рекламной кампании и других маркетинговых операций.

Рассмотрев два метода анализа безубыточности производства, можно отметить, что получены одинаковые результаты (с учетом погрешности при расчетах).

Метод уравнения является довольно трудоемким. Таким образом, признав метод маржинального дохода наиболее удобным, можно отметить, что система «директ-костинг» кроме содействия эффективной политике ценообразования также успешно формирует информационную базу для проведения анализа безубыточности.

Одним из основных показателей операционного анализа является маржинальный запас прочности, то есть величина, показывающая превышение фактической выручки от продажи продукции (работ, услуг) над пороговой, обеспечивающей безубыточность продажи. Этот показатель определяется следующей формулой:

$$\text{МЗП} = \frac{(\text{ВП} - \text{Пороговая величина})}{\text{ВП}} \times 100$$

Таким образом, маржинальный запас прочности для ООО «Бетонсервис» в октябре 2010 года составил:

$$\text{МЗП} = (359794,84 - 237439) / 359794,84 \times 100 = 34 \%$$

Чем выше маржинальный запас прочности, тем лучше для предприятия. Значение маржинального запаса прочности, равное 34 процентам, показывает, что если в силу изменения рыночной ситуации (сокращение спроса, ухудшение конкурентоспособности) выручка предприятия сократится менее чем на 34 процента, то предприятие будет получать прибыль, если более чем на 34 процента — окажется в убытке.

При увеличении объема продаж прибыль будет возрастать непропорционально. Такая зависимость скорости процентного изменения прибыли по отношению к процентному изменению объема продаж вблизи точки безубыточности связана с наличием постоянных затрат в общей сумме затрат и получила название эффекта операционного (производственного) рычага или леввериджа («leverage» в дословном переводе — рычаг) и рассчитывается по формуле:

$$\text{ОР} = (\text{ВП} - \text{ПЕР}) / \text{ЧП}.$$

Таблица 2 - Данные о размере операционного леввериджа по видам продукции ООО «Бетонсервис» за октябрь 2010 года

Виды продукции	Операционный левверидж
1. Бетон М-200	3,09
2. Бетон М-300	2,81
3. Стеновые блоки ФБС 24-4-6Т	2,81

Величина эффекта операционного рычага показывает, на сколько процентов изменится прибыль при изменении выручки на 1 процент. То есть при увеличении (уменьшении) на 1 процент выручки от продажи бетона М-200 прибыль от продажи увеличится (уменьшится) на 3,09 процента, бетона М-300 и ФБС 24-4-6Т — на 2,81 процента.

Кроме того, данный показатель позволяет выяснить, на сколько процентов должна уменьшиться выручка, чтобы организация перестала

ла получать прибыль, то есть чтобы достичь критической точки. Так, выручка от продажи бетона М-200 должна уменьшиться на 32,36 процента (100/3,09), бетона М-300 и ФБС 24-4-6Т — на 35,58 процента по каждому виду продукции.

Уровень операционного левеиджа рассчитывается по формуле

$$OP = \frac{ПОСТрасходы}{ПЕРрасходы}$$

Таблица 3 - Данные о размере операционного левеиджа по видам продукции ООО «Бетонсервис» за октябрь 2010 года

Виды продукции	Операционный левеидж
1. Бетон м-200	0,21
2. Бетон М-300	0,20
3. Стеновые блоки ФБС 24-4-6Т	0,06

Размер операционного левеиджа по видам бетона практически одинаковый, значительно отличается величина данного показателя по стеновым блокам ФБС 24-4-6Т. При изменении объема продаж на одну единицу прибыль от продажи стеновых блоков изменится не так сильно, как прибыль от продажи бетона. Таким образом, организации с более высоким уровнем постоянных расходов несут больший риск убытка при неблагоприятном развитии рыночной ситуации.

Однако считать, что высокая доля постоянных расходов в структуре затрат предприятия является отрицательным фактором, нельзя. Увеличение производственного левеиджа может свидетельствовать о наращивании производственной мощи предприятия, о техническом перевооружении, повышении производительности труда. Все эти факторы, являющиеся положительными, проявляются в увеличении доли постоянных расходов и приводят к увеличению эффекта производственного левеиджа.

Таким образом, необходимым условием применения механизма производственного левеиджа является использование маржинального метода, основанного на подразделении затрат предприятия на постоянные и переменные. Анализ безубыточности, использующий метод маржинального дохода, следует считать одним из ключевых направлений анализа всей деятельности организации. Ведь точка безубыточности является неким ориентиром, началом отсчета для определения объема производства, приносящего прибыль, — главной цели любой организации.

В целом, СVP-анализ дает развернутое представление о взаимосвязи расходов, объема продаж и прибыли, соотношении доходов и расходов, структуре себестоимости, формировании финансовых результатов и влияющих на них факторов.

Источники:

1. Балабанов И.Т. Основы финансового менеджмента. – М.: 2005 г.
2. Вахрушина М.А. Бухгалтерский управленческий учет: Учебник для ВУЗов. 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Омега – Л; Высш. школа, 2003 г.
3. Головизнина А.Т. Архипова О.И. Бухгалтерский управленческий учет: Учебное пособие. – М.: ТК ВЕЛБИ, Изд-во Проспект, 2006 г.
4. Ивашевич В.Б. Бухгалтерский управленческий учет: Учеб.для ВУЗов. – М.: Экономистъ, 2007 г.
5. Кондраков Н.П., Иванова М.А. Бухгалтерский управленческий учет: Учебное пособие. – Москва: ИНФРА – М, 2008 г.

А. ГОРБЕНКО
н.р. С.А. ОЛЬШАНСКАЯ

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ КУБАНСКОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА

Для управления любым предприятием важно понимать, что успех ее развития, и плодотворность деятельность зависит не только от экономической составляющей и грамотно поставленных задач, но и от компании в целом, ее структуры и жизни в ней. Организация - это целый организм, в котором функционируют механизмы между собой для эффективности ее деятельности, поэтому важно учитывать организационную структуру предприятия. Под организационной культурой понимают совокупность установок, ценностей и традиций, в рамках которых реализуется трудовое поведение персонала организации и которые разделяются всеми ее работниками. Это явление существует в любой организации, но далеко не всегда воспринимается ее персоналом как элемент системы управления [1]. Если мы имеем дело с бизнес-организацией, то для определения этого явления иногда используют другое понятие – «корпоративная культура».

Значимость организационной культуры для управления организации, а также за ее поведением большая. В первую очередь, она позволяет:

- идентифицировать работнику себя с организацией, в которую он включен, что способствует формированию лояльности его трудового поведения по отношению к принятой в ней системе ценностей и норм;
- усилить чувство безопасности и стабильности у каждого работника, что способствует росту его профессиональной квалификации и снижает текучесть кадров;
- повысить чувство ответственности работника за результаты его труда;
- сформировать положительные функции трудового поведения, которые служат образцом для всего персонала, и особенно его новых членов;

- облегчить внутреннюю адаптацию каждого члена организации к требованиям структуры, составным элементом которой он является, и т.п.

Исходя из этого, организационная культура представляет собой следствие воздействия мотивов подчинения на трудовое поведение персонала, что заставляет его выполнять действия, необходимые не столько ему лично, а сколько вытекающие из задач, стоящих перед организацией в целом [2].

Чтобы организационная структура организации положительно влияла на эффективность функционирования и развития, она должна отвечать следующим условиям:

- соответствовать целям организации и специфике ее функционирования и развития во внешней среде;
- элементы организационной культуры не должны противоречить друг другу или носить чисто декларативный характер;
- содержание организационной культуры должно динамично развиваться в соответствии с новыми требованиями ее внешней и внутренней среды.

Процесс формирования организационной культуры имеет две составляющие: социализацию и индивидуализацию.

Социализация — это формирование организационной культуры организации сверху за счет воспитания персонала руководителями и формирования или навязывания последним требуемых им установок, ценностей, мнений и др.

Индивидуализация — активные действия персонала по созданию приемлемой для него организационной культуры [3].

В Кубанском социально-экономическом институте процесс формирования организационной культуры продолжается на протяжении 17 лет. Но несмотря на это, основы поведения, норм, культуры, подчинения, межличностных деловых отношений были установлены в момент открытия организации. Менялись правила, трудовые установки, но благодаря этому, инновации в организационной культуре имели эффективный характер.

Кубанский социально-экономический институт славится этикетом взаимоотношений между сотрудниками, а также между студентами. По сравнению с другими ВУЗами численность работников и студентов не отличается большим количеством, и это способствовало формированию особенности внутренней политики структур и института в целом. Степень подчинения и уровень субординации между сотрудниками сохраняет свой деловой стиль, что подчеркивает статус всего коллектива и сферы деятельности предприятия.

Весь рабочий процесс в ВУЗе не противоречит Трудовому и Гражданскому кодексам, а наоборот, соблюдает все пункты правил.

К особенностям организационной культуры в Кубанском социально-экономическом институте можно отнести следующие пункты, которые относятся и к процессу социализации и индивидуализации:

- ежемесячные проведения заседаний Ученого совета и ректората;
- временной прием ректора;
- установление строгого делового формата общения между работниками;
- проведение корпоративных мероприятий по важным случаям;
- ежемесячное проведение часа ректора для студентов;
- организация культурной деятельности Студенческого совета;
- ежегодная традиционная экскурсия студентов и преподавателей в ДЦ «Орленок», горы Лаго-Наки, туристические слеты;
- традиционное проведение недели кафедры иностранных языков, а также множество международных, региональных и студенческих научно-практических конференций;

Как видно, всё вышеперечисленное способствует не только повышению организационной культуры предприятия, но и эффективность деятельности и повышения функционирования работы. Заметно, что помимо высокого качества образования Кубанский социально-экономический институт имеет множество традиций, тем самым привлекает большое количество студентов.

В заключении можно отметить, что организационная культура предприятия является неотъемлемой частью управления, а также формированием эффективной трудовой политики, что позволяет достойно конкурировать на рынке труда. В Кубанском социально-экономическом институте уделяют особое внимание на исполнение и сохранение организационной культуры, т.к. она напрямую влияет на успех всей организации, путем привлечения новых студентов и работников. А это важный фактор деятельности образовательной организации.

В свою очередь, Кубанский социально-экономический институт основывается на традициях, деловой рабочей политике и установленных нормах правил поведения и этики, как между работниками, так и студентами.

Источники:

1. «Организационная культура как элемент системы управления поведением организации» [электронный ресурс] URL: http://studme.org/1031020816987/menedzhment/organizatsionnaya_kultura_kak_element_sistemy_upravleniya_povedeniem_organizatsii.
2. «Степень влияния организационной культуры на поведение сотрудников фирмы» [электронный ресурс] URL: http://yartehnostroy-s.ru/vliyanie_organizatsionnoy_kulturyi_na_povedenie_sotrudnikov.html
3. «Организационное поведение» [электронный ресурс] URL: http://studme.org/1256060716989/menedzhment/rezyume_harakteristiki_organizatsii.

ТРУДОВАЯ МОТИВАЦИЯ РАБОТАЮЩИХ СТУДЕНТОВ

В структуре личности мотивация занимает особое место и является основным понятием, используемым для объяснения движущих сил поведения и деятельности человека. Впервые слово «мотивация» употребил А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины» (1900 — 1910), затем этот термин прочно вошел в психологический обиход для объяснения причин поведения человека и животных [2].

Изучение трудовой мотивации является одним из наиболее актуальных вопросов на сегодняшний день. Особо четко он обозначен в области управления персоналом, которая включает в себя многие составляющие. Среди них – кадровая политика, взаимоотношения в коллективе, социально-психологические аспекты управления. Ключевое же место занимает определение способов повышения производительности, путей роста творческой инициативы, а так же стимулирование и мотивация работников.

Трудовая мотивация – побуждение человека к труду, являющееся результирующей системой внутренних побудительных элементов, таких, как потребности, интересы, ценностные ориентации, с одной стороны, с другой – отражаемые и фиксируемые сознанием человека факторы внешней среды, так называемые внешние стимулы, побуждающие к трудовой деятельности. Все эти элементы представляют собой сложную систему мотивов, под влиянием которых в сознании человека формируется как отношение к труду, так и программа трудового поведения, способного привести к удовлетворению соответствующих потребностей. Трудовая мотивация является мотивацией высшего типа наряду с мотивациями, иницирующими социальные контакты, творчество. Трудовая мотивация как система мотивов, отражающих потребности, удовлетворяемые с помощью трудовой деятельности, динамична. Ее изменение так же, как и мотивов, происходит в зависимости от изменения личности работника (например, системы его ценностных ориентации и т. д.) и окружающей его социальной действительности [2].

Современная студенческая молодежь представляет собой поколение, мировоззрение которого формировалось под воздействием перехода к рыночной системе хозяйствования и общественных отношений в экономике, политике, культурной и духовной сферах, и новые реалии современной жизни не требуют адаптации, необходимой для более старших поколений россиян.

В настоящее время многие слои населения в нашей стране, к сожалению, финансово не защищены. Современному студенту также

приходится самостоятельно задумываться о собственном материальном обеспечении и, как следствие, делать выбор между нормальным посещением занятий и дополнительным заработком.

В странах СНГ весь позапрошлый век и почти все прошлое столетие работающие студенты считались мучениками. В советское время те, кто совмещал труд с учебой, приобретали специальность практически только на вечерних отделениях вузов. Сейчас ситуация значительно изменилась. Многие студенты все чаще совмещают учебу с работой. Вот некоторые результаты исследований среди студентов различных стран мира.

Американские студенты подрабатывают в «Макдональдсах». За океаном будущий юрист считает себя счастливым, если ему на лето удастся устроиться регистратором в адвокатскую контору.

По результатам «Euro Student Survey 2017» 54 % ирландских студентов-очников подрабатывают в среднем 14 часов в неделю при средней ставке 5 евро в час. Всероссийское исследование, проведенное в 2017 году, показало, что в среднем 39% студентов работают, причем, процент работающих студентов зависит от профиля ВУЗа и специальности (от 88,9% в вузах политического, правового и управленческого профиля до 10% в вузах военного профиля). Интересен тот факт, что в МГУ по результатам исследования работает и учится 59% студентов, в то время как в университете штата Иллинойс (UIUC) подрабатывает 65% опрошенных студентов [4].

Феномен работающего студента становится в современной России очень распространенным. В наше динамичное время работающие студенты- это уже не редкость и исключение из правил, а вполне обычное явление. Причем речь идет не только об учащих заочного и вечернего отделения, но и дневного отделения. По статистике, работающих студентов вузов и средних специальных учебных заведений (колледжей, техникумов) больше 50 % [1].

Опыт работы по специальности, конечно же, впоследствии даст молодому специалисту большое преимущество перед другими выпускниками, немаловажную роль играет и материальный фактор (на стипендию, как известно, нынче не проживешь). Однако такое положение дел создает определенные трудности как для самого студента, так и для его работодателя. Например, это касается графика рабочего дня и учебного отпуска.

Чтобы правильно распределить силы и на работу и на учебу, студенту необходимо обладать определёнными способностями. При этом если сравнивать работающих студентов со сверстниками, которые не обучаются в ВУЗе, можно выделить ряд характерных им особенностей, как положительных, так и отрицательных [3].

Относительными преимуществами работающих студентов можно считать то, что они [8]:

- более склонны к различного рода новшествам и переменам - к новым задачам и видам деятельности, к изменению технологии, методов и организации работы;

- обладают большим потенциалом и ориентированы на развитие, рост, карьеру;

- более энергичны и активны; у них часто возникают новые идеи, которые они готовы предложить и реализовать;

- менее требовательны к содержанию деятельности - готовы выполнять непрестижную, физически тяжелую работу; гораздо больше, чем нестуденты, ориентированы на выполнение разовых работ;

- готовы начать работу с нуля и развить, например, новое направление;

- согласны работать в режиме ненормированного рабочего дня;

- обладают заметно более высоким уровнем культуры (особенно в сравнении с заметно снизившимся в последние годы фоновым уровнем);

- не только проявляют тягу к новым знаниям, но и постоянно подпитываются в вузе свежими идеями и новыми данными;

- видят связь между получением знаний и результатом работы, а поэтому обладают хорошей мотивацией к обучению и быстрее овладевают новыми приемами работы и профессиональными навыками;

- обеспечены жильем (дома или в общежитии) и какими-то деньгами (стипендия), что позволяет им в трудных случаях как-то перебиться, а фирме не заботится о жилье;

Кроме того подчеркивалось, что [9] :

- студент – «чистый лист» и его часто легче научить профессии и особенностям работы в данной фирме, чем переучивать уже готового специалиста;

- работающие студенты являются очень хорошими трансляторами рекламы, услуг и вакансий;

- если студента взять на работу на выпускном курсе, через несколько месяцев фирма получит готового специалиста без особых затрат на его обучение;

- развитие студенческой занятости - путь к развитию культурной бизнес-среды и формированию развитых эталонов работника [6].

А вот те качества работающего студента, которые, с точки зрения работодателей, являются их недостатками по сравнению с работниками - нестудентами. Они:

- часто значительно переоценивают свои знания, умения и возможности;

- становясь постоянными работниками, нередко предъявляют более высокие претензии по части зарплаты, чем другие работники;

- нередко проявляют слабую профессиональную ориентацию (если образование студента не совпадает с профилем работы, у него

выполняемая сегодня работа конкурирует с возможностями найти работу по специальности);

- проявляют легкомысленное отношение к работе, перенося на нее допустимое в вузе отношение к учебе;

- обладают нереалистическими представлениями о содержании, методах работы и отношениях в рамках формальных организаций, что также объясняется попыткой перенести на работу те нормы отношений, которые органичны для вуза;

- проявляют слабые менеджментные навыки (что является явным следствием их зависимого студенческого статуса);

- требуют к себе большего внимания и постоянной оценки их работы, что нередко вызывает недовольство других работников и усиливает напряженность отношений в коллективе;

- ослабляют работу в периоды сессий;

- менее предсказуемы в своем развитии и поведении; в частности, у них повышенная мобильность, а потому усилия, затраченные на их обучение, введение в дело и профессиональный рост, могут оказаться потраченными зря; более того, в поисках нового места работы (а к этому студентов толкает множество факторов, в том числе отмеченная выше переоценка себя) они вполне могут перейти к конкурентам и применить там опыт, полученный в данной фирме;

- в момент окончания вуза оказываются в кризисной ситуации: у многих возникает проблема жилья, у мужчин - проблема службы в армии, резко меняется образ жизни и контактная среда [5].

Большинство студентов сами ищут места работы - по объявлениям, через знакомых, методом «сплошного обхода». Но и работодатели во все возрастающей степени проявляют активность для нахождения и найма на работу студентов: фирмы распространяют в вузах объявления о потребности в работниках, организуют презентации; напрямую сотрудничают с деканатами. В последние 1-2 года начинает использоваться такая форма студенческой занятости, как стажировки.

Итак, если студент был занят на регулярной работе во время учебы в вузе, из него через сравнительно короткое время получается работник, обладающий заметными преимуществами по сравнению как с неработавшим выпускником вуза, так и с работником, не получившим полноценного высшего образования. От первого его отличает, во-первых, большая активность, а во-вторых, потребность и умение подкреплять теоретические знания и положения практическими примерами и опытом; а от второго - стремление и навык к систематизации и теоретическому обоснованию практических наблюдений и методических (инструментальных) находок, а также приверженность к демократическим, партнерским отношениям в работе [7].

Таким образом, суммируя все вышесказанное, можно сделать вывод, что из студентов, занятых на регулярной работе во время уче-

бы в ВУЗе через сравнительно небольшой промежуток времени, вполне может сформироваться полноценный работник, обладающий преимуществами по сравнению, как с не работавшим выпускником ВУЗа, так и с работником без высшего образования.

Источники:

1. Журнал Социологические исследования. (Социс) Подшивка за 2013 г.
2. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие/под ред. проф. В.П. Пугачева. – М.: Гардарики, 2012 г.
3. Караваева В.А. Социальный портрет учащейся молодежи. М. 2013 г.
4. Euro Student Survey.com
5. Клипенштейн Т. Проблема молодежной занятости в современных условиях. М. 2014 г.
6. Российская молодежь: десять главных проблем. Материалы исследования Научно - исследовательского центра при Институте молодежи. 2015 г.
7. Меренков А.В. Жизненные ориентиры студенчества. // Социс. 2014 г.
8. Слободчиков В.И., Исаев Е.И. Основы социальной работы.-М.: Школа-Пресс, 2016. - 384с
9. Черепанова Е.М. Социальная работа .- М.: Академия, 2007. - 379с.

А. ЗАВАЛИНА
н.р. С.К. БУТКЕВИЧ

ПРОБЛЕМЫ СЕКТОРА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ

Социальная работа вошла в ряд таких видов деятельности, которые направлены на оказание помощи нуждающемуся населению. Как профессия социальная работа появилась в России сравнительно недавно, в 1990-х годах, ввиду социокультурного, экономического и политического кризисов. Существует множество трактовок данного термина, однако нам импонирует следующее определение: «социальная работа – это специфический вид профессиональной деятельности, оказание государственного и негосударственного содействия человеку с целью обеспечения культурного, социального и материального уровня его жизни, предоставление индивидуальной помощи человеку, семье или группе лиц».

История социальной работы исходит из благотворительности, которая существовала на всех этапах развития общества. Благотворительность – это добровольная деятельность граждан и юридических лиц по бескорыстной (безвозмездной или на льготных условиях) передаче гражданам или юридическим лицам имущества, в том числе денежных средств, бескорыстному выполнению работ, предоставлению услуг, оказанию иной поддержки. Историки отмечают чувство сострадания и обязательство помочь ближнему еще в обычаях восточнославянских племен, поэтому можно утверждать, что формы социальной помощи зародились в древности.

В настоящее время, в России социальная работа находится на стадии становления и развития, несмотря на то, что профессия «соци-

альный работник» и осознание ее необходимости возникли уже в 1990-х годах для решения поставленных государством задач. Стоит отметить, что в период кризиса в стране наиболее остро встают вопросы общественного характера, такие как: безработица, увеличение количества инвалидов, отсутствие помощи сиротам, беспризорным детям, нищим, беженцам и т.д. Вышеуказанные и многие другие проблемы входят в компетентность специалиста по социальной работе, что делает эту профессию особенно актуальной в условиях современности.

Социальная работа направлена на оказание помощи людям, нуждающимся в ней (находящимся в трудной жизненной ситуации), не способным без посторонней помощи решить свои насущные проблемы. Целью ее как профессиональной деятельности является удовлетворение интересов клиента и поддержание стабильности в обществе. Тем не менее, по мнению ряда исследователей, социальная работа не обладает статусом науки. Отсюда – множество проблем, с которыми сталкивается социальная работа в России.

Во-первых, недостаточна законодательная база системы социального обслуживания, что не позволяет в полной мере оказать защиту прав нуждающимся. Кроме того, не до конца определены понятия и категории социальной работы («меры социальной поддержки», «социальные услуги»).

Во-вторых, Россия – это социальное государство, но сегодняшний этап ее развития в целом нельзя охарактеризовать данным понятием, так как ситуация в области социальной политики остается противоречивой; в стране не созданы условия для проведения политики в соответствии с критериями социального государства. Стандарты материальной жизнедеятельности, ориентированные на обеспечение минимальных социальных гарантий, являются необходимыми условиями для построения социального государства. К ним относят: прожиточный минимум отдельных категорий населения; минимальный размер оплаты труда, пенсий, пособий и льгот; показатели обеспечения жильем нуждающихся, уровень социального обслуживания инвалидов, престарелых, детей, сирот и других лиц; нормы обеспечения бесплатным образованием и медицинскими услугами. В России многие критерии находятся только на стадии формирования (обеспечение жильем нуждающихся, низкий уровень жизни граждан), что не позволяет однозначно утверждать о статусе социального государства.

В-третьих, относительная «молодость» социальной работы порождает неоднозначность и противоречивые толкования между учеными по поводу предмета, объекта, методологии, технологии и содержания, а также понимания смысла социальной работы на категориальном уровне.

В-четвертых, несоответствие политики, проводимой со стороны государства и его регионов, влечет за собой трудности при выстраивании социальной политики. Государство применяет льготы, однако для большей части населения улучшить жилищные условия за счет выплат почти невозможно, этих выплат недостаточно, потому как повышение цен на товары и услуги влекут за собой растраты на жизненно важные нужды.

В-пятых, отмечается разрыв между образовательными структурами различных уровней и настоящей практикой социальной работы. На наш взгляд, это обусловлено тем, что при учебном процессе не усваиваются должным образом профессиональные навыки и умения, которыми должен обладать специалист по социальной работе при решении социальных проблем. К тому же, недостаточна база практических знаний и опыта работы для успешной деятельности.

Таким образом, мы можем утверждать, что социальная работа и как наука, и как практическая деятельность находятся на стадии своего формирования и развития, успешность которых зависит от самих рабочих кадров, ученых в этой области и государства.

На наш взгляд, социальная работа – это актуальное, перспективное и непрерывно развивающееся направление в области решения социальных проблем, число которых стремительно увеличивается. Специалисты по социальной работе могут оказать своим клиентам психологическую, материальную, бытовую, экономическую, терапевтическую, правозащитную функцию, что является важным для человека, оказавшегося в трудной жизненной ситуации. Нам думается, что данная профессия будет востребована в России через несколько десятилетий, так как общество осознает потребность в людях, которые компетентны и способны своей деятельностью помогать в решении насущных проблем.

Таким образом, для развития практики и теории социальной работы в России необходимо:

1. Социальная политика государства нуждается в регламентировании и надлежащем исполнении всех обязанностей и соблюдением всех критерий, которые входят в понятие «социальное государство».
2. Интегрировать усилия практиков и теоретиков социальной работы для создания научно-методологической базы социальной работы.
3. Увеличить долю практической составляющей в учебном процессе подготовки специалистов по социальной работе именно в организациях системы социальной защиты.
4. Закладывать в социальных работниках профессионализм, ответственность, бескорыстность и чувство долга перед своей профессией.

5. Поддерживать волонтерские начинания в сфере социальной защиты населения.

Подводя итоги, хочу отметить, что настоящее время социальные службы не испытывают острого дефицита в работниках. Показатель успешности кадрового состава наиболее высок в городах, нежели в сельских отдаленных районах. Сегодня не менее трети квалифицированных работников системы социальной защиты имеют профильное высшее и среднее специальное образование. И конечно, такая насыщенность кадрового состава лицами с профильным профессиональным образованием не является еще стопроцентной гарантией успеха. Я считаю именно поэтому необходимо повышать профессиональный уровень и компетентность специалистов. Вот почему система переподготовки и повышения квалификации кадров занимает важное место в системе непрерывного профессионального образования.

Источники:

1. Баев М.В. Методика исследований в социальной работе /М.В. Баев, Н.Н. Федоров. - Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2007.
 2. Воробьева И.В. Профессиональная социализация будущих специалистов социальной работы: вопросы результативности // Социальная политика и социология. – № 4. – М.: Объединенная редакция РГСУ, 2006.
 3. Жуков В.И., Займышев И.Г. и др. Теория и методика социальной работы. В 2 томах. – М.: Союз, 2004.
 4. Капустина И.В. Развитие системы профессиональной подготовки социальных работников в России //Дискурс: Социол. студия Вып. 1: Социальное развитие / Под общ. ред. Вал.А. Лукова; МГСА. Кафедра социологии. – М., Социум, 2001.
 5. Холостова Е.И. Социальная политика: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2011.
- Холостова Е.И. Социальная работа: теория и практика: Учеб. пособие / Холостова, д.и.н., проф. Сорвина. – М.: ИНФРА – М, 2014.

Н. ИВАНОВА
н.р. С.К. БУТКЕВИЧ

СПРОС И ПРЕДЛОЖЕНИЯ СЕРВИСНОЙ СФЕРЫ ЭКОНОМИКИ

Всем известно, что спрос и не может существовать без предложения, как и наоборот. Существует множество разновидностей предложения, одной из них является предложение в сфере сервисных услуг. Они не являются уже готовым товаром, так как все происходит в процессе деятельности, т.к. услуги не материальны.

Активное развитие сервисной сферы стало важной характеристикой прошлого века. В среднем около 70% ВВП развитых стран производится в секторе услуг, причем темпы роста этого сектора (16% и более в год) намного выше темпов роста сферы торговли (лишь 7%, возможно и менее, в год).

Для предприятия сферы сервиса при планировании объема и структуры производства чрезвычайно важно знать, от чего зависит спрос на ее продукцию.

Любое предприятие сферы сервиса, реализующее концепцию бизнеса, стремится увязать свои интересы с интересами потребителей. Только в этом случае возможна эффективная деятельность предприятия в современных условиях. Особенно важно уметь правильно пользоваться маркетингом в условиях конкуренции.

Предприятие сферы сервиса опирается на маркетинг для достижения своих целей.

Цели, устанавливаемые обычно высшим менеджментом предприятия, могут быть разнообразными. Наиболее характерные из них следующие:

- 1) увеличение текущей прибыли;
- 2) увеличение объема сбыта (завоевание доли на рынке);
- 3) улучшение образа предприятия;
- 4) создание отличительных преимуществ у товаров или услуг, производимых предприятием сферы сервиса.

При любом планировании услуг и предложений необходимо учесть:

- какие целевые группы будут обслуживаться
- какие потребности, пожелания, интересы и пр. различных целевых групп должны при этом удовлетворяться;
- какие предложения для этого пригодны;
- нужны ли дополнительные средства и персонал;
- дает ли численность новой целевой группы основания производить затраты

Как говорилось ранее, спрос и предложение тесно связаны друг с другом и постоянно взаимодействуют. Их взаимоотношения устанавливают равновесную цену на сервисные услуги. В результате достигается рыночное равновесие, которое благоприятно для обеих сторон. Производитель и потребитель используют цены, как сигналы, которые показывают предпочтения обоих направлений. Происходит обмен денег на услуги. Потребители определяют цены спроса (тот максимум, который они готовы платить), а цены предложения устанавливают производители (тот минимум, за который они готовы продать услугу).

Значимой по степени влияния на развитие сервисного сектора является группа социально-демографических факторов. В первую очередь это гендерные изменения в сфере занятости. Увеличение продолжительности жизни, старение населения обуславливают расширение потребления услуг здравоохранения, социального обеспечения, физкультуры и спорта.

Также, существенный вклад в эволюцию сферы услуг вносит научно-технический прогресс, характер взаимоотношений с потребителем. Радикальные преобразования в сфере услуг произошли вследствие использования 6 важнейших типов технологий: энергетических, информационных, технологий дизайна, новых материалов, процессов и биотехнологий.

Таким образом, подводя итоги вышесказанному, можно сделать вывод, что в рыночной экономике услуги представляют собой такой же товар, как и ценности в материальной сфере. Рынок услуг в РФ сейчас обеспечивает половину ВВП. Принятие сферы услуг повысить эффект полезности путём более полного удовлетворения потребностей клиента. Именно поэтому управление бизнесом в сфере услуг отличается быстротой принятия решений, гибкостью, сетевой организацией, открытостью и в результате может быть призвано новым типом менеджмента.

Источники:

1. Бородай, В.А. ИмPLICITный характер функций организационного развития сервисных компаний // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2017. № 4 (98).
2. Дяченко, Д.В. Функции менеджмента: планирование, организация, мотивация и контроль. – М.: Лаборатория книги, 2013.
3. Ким, С.А. Маркетинг: учебник. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2015.
4. Хаксевер К., Рендер Б., Рассел Р. Мердик Р. Управление и организация в сфере услуг: учебник - 2-у изд. / пер. с англ. Под ред. В.В. Улибановой. - СПб.: Питер, 2012.

Ю. КАШКА
н.р. Л.А. ЛАЗАРЕНКО

**ПОНЯТИЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА. ПРИМЕНЕНИЕ
МОТИВАЦИОННЫХ СТИМУЛОВ В ОБЛАСТИ ПРОДАЖ И
ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

Деятельность любой организации полностью зависит от работы его сотрудников.

А эффективность их деятельности необходимо стимулировать разными методами, один из важнейших – мотивация работников.

В крупных развитых предприятиях аспектам грамотной и качественной системы мотивации, управляющие, а так же HR-менеджеры уделяют большое внимание.

Компании, которым интересны потребности, вовлеченность и достижения персонала, зачастую, и выстраивают хорошо мотивированный рабочий коллектив.

Но существует множество факторов и отдельных ситуаций, по которым фирма и ее руководящий состав могут определить, что с мо-

тивацией персонала и представлениями о ней есть серьезные проблемы.

Рассмотрим несколько вариантов рабочих ситуаций, которые знакомы многим компаниям:

- соискатели не торопятся с трудоустройством;
- молодые специалисты подходят к своему делу неответственно, а еще лучше, попросту бездельничают на рабочем месте;
- сотрудник технической поддержки часами рассказывает менеджеру по продажам, почему он не станет способствовать упрощению работы с теми или иными программами, хотя руководитель данной службы решает подобные вопросы за час;
- менеджер по подбору персонала систематически получает жалобы на подобранных им же сотрудников.

Каждая из представленных выше обыденных ситуаций, а на практике их вариаций еще больше, свидетельствует о проблемах с мотивацией персонала, и является неким сигналом для компаний, в которых существуют проблемы с данным аспектом.

Понимание и осознание факта исчезновения мотивации у сотрудника уже является негативным фактором.

Соответственно, первым пунктом мотивационной системы компании, которую она применяет должна быть - поддержка внутренней мотивации работников.

Сам по себе термин употребляется в разнообразных отраслях и сферах жизни нашего общества.

И все же, в каждом из значений, заложены свои психологические тонкости данного действия. Если рассматривать обширно, то под термином мотивации понимаются стимулы, которые способствуют активности человека, а так же определяющие ее направление.

В отрасли экономики этот термин понимается как стимулирование соответствующего субъекта к действиям для достижения определенных целей.

Если рассматривать трудовую мотивацию то, это процесс, с помощью которого, сотрудники удовлетворяют свои потребности, выбирая при этом определенную деятельность.

Данный процесс должен быть так же согласован с основными задачами и целями компании. А так же — это комплекс методов, которые применяет организация для повышения производительности труда сотрудника.

Сущность трудовой мотивации состоит в том, чтобы эффективно распределить и использовать трудовой потенциал персонала для того, чтобы достичь определенных целей компании, в качестве ориентира, используя, потребности работника.

Для того чтобы полноценно изучить такой важный блок в работе любого предприятия, как мотивация персонала, необходимо ознакомиться с понятиями «потребность» и «ожидание».

Под понятием потребности понимается - состояние человека, который испытывает дефицит важных элементов, необходимых для жизнедеятельности.

Следует отметить, что именно потребность человека является побудителем к действию.

Традиционно потребности человека принято делить на две группы - первичные и вторичные.

В первом случае – это потребности, которые имеют генетическую основу, в основном они связаны с физиологией, например: потребность в еде, сне, тепле, воздухе и т.п.

Во втором случае – это потребности, которые вырабатываются в течение всей жизни, к примеру – потребность человека находиться в обществе.

Под понятием ожидания понимается вероятность достижения цели в случае выбора определенной поведенческой линии, оцениваемая индивидом.

Формирование ожиданий человека происходит на основе предыдущего опыта, а так же оценки нынешней ситуации.

Однако следует понимать, что деятельность любого сотрудника будет успешна и эффективна только при наличии его желания, имеет место быть негативное влияние субъекта управления на этот процесс различными методиками, но работа сотрудника станет гораздо лучше и качественней, в том случае, если его функционал станет его внутренней целью.

Разработка эффективной и качественной системы мотивации – это сложный и трудоемкий процесс, который требует тщательного изучения потребностей соискателей, а так же условий рынка труда.

Начать разрабатывать данную систему следует с изучения рынка труда и ожиданий соискателей.

С помощью этого исследования сразу можно увидеть среднерыночную заработную плату, а так же рамки, в которых можно ее менять.

Так же необходимо провести общий анализ ситуации со всех сторон: получить обратную связь от сотрудников с помощью беседы, провести интервью по различным вариантам вакансий, изучить сайты других компаний, которые являются конкурентами, а так же провести другие заказные исследования.

Придя, к общему практическому выводу, необходимо обратиться к теории, которых, кстати, великое множество. Недооценивать психологическую теорию в этом вопросе не стоит, так как ее изучение

поможет избежать множества ошибок и выбора неправильных способов стимулирования работников.

Изучив рынок труда и ожидания работников, а так же теоретические модели, сопоставив два данных аспекта – практику и теорию, можно приступать к разработке и реализации эффективной мотивационной программы в компании.

Важно обратить внимание на то, что система мотивации должна быть комплексной и направленной на всех сотрудников без исключения.

Помимо этого, система нуждается в постоянных изменениях, так как трудовая деятельность организации сама по себе является динамичной, и постоянно развивающейся.

Так же, следует помнить об изменениях в экономическом положении страны, рыночных отношений, ведь эти факторы так же оказывают влияние на потребности людей.

Вывод: мотивация персонала – это их стимул к работе. Система мотивации разрабатывается для каждой компании индивидуально, с учетом потребностей и ожиданий работников, и только в этом случае она будет способствовать успешной деятельности организации.

Разработав эффективную систему мотивации с учетом изученной теории и практики, можно переходить к процессу ее реализации.

Для этого существуют специальные инструменты, или так называемые методы стимулирования.

Классификация этих инструментов самая разнообразная, но традиционно их принято делить на две группы:

1. Материальные стимулы - обеспечиваются за счет денежных средств, например: бонусы, премии, различные надбавки и другие выплаты.

2. Нематериальные стимулы - обеспечиваются за счет проведения определенных мероприятий, которые способствуют повышению интереса сотрудников к своей деятельности.

В качестве примера применения данных инструментов рассмотрим сферу продаж и IT-технологий.

Сфера продаж.

Характерная особенность этой сферы – это прямая зависимость прибыли компании от энтузиазма, активности и успехов сотрудников.

Многие организации применяют систему категорий или разрядов для работников в рамках одной должности. По сути, такая схема уже предполагает карьерную лестницу в рамках одного и того же функционала, но здесь, для того, чтобы получить более высокую категорию должности, а это уже дополнительный мотивационный стимул, сотруднику нужно достичь высшего уровня в нынешней.

Важно создать единый четкий и ясный регламент, на основании которого и будет присваиваться разряд.

А так же, следует помнить, что в большинстве организаций присваивание более высокого разряда напрямую связано с изменением бонусной части оплаты труда.

1. Материальная мотивация.

Зачастую, заработная плата в данной сфере состоит из двух частей, одна из которых – оклад, вторая – бонусы по результатам работы.

Компания устанавливает план продаж для сотрудника, и в соответствии с его реализацией оценивает работу.

В этой сфере одним из эффективных мотивационных материальных стимулов будет являться доплата за перевыполнение плана продаж.

Возможен и другой вариант системы оплаты труда в сфере продаж, где работник получает исключительно определенные проценты от продажи, без оплаты окладной части.

Так же в современных реалиях бизнеса, очень часто всплывает одна проблема – это легализация заработной платы, иными словами «черная» или «серая» заработная плата.

И в этом случае дополнительным стимулом будет являться «белая» заработная плата и социальный пакет.

2. Нематериальная мотивация.

Мотивационным стимулом в этой сфере будет являться обучение и совершенствование навыка продаж. Причем это важно как для сотрудника, так и для компании.

Ведь от навыка продаж зависит уровень прибыли организации.

Однако, важно понимать, что совершенствование профессиональных навыков и умений ведет к вырастанию сотрудника из занимаемой им должности, и в идеальном варианте, после нескольких лет обучения – ему нужно повышение в должности.

Так же в данной сфере хорошими нематериальными стимулами будут являться:

- проведение различных конкурсов в коллективе или компании в целом, где победители получают всеобщее признание за их личный вклад в развитие компании;

- при использовании корпоративной почты можно сообщать о личных достижениях отдельных работников;

- обеспечение личного пространства сотрудникам. Например: отдельный рабочий стол, стул, телефон, который не приходится делить с кем-то еще;

- организация корпоративных мероприятий. Это могут быть всевозможные вечеринки, банкеты, пикник и т.п.

Сфера IT-технологий.

Здесь ситуация несколько иная, и характерная особенность данной сферы – это сочетание интереса к работе и высокого уровня знаний.

1. Материальная мотивация.

В этой сфере при определении материальных стимулов будет важно соответствие уровня заработной платы в соответствии с рынком труда. Но, тем не менее, использование материальных стимулов в виде повышения заработной платы и других выплат не будет целесообразным, так как особого эффекта это не вызовет и сотруднику будет этого всегда мало.

В таком случае в качестве дополнительных стимулов лучше использовать систему KPI – ключевые показатели эффективности, проводить различные вариации аттестаций в соответствии, с которыми и будет определяться заработная плата в рамках одного коллектива.

2. Нематериальная мотивация.

Сфера информационных технологий является одной из самых динамично развивающихся, поэтому профессиональные навыки очень сложно поддерживать в актуальном состоянии, именно поэтому большую роль при нематериальном стимулировании в данной сфере будет играть – обучение и развитие. Это всевозможные курсы получения дополнительного образования, повышение квалификации, курсы изучения иностранных языков и другие.

Так же одним из дополнительных стимулов будет являться – гибкий график работы. Это объясняется тем, что сотрудники этой сферы большое количество времени проводят у монитора компьютера, а так же их работа требует максимальной концентрации внимания. Поэтому установка жесткого графика работы приведет к обратному эффекту.

Здесь могут быть установлены различные варианты степени свободы человека, но есть важный принцип – он должен заниматься тем, что ему нравится.

В качестве яркого примера можно использовать компанию Google, в которой часть рабочего времени сотрудника, а это примерно 20 % полностью принадлежит ему, и в это время специалист может работать над всем чем угодно, кроме своего основного функционала.

Вторая вариация от компании Google - это дни или ночи свободного творчества.

Специалисты организации могут работать на любыми своими идеями в отведенное время, и это единственный ограничитель в данном случае.

Все идеи на следующий день совместно обсуждаются, и те, которые проходят «утреннюю проверку» идут в дальнейшую разработку.

В итоге, компания получает новейшие и высокотехнологичные сервисы, разработанные специалистами в результате свободного творчества.

Таким образом, любая компания с учетом практических исследований, теоретических знаний, понимания специфики отрасли, а также с помощью различных материальных и нематериальных инструментов стимулирования, может выстроить свою собственную систему мотивации сотрудников, повысив их эффективность, тем самым улучшить свои показатели и достичь поставленных целей.

Источники:

1. Лазаренко Л.А., Белик Т.С. Особенности и принципы системы управления эффективностью персонала // Экономика. Право. Печать. Вестник КСЭИ. 2017. № 73-74 (1-2). С. 154-156.
2. Лазаренко Л.А. Место оценки персонала в системе управления организацией // Экономика. Право. Печать. Вестник КСЭИ. 2016. № 4 (72). С. 32-36.

Н. КОРШУНОВА
н.р. С.А. ОЛЬШАНСКАЯ

**РЕКРЕАЦИЯ ЧЕЛОВЕКА КАК НЕОБХОДИМОСТЬ В УСЛОВИЯХ
СОВРЕМЕННОСТИ**

Данная проблема является актуальной, так как современный мир отличает быстрый темп, изменения во всех сферах жизни. Стараюсь быть в ногу со временем, люди испытывают стресс и рекреация человека становится необходимым условием жизни.

Вы, наверное, не раз слышали такое слово, как рекреация. Но задумывались ли вы о том, что оно означает. В современном мире мы очень часто встречаемся с проблемой того, что не знаем суть и значение многих слов. Так что же такое рекреация по отношению к человеку? Рекреация - это процесс восстановления физических, психических и интеллектуальных сил человека.

На самом деле, если подумать и вспомнить, то теперь вопрос встает о том, почему мы не знаем определение многих слов? Ответ на самом деле прост. Мы, не зная определения многих слов, и даже то, что такие существуют, заменяем их на другие, которые подходят по смыслу. Например, такое слово, как рекреация, мы заменяем на всеми знакомое «отдых». Мы отдохнули, а значит, как и следовало из определения - восстановились физически, психологически и даже интеллектуально. Рекреация - это отдых для всего нашего сложного организма, когда мы приходим в гармонию с самими собой.

Мы можем восстанавливать силы своего организма абсолютно разными способами. Кто-то отдыхает читая книги, кто-то слушая музыку, многие получают заряд силой и энергией наслаждаясь природой и ее красотой, кто-то отдыхает, занимаясь любимым делом (рисование, пение, спорт).

Большое предпочтение отдается видам рекреации вне дома, так как такой способ весьма полезен и не требует лишних затрат. К нему относятся пешие прогулки, велосипедные прогулки, бег, спортивная ходьба. Некоторые предпочитают специфические виды велоспорта, например горный велоспорт, в то время как многим другим доставляет наслаждение прокатиться от одного места к другому по обыкновенной проселочной дороге. Популярность бега также неумолимо продолжает расти. Особенностью этого вида рекреации, которая обеспечивает ей популярность, является то, что ею можно заниматься практически в любом месте, будь это территория возле дома, открытый стадион или же сквер со специально оборудованными дорожками для бега. К тому же на увеличение популярности бега влияют его польза и оздоровительный эффект.

Менее популярными можно назвать виды по интересам - это походы, охота, рыбалка и др. Некоторые виды рекреации объединяют в себе сразу несколько полезных вещей, таких как отдых и познание окружающей нас среды. Это обучающие и духовно обогащающие виды рекреации. К ним относят посещение культурных центров, исторических мест, природных памятников приносят не только заряд энергии, но и много полезной информации о разнообразных природных ресурсах, окружающей среде, истории и культуре различных народов.

Рыболовство и изучение природы около водоемов относится к видам рекреации, связанных с водой. К видам водной рекреации относят и плавание на простых и моторных лодках. Остальные виды рекреации, такие как поход, спортивное ориентирование и т. д. требуют большого количества различных условий и устройств, что и усложняет участие в них, и, следовательно, несколько уменьшает их популярность, но все же количество участников в этих видах все равно довольно высоко. В последнее время популярность этих видов отдыха растет, что вызывает спрос на увеличение числа троп, маршрутов, кемпингов.

С климатическими особенностями нашей страны связаны снежные и ледяные виды рекреации, такими как катание на коньках, сноуборд, различные виды горного и равнинного лыжного спорта, катание на обыкновенных и аэросанях и т. д. Среди перечисленных видов отдыха и рекреации наибольшей популярностью пользуется, как ни странно, катание на простых санях. Вторым по массовости является катание на лыжах, а катание на коньках занимает у участников третье место.

Независимо от видов рекреаций все они направлены на обеспечение полноценного отдыха человека. Отдых - это процесс восстановления умственной и физической работоспособности, протекающий в условиях прекращения деятельности, вызвавшей утомление. Различа-

ют пассивный и активный отдых. Пассивный отдых предусматривает прекращение предшествовавшей деятельности и полный физический покой организма, активный отдых - переключение активности организма на иной вид деятельности.

Отдых является одним из существенных условий сохранения и укрепления здоровья, поддержания высокой трудоспособности и достижения активного долголетия. Полноценный отдых является неотъемлемой чертой здорового образа жизни и обеспечивается за счет рациональной организации свободного времени, а также специальных восстановительных мероприятий, которые включаются в режим трудовой деятельности. Одним из распространенных видов активного отдыха является туризм.

Рекреация - восстановление физических и духовных сил человека, повышение уровня здоровья и работоспособности. Практически под рекреацией понимают отдых после рабочего дня, рабочей недели, во время очередного отпуска или каникул.

Рекреация тесно связана с проблемой свободного времени, разнообразные занятия людей в свободное время, направленные на восстановление здоровья и физических сил, всестороннее развитие личности, называются рекреационной деятельностью. В содержании и формах организации рекреационной деятельности происходят постоянные изменения, постепенно повышается значение активных видов отдыха.

И. КУЗЬМИН
н.р. М.И. ЛЕНКОВА

НЕОБХОДИМОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ УЧЕТНОЙ ПОЛИТИКИ ДЛЯ ЦЕЛЕЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА

Важным организационным элементом в области управления в настоящее время является учетная политика.

Поскольку в законодательстве определения понятия «учетная политика для целей управленческого учета» не существует, то организации необходимо самостоятельно определить содержание и сферу применения внутреннего нормативного документа. Учетная политика для целей управленческого учета разрабатывается исходя из информационных потребностей организации и специфики ее деятельности.

Системы управления формируются в организации на основе учетной политики с учетом целей и задач управленческого учета. Учетная политика организации, в которой она закрепляет способы ведения бухгалтерского учета, затрагивает элементы, которые входят в систему управленческого учета.

Правила, по которым должна составляться управленческая учетная политика, должны определять как минимум процесс отраже-

ния хозяйственных операций и критерии установления экономического смысла операции [3].

Основными задачами управленческой учетной политики являются:

- формирование управленческой отчетности, которая была бы максимально полной и удобной в анализе для руководителей и менеджеров подразделений организаций;
- определение способа расчета показателей, на достижение которых мотивируются руководители этих подразделений.

Формирование учетной политики организации осуществляется работником, на которого возложена ответственность за организацию и ведение управленческого учета. При этом утверждаются: выбранные организацией варианты учета и оценки объектов учета; рабочий план счетов управленческого учета; форма первичных документов и учетных регистров, используемых в управленческом учете; перечень центров затрат и центров ответственности; методы калькулирования себестоимости продукции для соответствующих центров затрат и центров ответственности; порядок контроля за хозяйственными операциями; другие решения, необходимые для организации управленческого учета [1].

Совершенствование учетной политики организации – сложный процесс, предлагающий изучение особенностей деятельности организации, анализ действующего законодательства, проведение экономических и финансовых расчетов [3].

Учетная политика организации затрагивает те элементы учета, которые входят в систему управленческого учета. Поэтому рационально обратить внимание следует на такие элементы как: способы начисления амортизации по основным средствам и нематериальным активам, способы оценки израсходованных материалов, учет затрат на производство и выпуск продукции, формирования расходов по обычным видам деятельности на счетах дуалистической системы.

Способ начисления амортизации по основным средствам и нематериальным активам схожи в учетной политике для управленческого и финансового учета, поэтому не стоит их отражать дважды.

Относительно материально-производственных запасов управленческая учетная политика дает возможность выбора из большего числа способов оценки израсходованных материалов, которые используются в международной практике и не запрещены на территории РФ, таких как: ХИФО, ЛОФО, перманентной переоценки, по твердым ценам, ценам концерна, ценам приобретения, ценам дня, учетным ценам.

Важными элементами учетной политики по учету затрат на производство и выпуск продукции являются: определение перечня

центров затрат; установление контролируемых расходов по каждому центру затрат; выбор ответственных за расходы по каждому центру затрат; выбор способа группировки затрат и списания затрат; выбор перечня статей калькуляции; выбор способа оценки незавершенного производства; выбор способа оценки готовой и отгруженной продукции; выбор трансфертных цен; выбор варианта сводного учета затрат на производство; определение порядка и сроков погашения расходов будущих периодов; выбор способов распределения косвенных расходов между отдельными объектами учета и калькулирования; выбор методов учета затрат на производство и калькулирования себестоимости продукции.

Важно отметить то, что планом счетов для управленческой учетной политики предусмотрена возможность формирования расходов по обычным видам деятельности на счетах дуалистической системы. При использовании счетов 20-29 счета 30-39 рекомендуется применять для учета расходов по элементам затрат.

Можно сделать вывод о том, что база системы управления в организации должна формироваться именно на основе учетной политики с учетом цели и задач управленческого учета. Составляя учетную политику для целей управленческого учета, организации обеспечивают управленческий аппарат информацией используемой для планирования, управления и контроля за деятельностью организации.

Источники:

1 Кондраков, Н.П. Учетная политика организации для целей управленческого учета / Н.П. Кондраков, М.А. Иванова // Бухгалтерский управленческий учет: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2009. – Гл. 6. – С. 215-227.

2 Сероштан, М. С. Концепция построения системы управленческого учета // Управленческий учет. – 2011. - №8. – С. 25-30

3 Соколова, О. В. Роль учетной политики в управлении организацией и ее взаимосвязь с управленческим учетом // Бухгалтерский учет в сельском хозяйстве. – 2011. - №3. – С. 25-27

А. КУКОБА
н.р. С.А. ОЛЬШАНСКАЯ

ОСНОВНЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА

Нас всегда окружает время. Время - это основной ресурс нашей жизни, который можно использовать, тратить, вкладывать. Мы сталкиваемся со временем с самого рождения и понимаем, что, несмотря на то, что часы всегда отсчитывают каждый час, времени то категорически не хватает, то его становится просто некуда девать. Соответственно, то же самое происходит у руководителей, менеджеров со временем в различных организациях. У большинства современных руководителей рабочее время забито до предела, рабочий день не нормирован, при этом очень часто не удаётся все намеченные дела

сделать к определенному сроку. Вместе с тем появляется такое ощущение беспомощности перед лавиной проблем, которые в свою очередь ведут к стрессовому состоянию и ещё больше усугубляется положение.

Такая ситуация носит массовый характер в современных организациях и обществе. Следовательно, в настоящее время каждый руководитель или менеджер должен организовывать свое время и время подчиненных компании, таким образом, чтобы в сжатые сроки и с наименьшими затратами и приложенными усилиями достичь намеченных целей. Именно эти вопросы являются основными задачами тайм-менеджмента.

Тайм-менеджмент в переводе с английского означает управление временем. Так же это понятие трактуется как технология организации времени и повышения эффективности его использования. В современных условиях тайм-менеджмент является неотъемлемой частью любой успешной организации. Сама потребность в тайм-менеджменте обусловлена такими факторами: как постоянная потребность в изменениях и инновациях, быстрые темпы изменения внешней среды, нестабильность мировой экономики и конъюнктуры рынка. Все эти факторы приводят к определённым действиям в отношении сотрудников компании, а именно требуют постоянного увеличения количества решаемых задач, делегирования работникам больших полномочий, предоставления возможности принятия самостоятельных решений и планирования своей работы. Более того очень важно организовать деятельность персонала так руководителю, чтобы они знали и понимали свои определенные задачи и цели стоящие перед ними, а также умели четко и грамотно планировать свой рабочий день. Для того чтобы рабочий день прошёл продуктивно, с пользой для организации и без потери времени в различных компаниях используют инструменты тайм-менеджмента.

Инструменты могут быть разные, главное чтоб они были удобные и позволяли сокращать затраты времени на управление, а не увеличивать их. Именно руководитель выбирает и использует различные инструменты так как никакая техника управления временем не принесёт ожидаемого результата, если нет того самого тайм-менеджера, озадаченный рациональным управлением рабочим временем. Отсюда следует, что инструменты тайм-менеджмента помогают не только быть более организованным и ответственным, но и успевать работать на перспективу организации в будущем.

К самым простым инструментам тайм-менеджмента относятся:

- Цветные стикеры;
- Календарь;
- Ежедневник;
- Карманные портативные компьютеры;

- Компьютерные системы организации труда.

Актуальные цветные стикеры размещают в офисах на мониторах компьютера. Цветные стикеры позволяют руководителю или персоналу компании намечать и обозначать наиболее важные задачи, цели и так далее. Этот инструмент очень актуален в наше время, пользуется спросом.

Не менее популярным инструментом тайм-менеджмента является календарь. Данный инструмент находится в каждой организации. Сама идея приспособить календарь для работы в организациях возникла в позапрошлом веке и в совершенном виде материализовалась в виде перекидного календаря в 1870 году. На каждый день отводилась одна страничка откидного календаря, где указывалось число, день, недели, месяц и годы. После добавились религиозные праздники, дни рождения великих людей. Наличие свободного пространства давало возможность делать необходимые записи: переговоры, встречи, переговоры, мероприятия. В дальнейшем использование перекидного календаря стало снижаться в своей актуальности.

Взамен перекидному календарю появился ещё один не менее важный инструмент тайм-менеджмента ежедневник. Это прикладной безотрывный календарь в виде удобного блокнота различного формата с крепкой обложкой. В организациях ежедневник служит очень даже удобным инструментом для персонала. Его можно было брать с собой в командировки и на различного рода совещания, положив его в портфель, сумку или дипломат. С помощью ежедневника руководителю можно планировать свой рабочий день, неделю, а также контролировать выполнение своих намеченных целей и задач.

Карманные портативные компьютеры - это устройства являются полноценными компьютерами и обладают большей мощностью и универсальностью. Карманные портативные компьютеры имеют почти все возможности компьютеров класса «ноутбук», при этом они очень удобные и обладают меньшими размерами, а также большей продолжительностью автономной работы.

Компьютерные системы организации труда. Этот инструмент тайм-менеджмента изначально получил распространение в начале 1980-х гг. с быстрым развитием персональных компьютеров, когда они стали неотъемлемой частью офиса или дома. Идея приспособить персональный компьютер в качестве инструмента личной эффективности руководителя получило «второе дыхание», когда в программное обеспечение были заложены главные идеи тайм-менеджмента: основные задачи, планирование, календарь и так далее. Одни из наиболее популярных программных обеспечений являются: «Ключ к результатам» на базе компьютеров IBM и Macintosh. С помощью этих программных обеспечений можно решить следующие задачи:

- Документооборот-это запись, поиск и печать входной и выходной информации;
- Календарное планирование мероприятий на год, месяц, квартал, день с контролем достижения результата;
- Калькулятор, обеспечивающий расчеты в процессе работы по основной задаче пользователя;
- Справочник, содержащий телефоны, адреса с возможностью автоматизированного поиска.

Это всего лишь несколько инструментов тайм-менеджмента, которые использует персонал любой организации для наиболее продуктивного и эффективного планирования своего рабочего дня. Выбор инструмента, позволяющего осуществлять эффективную деятельность всех кадров компании, определяется личным предпочтением каждого из них, а также спецификой самой организации и, конечно же, сложившейся в ней схемой организации труда. Существуют такие организации, которые не то, что инструментами тайм-менеджмента не пользуются, но и не прибегают к самому использованию тайм-менеджмента. В последствии такая ситуация затрудняет достижение намеченных целей и задач, снижает конкурентоспособность организации в целом.

Соблюдение и использование инструментов тайм-менеджмента руководителем или персоналом, позволяют успеть сделать больше дел, менее подвержены стрессу, более удачно складываются отношения с другими людьми, а также у них больше времени для того чтобы заниматься своими любимыми делами.

Таким образом, управлять временем нужно и надо, так как это помогает в дальнейшем человеку, руководителю, персоналу компании быть более ответственными и организованными. Ведь успешная деятельность организации и достижение ею значимых результатов во многом зависит от умения руководителя или менеджера, применять в организации трудового процесса сотрудников инструменты тайм-менеджмента. Управление временем касается в большей степени правильного планирования рабочего времени, чем его экономией.

Источники:

1. Шмелёв А.В. Искусство управлять своим временем // Учебник.- М.: ИНФРА-М,2012
2. Архангельский Г.А. Тайм-менеджмент как инструмент развития фирмы. Практикум М.: - «ЮНИТИ», 2011.
3. Кук П.И. Эффективный тайм – менеджмент // Практикум - М.: - «ЮНИТИ», 2011.
4. Кричевский Р. Л. «Если вы руководитель». // Учебник и практикум для академического бакалавриата - М.: ИНФРА-М, 2013
5. Зайверт Л.С. Искусство управлять временем // Учебник.- М.: ИНФРА-М, 2012.

ОСОБЕННОСТИ ВОСПРИЯТИЯ ВРЕМЕНИ

Для выяснения особенностей восприятия времени в сознании человека, нужно подметить, что все предметы находящиеся вокруг нас, находятся в пространстве, занимают в нем определенное пространство, у них имеется размер, они размещены на определенном расстоянии от нас и от других предметов. Отражение данных мимолетных параметров в сознании человека именуют восприятием времени.

Более того, предметы материального мира находятся в неизменном движении и модифицируются. Все движения, а также конфигурация истекает на протяжении какого-то интервала времени.

Отражение в человеческом сознании последовательности и продолжительности движений и изменений предметов именуют восприятием времени.

Материя, из которой состоит окружающий нас мир, всегда существует как в пространстве, так и во времени и представляют собой формы существования материи. Физиологическая основа восприятия времени - это совместная деятельность многих органов чувств и коры больших полушарий мозга. Каким же образом человек воспринимает пространственные свойства предметов? Данные свойства человек, прежде всего, видит. Но дело не только в одном только зрении. На сетчатке нашего глаза шар отражается в виде плоского круга, а куб - в форме квадрата: эти отражения еще не дают восприятия их объемности. Точно так же предметы, находящиеся на разном расстоянии, могут иметь равные по размерам изображения на сетчатке. Это не дает точного представления об их величине и расстоянии до них. Более правильные сведения о пространственных свойствах вещей мы получаем благодаря соединению зрительных и мышечно-двигательных ощущений [3,с.45].

Об этом свидетельствует, тот факт, что малыш, у которого еще нет достаточного двигательного опыта, и правильных пространственных представлений. Он может тянуться, пытаясь достать далекий от него объект. Слепорожденные, которые после операции стали зрячими, сначала не имеют все шансы методом зрительного восприятия отличить шар от кружка. Только после ощупывания предметов руками, они верно указывают их пространственные характеристики [4, с. 161].

Понятие существования является итогом мыслительной деятельности, то есть имеется принятие данных от всех органов эмоций и внутреннее их понимание и обработка. Если бы мы не чувствовали в себе мыслительного процесса, то и сам факт отсутствия аналогичного

чувства определить не смогли. Если взять мнение существования как непосредственный итог мышления, то лишь сам субъект может с достоверностью сказать, существует он или нет. Как, к примеру, после глубочайшего гипноза, придя в себя и не сохранив воспоминаний о каких-то действиях мышления, субъект не может ратифицировать то, продолжал ли он быть в тот момент, когда находился в обморочном состоянии. Но с иной стороны, окружающие субъекты, наблюдавшие со стороны обморок, с совершенной полной уверенностью имеют все шансы утверждать, что во время гипноза субъект продолжал быть по крайней мере физически [4, с. 162].

В целом же, восприятие времени дает человеку понятие о продолжительности, скорости и последовательности явлений реальности. Периодические движения и равномерным образом происходящие конфигурации в природе, такие, как вращение Земли, смена дня и ночи, смена времен года и т. д., предоставляют вероятность буквально измерять время (год, месяц, день). Для того, чтоб расценивать малые промежутки времени (час, минутку, секунду) человек пользуется особыми устройствами, такими как часы, где стрелки делают один и тот же путь с одну и ту же единицу времени [3, с. 48].

Это - объективное измерение времени, оно осуществляется при помощи процессов, совершающихся вне нас, т.е. объективно. Но оценка времени бывает и субъективной, т.е. зависит от представлений и переживаний, которые у нас появляются в течение определенного промежутка времени. Если этих представлений и переживаний мало, нам кажется, что время идет медленно. Оно тянется в одиночестве, когда человек не знает, чем заняться. Наоборот, если мы получаем много впечатлений, например, путешествуя или совершая экскурсию, то мы считаем, что время мчится очень быстро [3, с. 49].

Совсем по-иному оценивается время не в процессе его конкретного восприятия, а при воспоминании о нем. Те периоды, какие были насыщены впечатлениями и воспринимались чрезвычайно короткими, сейчас представляются нам очень длительными; время же, проведенное монотонно и тянувшееся продолжительно, при воспоминании видится скоро промелькнувшим. Таковы индивидуальности субъективной оценки времени. Для развития восприятия времени огромный смысл имеет не лишь естественные данные, но и учебная и трудовая активность человека, его специальность. Для неких видов работы необходима в особенности отменная пространственная ориентировка. Этого просит, к примеру, труд водителей транспорта, охотников. Другие профессии требуют четкой оценки скорости и длительности работы. Есть люди, владеющие хорошо развитым "ощущением времени", они часто встречаются среди служивших, железнодорожников, лекторов, учителей [2].

Исходя из того, что время, как и остальные проявления физического мира, имеет смысл лишь при условии восприятия его интеллектом, то невозможно ратифицировать, что время может быть тождественно, выражая себя как парадокс, чье проявление неясно человеческому интеллекту. Так или по-другому, мы не можем взять общепризнанное мировоззрение об объективности времени, разговаривая о времени как о феномене, воспринимаемом субъектом. Более того, мы не можем взять и мировоззрение о равномерности течения времени, оставаясь на позициях рассмотрения времени как парадокса, воспринимаемого размышляющим субъектом. Принятый с зарождения человечества образ отсчета времени на основе смены периодов дня и ночи и сезонных изменений климата не имеет ничего общего с тем, как человеческий разум воспринимает время [1, с. 18]. Из этого вытекает серьезное несоответствие между астрономическими промежутками времени, равными между собой, и промежутками времени, как они воспринимаются мыслящим субъектом. Многократное упоминание этого несоответствия встречается повсеместно, от произведений литературы и искусства до банальных разговоров людей разных возрастов, отмечающих чувство обкраденности по отношению к ушедшему времени. Чаще всего это чувство относится как раз не к физическим ценностям и достижениям, а именно к области деятельности разума в метафизическом понимании самоосознания и зрелости [3, с. 54].

Необходимо также отметить и чувство прожитости жизни и стремительного ускорения течения времени, что начинается в первый раз совершенно не в пожилые или взрослые годы, а достаточно рано. Ознакомление человека с таким явлением, как изобретение Фрейдом подсознания, сумело бы облегчить мучение почти всех индивидуумов от острого чувства убегающего времени. Во-первых, узаконив этот парадокс восприятия времени, опровергнув постулат равномерности и объективности его восприятия, разрешено облегчить мучение индивидуумов, полагающих, что эти чувства являются их собственной катастрофой и присущи лишь им и что, наиболее того, эмоция обкраденности выливается из их неверного и неразумного применения времени в душевном плане. Во-вторых, дав субъекту знание об этом метафизическом свойстве времени ускорять свой ход, мы сможем дать ему и возможность рассчитывать свое время более достоверным образом.

Подытоживая, подчеркнем, что человеческий рассудок, не обретая подтверждения равномерности течения времени в человеческом восприятии, не может подлинно почувствовать непрерывность его. Следовательно, время – это ни что другое, как плод привычки человека относиться к замене тех или других событий в одном из настоящих вариантов развития человеческой жизни, который не в наименьшей

мерке реален, нежели другие варианты, имеющиеся и проистекающие синхронно.

Источники:

1. Бушов Ю.В. Проблема восприятия времени: итоги и перспективы исследований // Вестник Томского государственного педагогического университета. - 2015. - № 1.
2. Даров В. Тайны восприятия времени [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://darov.net/azbuka-razvitiy/tajny-vozpriyatiya-vremeni.html> (дата обращения 19.04.2017)
3. Потапов С.В. Как управлять временем. - Воронеж: Научная Книга, 2012.
4. Тейлор С. Покорение времени. Как время воздействует на нас, а мы на время. - М.: Альпина нон-фикшн, 2013.

М. МАКУНИНА
н.р. А.А. САМОЙЛЕНКО

ГЕОГРАФИЯ РЫНКА ТРУДА В Г. ВОЛЖСКОМ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Рынок труда – сложное, многоплановое явление, включающее в себя экономические, юридические, социальные и психологические отношения и факторы. Рынок труда можно определить как действующий в рамках определенного экономического пространства механизм взаимоотношений между работодателем, нуждающимся в рабочей силе, и соискателем, т. е. потенциальным работником.

Рынок труда – это соотношение спроса на рабочую силу (со стороны работодателя) и ее предложения (со стороны трудоспособного населения).

Предметом отношений на рынке труда является обмен квалификации, знаний, умений, способностей и времени человека на заработную плату и прибыль. Таким образом, рынок труда состоит из множества социальных групп, «продающих и покупающих» труд. Это совокупность взаимоотношений между распорядителями средств производства и собственниками рабочей силы.

Основными компонентами рынка труда обычно являются: биржи труда, центры подготовки кадров, фонд занятости, коммерческие центры бизнеса, рекрутинговые и вые агентства, государственный фонд содействия предпринимательству, пенсионный фонд и т.д.

Цель данной статьи: изучение структуры, функций и деятельности рынка труда г. Волжский.

Задачи:

1. Ознакомиться с понятием «рынок труда», «трудовые ресурсы», «экономически активное население», «безработица»
2. Выявить особенности возрастной структуры населения города.
3. Рассмотреть наиболее популярные отрасли вакансий в Волжском.

4. Проанализировать количество вакансий по диапазонам заработной платы в городе Волжском.

Актуальность темы заключается в том, что, необходимость реформирования системы управления трудом в г. Волжском обусловлена происходящими изменениями в экономике города и социальной сфере.

Сейчас особенно это актуально, когда в стране происходит экономический кризис и массовое сокращение работающих в нашем городе. Закрываются вакансии, цеха и даже целые предприятия.

В своей работе я хочу раскрыть вопросы работы рынка труда и проблемы, связанные с особенностями рынка в настоящее время, а также помочь людям, оказавшимся в настоящее время в качестве безработных.

На рынке труда города особое место занимает Центр занятости населения, Торгово-промышленная палата, кадровые агентства. Рассмотрим отдельно элементы рынка труда города.

Государственное учреждение Центр занятости населения города Волжского является учреждением, реализующим государственную политику занятости, в рамках которой оказывает содействие в трудоустройстве граждан, социальную поддержку и защиту безработным и членам их семей; налаживает взаимодействие с работодателями; участвует в осуществлении программ содействия занятости, проводит информационное обслуживание населения.

Услуги ищущим работу:

- предоставление информации о вакантных местах и рынке труда г. Волжского, получить которую можно в Центре занятости, на ярмарках вакансий, из средств массовой информации;
- проведение консультаций по вопросам трудоустройства для высвобождаемых работников;
- профориентация, повышение квалификации, профобучение безработных и граждан, ищущих работу;
- оказание психологической поддержки для ищущих работу и безработных граждан;
- поиск работы высококвалифицированным специалистам;
- оказание юридической помощи в рамках законодательства о труде.

Услуги работодателям:

- по предоставлению информации о состоянии рынка труда;
- по подбору претендентов на замещение представленных вами вакансий, учитывая требования к уровню образования, стажу, опыту работы, личностным качествам специалиста;
- по размещению информации о потребности вашего предприятия в специалистах в компьютерном банке вакантных рабочих мест.

ЦЗН предлагает несколько наиболее подходящих претендентов, из которых руководители предприятий могут выбрать кандидатуру на вакансию. Так же предоставляет возможность стать членом клуба работодателей «Партнер», основной задачей которого является установление деловых, взаимовыгодных отношений между работодателями и службой занятости на основе всестороннего разъяснения «Закона о занятости в РФ» и ознакомления с ежегодными программами активной политики занятости.

Кроме того, ГУ Центр занятости населения г. Волжского предлагает гражданам, зарегистрированным в Центре, и работодателям принять участие в осуществлении мероприятий по содействию занятости населения.

К ним относятся:

- Организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет;
- организация общественных работ;
- организация временного трудоустройства безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы;
- организация временного трудоустройства безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет из числа выпускников начального и среднего профессионального образования, ищущих работу впервые.

Центр занятости ведет учет не только безработных и трудоустроивает их, но и выплачивает пособие по безработице. Его минимальный размер составляет 850 рублей, максимальный - 4900. Окончательная сумма зависит от величины среднего заработка за последние 3 месяца перед увольнением. Как правило, пособие платится год и постепенно уменьшается.

В Волжском наиболее востребованы специалисты отрасли Производство. По статистике нашего сайта, количество вакансий в этой отрасли составляет 18.3% от общего количества предложений в Волжском.

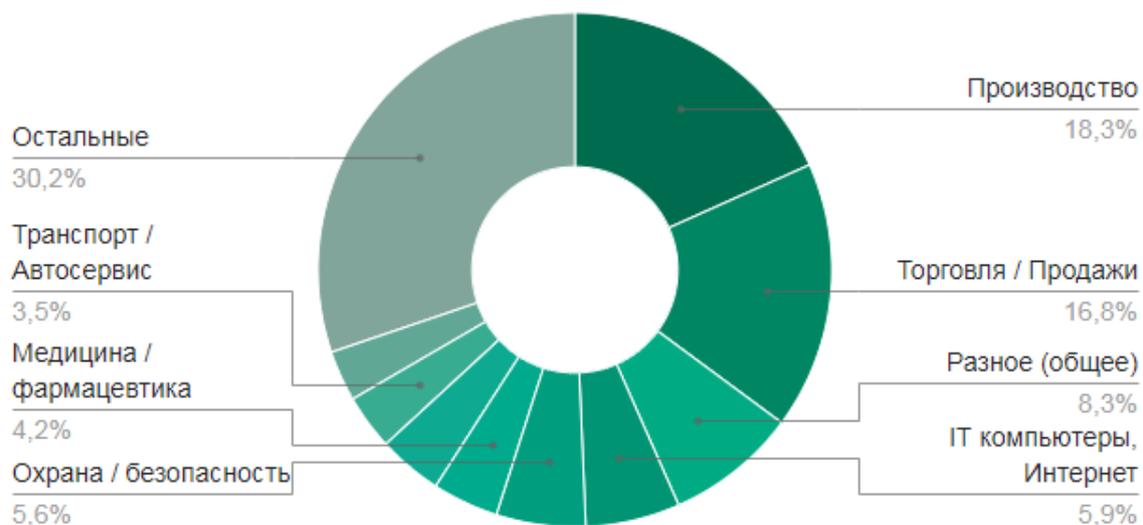


Рисунок 1 - Рейтинг востребованных профессий в Волжском в 2018 г.

Медицинская сестра является наиболее востребованной профессией в Волжском. По данным нашего сайта, количество вакансий составляет 97. Уровень средней заработной платы у профессии Медицинская сестра равен 13500 руб.



Рисунок 2 - Количество вакансий в % по диапазонам заработной платы в Волжском

По состоянию на 02.04.18, в Волжском открыто 2515 вакансий. Для 58.2% открытых вакансий, работодатели указали заработную плату в размере 13 600 - 27 200 руб. 18.1% объявлений с зарплатой 27 200 - 40 800 руб, и 16.1% с зарплатой 0 - 13 600 руб.

Выводы:

Работая над статьей, автор пришла к выводу, что сейчас ситуация на рынке труда в результате кризисной ситуации дестабилизировалась и соотношение вакантных мест и количество безработных, в результате массовых сокращений, резко превысило норму по статистикам прошлых лет. ЦНЗ и кадровые агентства работают в усиленном режиме, дабы обеспечить поддержку и помощь людям, оказавшимся в трудной ситуации.

Исходя из сложившейся ситуации, мы могли бы предложить следующее решение данной проблемы: связь с другими, близлежащими городами с целью заключения взаимовыгодного договора о предоставлении вакантных мест в обмен на услуги квалифицированной рабочей силы. В результате это может обеспечить повышения экономического уровня организации предприятий, повышения производительности труда и работоспособности, что выводит развитие предприятия на более высокий уровень.

Источники:

1. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.volzsky.ru/> (дата обращения 06.04.2018).
2. Газета «Домино». №45, 2017 г.
3. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.tpp.volzhsky.ru/?item=3&subitem=8> (дата обращения 06.04.2018г.

В. МАШТАЛЛЕР
н.р. М.И. ЛЕНКОВА

**ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ ФИНАНСОВОГО ДИРЕКТОРА,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЕТ**

Управленческий учет – это подсистема бухгалтерского учета, которая в рамках одной организации обеспечивает ее управленческий аппарат информацией необходимой для планирования, прогнозирования, контроля и собственно управления: этот процесс включает выявление, анализ, прием, подготовку и передачу информации необходимой управленческому персоналу для осуществления его функций (см. рис 1)

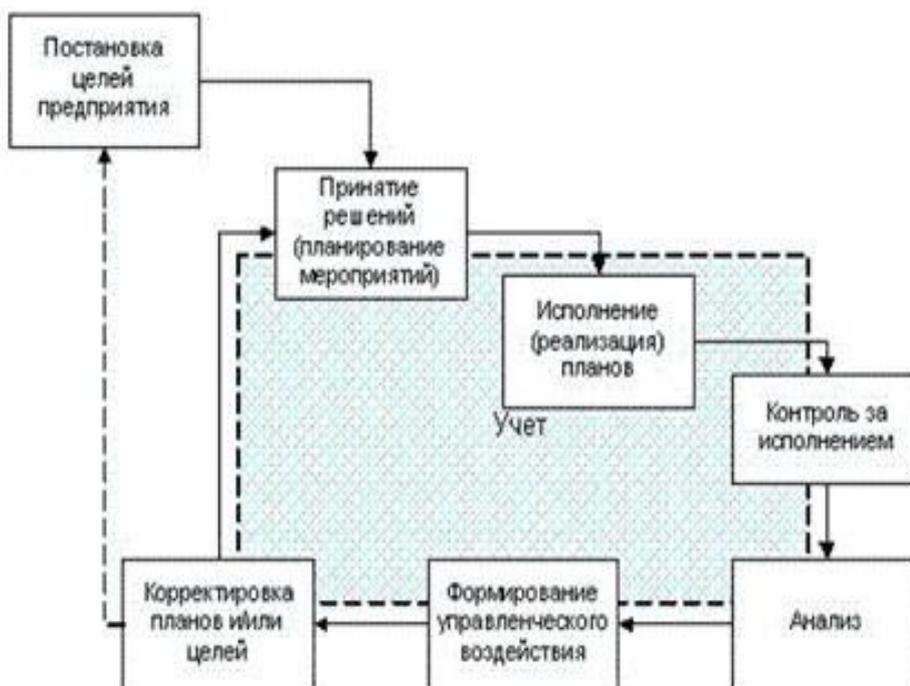


Рисунок 1 – Реализация управленческих решений

Финансовый директор – это второе лицо компании после генерального директора (рис. 2) Он занимается стратегическим планированием, управляет информационными системами, контролирует затраты и составление отчетности. Также он участвует в налоговом планировании, в том числе оптимизирует налогообложение, и налаживает внутренний контроль в компании. Для того чтобы система финансового учета и контроля работала, финансовые директора занимаются вопросами персонала. Они определяют не только ключевых сотрудников, но и составляют план по их замещению. Чтобы, если кто-либо из них решит уволиться, это не было катастрофой для предприятия. Кроме того, финансовый директор выполняет публичную функцию, то есть выступает от имени компании, дает интервью и комментарии для СМИ [2].



Рисунок 2 – Функции финансового директора

Должностные обязанности финансового директора:

1. Организует управление движением финансовых ресурсов предприятия и регулирование финансовых отношений в целях наиболее эффективного использования всех видов ресурсов в процессе производства и реализации продукции (товаров, работ, услуг) и получения максимальной прибыли.
2. Определяет источники финансирования производственно-хозяйственной деятельности предприятия (бюджетное финансирование, краткосрочное и долгосрочное кредитование, выпуск и приобретение ценных бумаг, лизинговое финансирование, привлечение заемных и использование собственных средств).
3. В целях определения внешнего источника финансирования организует деятельность работников финансового подразделения по следующим направлениям: поиск источников, оценка стоимости источников, оценка финансового риска, соотношение собственных и привлекаемых источников финансирования.
4. Непосредственно ведет переговоры с коммерческими банками, иными кредитными учреждениями и другими внешними организациями.
5. Координирует работы по проведению анализа финансово-экономического состояния предприятия (анализа бухгалтерской отчетности, горизонтального и вертикального анализа, трендового анализа, расчета финансовых коэффициентов).

6. Обеспечивает разработку учетной политики предприятия (определение: методов списания сырья и материалов в производство; вариантов списания малоценных и быстроизнашивающихся предметов; методов оценки незавершенного строительства; возможности применения ускоренной амортизации; форм планирования новых производств и участков; методов учета готовой продукции; пр.).
7. Осуществляет руководство работами по формированию кредитной политики предприятия, включающими: проведение анализа структуры баланса; определение уровня соотношения собственных и заемных средств; принятие решения о привлечении заемных средств; определение выгоды от привлечения заемных средств; изучение кредитных организаций; анализ договорной документации; составление плана возврата заемных средств; расчет процентных ставок за период кредита; определение суммы процентов по проектам кредитных договоров; установление источников выплаты суммы кредита и процентов; разработка планов и схем погашения кредитов; пр.).
8. Осуществляет управление активами предприятия (финансирование текущей производственной деятельности; инвестиции, направляемые предприятием на техническое развитие (реконструкцию, обновление и ремонт оборудования, выпуск новых видов продукции, строительство зданий и сооружений, пр.); финансовые инвестиции (приобретение ценных бумаг, управление портфелем ценных бумаг, создание дочерних предприятий, пр.); маневрирование временно свободными денежными средствами; реорганизация, ликвидация, реализация отдельных объектов имущественного комплекса предприятия).
9. Организует исследование и анализ затрат на закупку сырья и материалов, потребление электроэнергии, транспортных издержек, торгово-комиссионных и иных расходов, затрат на амортизационные отчисления, процентов за кредит, арендной платы, затрат на содержание аппарата управления, на текущий ремонт оборудования и других издержек с целью определения политики управления издержками.
10. Определяет дивидендную политику предприятия (политику постоянных выплат, политику регулярного дивиденда, политику неоднократного увеличения, политику дополнительных дивидендов) и разрабатывает предложения по определению части прибыли, направляемой на выплату дивидендов; установлению и корректировке условий выплаты дивидендов; определению условий для принятия решения о дополнительной эмиссии акций, пр.[7]

В подчинении у финансового директора есть бухгалтеры, наделенные управленческими функциями, которых называют бухгалтерами-аналитиками (бухгалтерами-менеджерами) [4]. В организационной структуре любого предприятия между его отдельными подразделениями возможны линейные и нелинейные (штатные) производственные отношения. Линейные отношения предполагают дачу указаний подчиненным лицам. Главный бухгалтер-аналитик отвечает за работу всей бухгалтерской службы, следовательно, здесь также присутствуют линейные отношения. Нелинейные (штатные) производственные отношения возникают тогда, когда один отдел предоставляет услуги другим отделам (например, отделы кадров, снабжения, проектирования, финансового обеспечения). В этом смысле функции бухгалтера-аналитика также носят штатный характер, так как подчиненная ему бухгалтерская служба консультирует, обслуживает и координирует остальные подразделения предприятия. Функции бухгалтера-аналитика складывается из планирования, контроля и стимулирования.

На стадии планирования бухгалтер-аналитик участвует в разработке частных бюджетов предприятия, которые затем сводятся им в общий (генеральный) бюджет, представляемый на утверждение руководству. При разработке производственного бюджета (производственной программы предприятия) благодаря деятельности бухгалтера-аналитика обеспечивается сопряженность в работе отдельных цехов, участков и бригад, предотвращается появление так называемых узких мест в производственном процессе. Он участвует в обсуждении производственной программы предприятия, в оценке предложений по капитальным вложениям, выявляет наиболее рентабельные виды продукции, рекомендует потенциальные рынки сбыта и оптимальные цены. Современный бухгалтер-аналитик в равной мере должен владеть методами оперативного бухгалтерского учета, финансового анализа и финансового планирования.

Источники:

1. Брег С. Настольная книга финансового директора /Стивен М. Брег.— М.: Альпина Бизнес Букс, 2009.— 532 с.
2. Роль финансового директора: сегодня и завтра. Обсуждение результатов Саммита финансовых директоров – 2010, организованного Adam Smith conferences. Наталья Ростова, эксперт «Консультанта»
3. Олег Черемных - Начальник штаба. Журнал БОСС, №6 2008
4. Петров М. В. Информационные технологии как инструмент управления финансового директора
5. <http://www.afga.ru>
6. <http://humeur.ru>
7. <http://www.jobs.ua>

КАК УСТРОЕНА СОВРЕМЕННАЯ РОССИЙСКАЯ СЕМЬЯ

Семья – это основанная на браке и кровном родстве малая группа, члены которой связаны общностью быта, моральной и правовой ответственностью.

Сегодня институт семьи и брака переживает не лучшие времена. За последние десятилетия ценность семьи значительно снизилась. Под угрозой сегодня находится главная функция семьи - репродуктивная или функция воспитания детей. Многие молодые семьи либо не хотят заводить детей, либо ограничиваются одним ребенком. Малодетность, а точнее однопдетность семей есть итог преобладания в современном обществе малодетной ментальности. Одна из причин такого явления - отсутствие материальных возможностей для рождения и воспитания детей.

К основным функциям семьи относятся следующие:

1. Репродуктивная функция. Суть этой функции в продолжении рода. Первая проблема, с которой сталкивается современная молодежь, – это ранние браки, в которых молодожены еще сами нуждаются в поддержке и защите также, как и дети. Проблемы, с которыми сталкивается современная молодежь, и так достаточно сложны, а когда молодая семья сталкивается с дополнительными, в виде ведения быта и решения финансовых вопросов, то, безусловно, это иногда провоцирует развод. Также к проблемам репродуктивной функции относится вопрос о внебрачных детях, многих из которых отправляют в дома малютки из-за того, что матери неспособны их самостоятельно содержать. Именно прочные связи способны решить демографическую проблему, когда дети рождаются в семье с официально зарегистрированными отношениями и финансовой стабильностью. Зачастую женщины должны работать наравне с мужчинами, что и приводит к снижению рождаемости и распаду брачных уз. Чаще всего проблемы семьи в современном обществе вызваны именно отсутствием возможности иметь детей по финансовым причинам или из-за проблем со здоровьем.

2. Воспитательная функция. Реализация воспитательной функции усложняется тем, что в большинстве современных семей партнеры, как правило, равны, но на женщине лежит больше обязанностей из-за необходимости зарабатывать деньги и одновременно воспитывать детей вместе с ведением быта. Еще хуже, когда дети предоставлены сами себе из-за постоянной занятости родителей.

Семья в идеальном понимании ассоциируется со стабильностью. Именно поэтому она является гарантом обеспечения хорошего потом-

ства, которое вырастает в хороших условиях под наблюдением и защитой родителей.

Факторы, ухудшающие стабильность семьи и приводящие к конфликтам в семейных отношениях:

- 1) Супруги плохо понимают чувства другого человека, не умеют поставить себя на место другого;
- 2) Часто чувствуют себя нелюбимыми (иногда в силу недостатка в выражении своих чувств);
- 3) Супруги неодинаково относятся ко многим вопросам и проблемам;
- 4) Говорят слова, которые раздражают другого;
- 5) Уступают чаще другого;
- 6) Редко делают комплименты друг другу;
- 7) Ощущают потребность в человеке, которому можно довериться;
- 8) Чувствуют неудовлетворенную потребность в доверии;
- 9) Не обращают внимание на другого [3].

По результатам опроса ВЦИОМ – Спутник, проведенного в 2017 году, показал, что в современном российском обществе на мужа и жену возлагаются равные обязанности по уходу за детьми и их воспитанию (по данным опроса 2017 г., так считают 84 % россиян, схожие опросы десятилетней давности давали аналогичные результаты). Исключительно «женским делом» называют это 15 % опрошенных, мужским – 1 % [1].

Иначе россияне рассуждают, когда речь заходит о роли кормильца в семье: 54 % опрошенных возлагают ответственность за материальное обеспечение семьи на мужчину и лишь 1 % - на женщину, еще 43 % считают, что работать (приносить доход в семью) должен и муж, и жена. Интересно, что если по первым двум вопросам серьезной разницы в ответах мужчин и женщин, представителей разных возрастных групп не фиксировалось, то в отношении материального обеспечения семьи мужчины чаще женщин заявляют о том, что деньги должен приносить в первую очередь муж (64 % против 45 %), среди респондентов разных возрастов выше всего эта доля в группе 25-34-летних (62 %) [1].

Современная российская семья характеризуется эмоциональной насыщенностью отношений и рациональным подходом к распределению семейных обязанностей. При этом большинство представителей «сильного пола», выражая готовность участвовать в воспитании детей и работах по дому, продолжают видеть себя основными добытчиками [2]. В молодых семьях, находящихся на пике репродуктивного периода, мужчина продолжает выступать в качестве надежной опоры для семьи, обеспечивая ей финансовую стабильность (что является одним из ключевых факторов принятия решения о рождении детей) [4].

Таким образом, независимо от исторического периода, экономической ситуации и прочих реформационных процессов, каждый обязан четко ответить себе, как он собирается построить свою жизнь, осознать, что он не сам по себе, а звено в бесконечной цепи своего рода. Что наша жизнь принадлежит нам не на 100 %, и каждый имеет ответственность перед прошлыми и будущими поколениями. Каждый обязан приложить максимум усилий, чтобы жить счастливо и позволить быть счастливыми своим близким. Для этого надо не так много: прибывать в хорошем состоянии духа, несмотря ни на что (в этом главная мудрость жизни), и научиться понимать и договариваться со своими близкими. Не отчаиваться, если не все вы умеете, и не все получается, в таком случае как современная личность каждый обязан обращаться за помощью к специалисту, в этом проявляются ваша мудрость и мужество. Всегда в вопросах семьи быть внимательными к близким, и у вас не должно быть сомнений, что для них вы сделали все, что могли, а большего от вас никто требовать не вправе. Необходимо быть смелым в своих решениях и поступках, если требуется немедленное решение, а вы не знаете как, то поступайте как должны (морально-нравственные установки заложены в нас с детства). Делать все самому и стимулировать близких на поддержание благополучного эмоционального климата в семье, не стесняться обращаться за помощью к тем, кто может помочь, включая и специалистов.

Источники:

1. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ)[Электронный ресурс] // Фонд «Общественное мнение» <https://wciom.ru/6/>
2. Гаспарян Ю.Л. Семья на пороге XXI века (социологические проблемы) – Санкт-Петербург, 2010.
3. Мустаева Ф. А. Семья в условиях финансово-экономического кризиса // Социологические исследования. 2010. № 7.
4. М.С. Мацковский «Социология семьи. Проблемы, теории, методологии и методики» – М.: 2011 г.

С. ПЕТРОВ
н.р. Л.А. ЛАЗАРЕНКО

СУВЕНИРНАЯ ПРОДУКЦИЯ КАК СТИЛЬ ОРГАНИЗАЦИИ

В последнее время в развитии бизнеса очень важен стал фирменный стиль организации – это тот инструмент, который будет на протяжении всего времени существования организации идентифицировать ее и ее продукцию. Сувенирная продукция с нанесением фирменного стиля организации стала эффективным продвижением маркетинговых коммуникаций, ведь через сувенирную продукцию потребитель может узнать большую часть информации об организации.

Сувенирная продукция один из эффективных и менее затратных методов рекламы организации. Если у вашего потребителя постоянно

перед глазами будет находиться сувенирная продукция с нанесением фирменного стиля вашей организации она будет действовать на подсознание гораздо тоньше, чем прямая реклама, но не менее эффективнее. В последнее время люди устали от навязчивых реклам и некоторые организации навязывая свою рекламу стали раздражителями, человек начинает испытывать негатив к этой организации, а сувенирная продукция дает обратный эффект: во-первых потребителю будет приятно получить сувенирный подарок и в тоже время - это действует, как ненавязчивая, но очень результативная реклама.

В этом исследовании выделяется одна проблема эта торговая марка организации, выбор сувениров. Самой важной задачей сувенира является выделение организации среди конкурентов, сувенир должен оставить память об организации или продукции, то есть сувенирная продукция – как стиль организации. Сувенир должен напоминать потребителю о приобретенном товаре или организации в случае чего, он может всегда вернуться в эту организацию товаром. Сувенир с логотипом вашей организации также может привлекать новых клиентов, которые будут вас замечать по определенному стилю, логотипу организации. Следует помнить, что логотип на сувенире, а также рекламный текст должен нести только важную, полезную информацию об организации или продукте.

У сувенирной продукции есть множество плюсов, таких как:

- длительное использование, что будет долгое время напоминать о вашей организации;
- не вызовет у потребителя отрицательных эмоций;
- распространение коммуникаций не только на вашего потребителя, но и на вторичную аудиторию;
- реклама с помощью сувенира возможна даже в запретных местах – офис, дом и др.
- возможность выделить вашу продукцию среди конкурентов;
- стоимость сувенирной продукции небольшая, а эффективность рекламы очень высокая.

Также важно при заказе сувениров, продумать фирменный стиль организации – цвет, графика, визуальное и смысловое единство.

Организация, которая только начинает вести свою деятельность и сделавшая себе логотип, определенный стиль, сувенирную продукцию с логотипом имеет много шансов обойти конкурентов, которые давно ведут свою деятельность, но без фирменного стиля, так эти организации не закрепляют за собой определенную «память» о себе в отличии от вашей организации.

Из этого всего можно подвести итог, что фирменный стиль – является инструментом формирования бренда вашей компании.

Если говорить о сувенирной продукции мы выявляем «сувенир», но это понятие также еще и обозначает «изделия этнических художе-

ственных промыслов» , каждые этнические художественные изделия – сувенир. Это не только знакомит потребителя с культурой народов, но и формирует определенный стиль организации.

Сейчас стоит отметить факт, о котором рассказали ранее, что именно в наше время сувенирная продукция стала самым ненавязчивым, но самым эффективным инструментом рекламы для привлечения потребителей. Можно с уверенностью сказать, что как будет развиваться фирменный стиль, так и будет развиваться организация, поэтому для организации важно правильно разработать свой фирменный стиль, который будет легко наноситься даже на мелкий предмет , но при этом никогда не терять свою презентабельность. И который будет доносить важную информацию о организации до ее потребителя.

Приводя примеры сувенирной продукции можно назвать: наклейки, ручки, значки, магниты, брелки, открытки, футболки, кружки, зажигалки, календари, флаги, штампопечатать, игрушки, подушки и другие.

Культура корпоративных сувениров стала очень быстро развиваться. Торговую марку организации стремительно продвигают и выводят товар на рынок, также же они утверждают оригинальный, индивидуальный фирменный стиль организации и являются рекламой. Сувенир это носитель информации о организации. Сувенир – это реклама и продвижение фирмы среди конкурентов.

Делая вывод можно сказать, что сувенирная продукция создает благоприятное впечатление о рекламе организации и ее товара и главное запоминающееся. В связи с этим можно сказать, что применение брендированных рекламных сувениров в наши дни считается одним из самых эффективных способов продвижения организации и ее товара, а также расширяет клиентскую базу организации.

В заключении, можно подчеркнуть, что фирменный стиль имеет очень значимую роль в создании сувенирной продукции фирмы, торговой марки. Торговая марка обеспечивает хорошую репутацию, выделение среди конкурентов, высокий объем продаж организации. Так же важным элементом фирменного стиля является – бренд организации. Бренд – это знаки способные рассказать о качестве товара. Также стоит отметить, чтобы избежать неприятные ситуации, бренд нужно зарегистрировать, это защитит вашу организацию от подделок вашего фирменного логотипа, стиля, сувенира.

Источники:

1. Зыкова С. Подарок как способ коммуникации//Рекламные технологии Сувениры. – 2008
2. Борисов, Б.Л. Технологии рекламы и PR: Учебное пособие / Б.Л. Борисов. - М.: ФАИР-ПРЕСС, 2009.
3. Вахитов, О.В. Сувенир как полноценный способ коммуникации / О.В. Вахитов. - Спб.: Питер, 2008.
4. Шарков, Ф.И. Реклама в коммуникационном процессе: Учебное пособие / Ф.И. Шарков. - М.: Издательско-торговая корпорация Дашков и Ко, 2008.

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО СФЕРЫ РАЗВЛЕЧЕНИЙ

Сегмент развлечений является важным элементом для общества, дающим миллиардные обороты. Через развлечения человек удовлетворяет свои духовные, интеллектуальные или физиологические потребности, оценивает себя как личность, анализирует свою роль в различных ситуациях и социальных системах, получает заряд эмоций и острых ощущений. Поэтому все чаще и чаще развлечения выступают в качестве ведущих побудительных мотивов

В настоящее время, как правило, к индустрии развлечений относят предприятия, организации и учреждения, основная деятельность которых связана с удовлетворением потребностей людей в развлечениях. Таким образом, к предприятиям индустрии развлечений относят те предприятия, у которых ярко выражен развлекательный характер деятельности. Это могут быть разнообразные зрелищные предприятия: цирки, зоопарки, игротеки, аттракционы, лунопарки, театры, кинотеатры, концертные организации и коллективы (предприятия шоу-бизнеса). Сюда могут быть отнесены и предприятия, организующие спортивно-зрелищные мероприятия, а также организации с целью развлечения – занятия физической культурой (например, в бассейнах, спортивных залах, клубах и пр.). С развлечениями могут быть связаны и некоторые предприятия культуры (библиотеки, музеи, выставки). Особое место среди перечисленных предприятий занимают и предприятия игорного бизнеса.

Индустрия развлечений, решая многогранные задачи (прежде всего воспитания, формирования оптимистического настроения, образования, отдыха, развития культуры человека), по сути своей формирует и развивает личность. Заполняя развлечениями часть своего свободного времени, человек восстанавливает себя и как трудовая единица. Кроме того, несмотря на многообразие направлений современной развлекательной индустрии, ни в статистической практике, ни в научных исследованиях российских специалистов к настоящему времени не выработано ни критериев выделения самой сферы деятельности, занятой развлечением людей, нет и серьезной классификации ее основных видов и форм. Открытыми остаются вопросы не только менеджмента и маркетинга – не полностью сформирован понятийный аппарат исследуемой области. Это, в свою очередь, ведет к возникновению ряда проблем в области экономики, организации и управления данными предприятиями.

Индустрия развлечений – система предприятий и предпринимателей, предоставляющих все необходимые для потребления в процессе развлечения и достаточные для осуществления собственно процес-

са развлечения услуги и товары. Широкий спектр современных способов и форм развлечений определяет разнообразие организаций отличающихся своей функциональной направленностью – помимо компаний, оказывающих развлекательные услуги, часть предприятий обслуживает потребность в развлечениях, производя товары для развлечений, как, например, товары для активного отдыха и непрофессионального спорта, товары для самостоятельных развлечений и т. д.

Группы предприятий, относимые к индустрии развлечений:

- предприятия, деятельность которых полностью ориентирована на удовлетворение потребности в развлечениях;
- предприятия, деятельность которых частично ориентирована на удовлетворение потребности в развлечениях, наряду с культурно-просветительской, образовательной, воспитательной, спортивной или другой направленностью;
- предприятия, обеспечивающие развлечения в форме своей вспомогательной или побочной деятельности;
- предприятия промышленности, выпускающие соответствующее оборудование и инвентарь для обеспечения предприятий развлекательного сектора.

В таблице 1 представлен классификационный ряд основных видов современных развлечений.

Таблица 1 - Классификация основных видов развлечений

Классификационный критерий	Вид развлечений
1. Источник положительных эмоций и впечатлений	Активный отдых и непрофессиональный спорт
	Неформальное общение
	Публичные зрелища и увеселения
	Развлечения, получаемые посредством терапевтического и физического воздействия на тело, приносящего удовольствие
	Развлечения, получаемые посредством химического воздействия на мозговые центры удовольствия
	Интеллектуальные и азартные игры
	Развлечения в виде индивидуальной формы потребления медийных ресурсов
	Любительское творчество
	Развлечения, получаемые из специфических источников удовольствия
Способ организации развлечений	Организованные
	Самостоятельные

Форма представления	Реальные
	Виртуальные
Количество участников в развлекательной деятельности	Индивидуальные
	Групповые
	Массовые
Форма легализации	Легальные
	Запрещенные
Интенсивность деятельности в процессе развлечения	Активные виды
	Пассивные развлечения
Возраст участников	Детские
	Для среднего возраста
	Для старшего возраста

При решении отдельных задач менеджмента и маркетинга в индустрии развлечений необходимо учитывать тип и особенности конкретной организации (табл.2).

Таблица 2 - Классификация объектов развлекательной инфраструктуры

Классификация объектов развлекательной инфраструктуры		
Классификационный критерий	Признак объектов	Виды объектов
1. Основное направление деятельности объекта	1.1.Зрелищно-развлекательная деятельность	Кинотеатры, концертные залы, ночные комплексы, спортивные арены и залы, зоопарки
	1.2. Деятельность по организации и проведению азартных игр	Казино, букмекерские конторы, залы игровых автоматов
	1.3. Организация физкультурно-оздоровительной деятельности	Бассейны, фитнес-клубы, массажные и спасалоны, лыжные базы
	1.4. Парковая деятельность	Парки отдыха, тематические парки
	1.5. Организация активного отдыха и досуга	Ночные клубы, боулинг, игровые аркады, игровые компьютерные клубы, дис-

		котеки
2. Профиль центра развлечений	2.1. Объекты семейного отдыха и развлечений	Парки аттракционов, спортивно-игровые комплексы
	2.2. Детские развлекательные объекты	Детские игровые площадки, аттракционы
	2.3. Объекты ориентированные на взрослую аудиторию	Казино, ночные клубы
3. Способ размещения объекта	3.1. Развлечения на открытом воздухе	Тематические парки, роллердромы
	3.2. Развлечения в здании, помещении	Аквапарки, театры, игровые комнаты
4. Доступность	4.1. Камерные	Элитные рестораны и закрытые клубы, VIP-казино
	4.2. Массовые	Кинотеатры, парки

В работе специфику деятельности развлекательных объектов предлагается определять их специализацией, профилем, способом расположения и доступностью для посещения.

Досуг и развлечения, к которым часто относят и спорт, - одна из важнейших сфер повседневной жизни человека, которая, наряду с образованием, способна существенно влиять на состояние общества. Нужда в них появляется сразу после удовлетворения первичных потребностей людей (еда, кров, стремление произвести потомство). Удовлетворенность их качеством и доступностью является для человека индикатором его социального положения, а для общества - показателем развития экономики страны в целом и ее социальной сферы в частности, т.к. формирование индустрии развлечений есть прямое следствие достижения определенного уровня доходов населения, когда у него появляются свободные средства. Во всем мире индустрия отдыха и является очень прибыльным бизнесом.

В большинстве стран успешное развитие предпринимательства привело к росту доходов населения, нарастанию покупательской силы заработной платы и к потребительскому стилю жизни общества, что означает трату денег не только на жизненно необходимые товары, но и на модные непрактичные покупки и, в частности, на развлечения. Удовлетворенность качеством отдыха и развлечений, их доступность являются для человека индикаторами его социального положения, а

для общества – показателями развития экономики страны в целом и ее социальной сферы в частности.

Источники:

1. Буров В.Ю. Основы предпринимательства: учебное пособие / В.Ю.Буров. – Чита, 2013.
2. Лапуста, М. Г. Предпринимательство : учебник. – М.: ИНФРА-М, 2008.
3. Петрунин, Ю. Ю. Этика бизнеса / Ю. Ю. Петрунин, В. К. Борисов. – М. : Дело, 2011.

Е. ПРИСИЧ
н.р. А.А. САМОЙЛЕНКО

ГЕОГРАФИЯ РЫНКА ТРУДА В КУЩЕВСКОМ РАЙОНЕ

Рынок труда занимает важное место в системе экономических отношений. На этом рынке сталкиваются интересы трудоспособных людей и работодателей, которые представляют государственные, муниципальные, общественные и частные организации. Отношения, складывающиеся на рынке труда, имеют ярко выраженный социально-экономический характер. Они затрагивают насущные потребности большей части населения страны.

Рынок труда является одним из индикаторов, состояние которого позволяет судить о национальном благополучии, стабильности и эффективности социально-экономической политики. Складывающаяся многоукладная экономика, основанная на рыночных отношениях, предъявляет новые требования к качеству рабочей силы, ее профессионально-квалификационному составу и уровню подготовки, что обостряет конкуренцию между работниками. Тем самым актуализируются задачи выяснения влияния факторов, которые формируют процессы на рынке труда, оценки закономерностей, тенденций и перспектив его развития.

Через механизм рынка труда устанавливаются уровни занятости населения и оплаты труда. Существенным следствием, происходящих процессов на рынке труда, становится безработица – в целом негативное, но практически неизбежное явление общественной жизни, которое напрямую зависит от состояния экономики.

Занятость населения составляет необходимое условие для его воспроизводства, так как от нее зависят уровень жизни людей, поддержки общества на подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, на их трудоустройство, на материальную поддержку людей, которые лишились работы. Поэтому, такие проблемы, как занятость населения, безработица, конкурентоспособность рабочей силы и, в целом рынок труда, актуальны для экономики страны, и, пожалуй, особо актуальны для рассмотрения в период глобаль-

ного финансово-экономического кризиса, оказавшего на них сильное влияние.

Производство материальных благ и услуг предполагает наличие двух факторов, а именно материальных и человеческих ресурсов. Если ранее основное внимание уделялось первому фактору, то в настоящее время все больше говорят о гуманизации экономики, что означает перемещение акцента на человека. Таким образом, признается, что необходимым условием успешного функционирования экономики является соблюдение интересов человека.

В экономической теории и статистике России принято использовать термин «трудовые ресурсы». Сущность этого понятия можно определить следующим образом: трудовые ресурсы – часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные ценности и услуги. Трудовые ресурсы включают занятых и незанятых, но могущих трудиться граждан. Таким образом, это реальные и потенциальные работники.

Понятие «трудовые ресурсы» шире понятия «экономически активное население», так как трудовые ресурсы включают учащихся трудоспособного возраста, домохозяйек и всех остальных граждан, которые, не являясь безработными, не заняты в хозяйстве страны.

Численность работающих подростков также находится под влиянием демографических факторов, а также уровня благосостояния семьи: чем он выше, тем меньше подростков работает.

Относительно численности работающих пенсионеров отметим, что чем больше людей пенсионного возраста, тем больше среди них работающих. Эта категория наиболее быстро увеличивается, так как возрастно-половая структура населения сильно деформирована.

В целом, численность работающих подростков и пенсионеров зависит также от спроса на рабочую силу и от наличия рабочих мест, соответствующих особенностям применения их труда.

Актуальность исследуемой темы обусловлена тем, что трудовые или человеческие ресурсы являются основой развития экономики. Их роль в современных условиях возрастает, так как в условиях рынка нужно делать ставку именно на человека и его потенциал.

Итоги работы центра занятости населения Кущевского района за 12 месяцев 2017 года.

Численность постоянного населения в Кущевском районе – 65848 человек. Численность населения в трудоспособном возрасте – 34382 человека.

Центр занятости населения Кущевского района оказывает гражданам комплекс услуг, предусмотренных Законом РФ от 19 апреля 1991 года №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

За январь-декабрь 2017 года в центр занятости населения Кущевского района обратилось за предоставлением государственной

услуги 7601 гражданин, в том числе за содействием в поиске подходящей работы 2930 граждан, на 9% выше уровня прошлого года, из них трудоустроено – 1957, что на 12% выше показателя прошлого года. Получили государственную услугу по профессиональной ориентации – 1771 гражданин, информацию о положении на рынке труда – 3615 граждан и 309 работодателей.

Признано безработными 576 граждан, общая численность официально зарегистрированных безработных на конец отчетного периода составила 340 человек, уровень регистрируемой безработицы – 1,0%. Коэффициент напряженности -1,1%.

Направлено на профессиональное обучение – 100 безработных граждан, по профессии: тракторист, слесарь по ремонту и эксплуатации газового оборудования, охранник, бухгалтер, парикмахер, кассир торгового зала, водитель, парикмахер.

Пройти адаптационный период безработицы, обрести уверенность в себе, обучиться навыкам поиска работы помогает специальная программа социальной адаптации безработных граждан. За январь-декабрь 2017 года государственную услугу по социальной адаптации получили 210 человек, услуга по психологической поддержке оказана 234 безработным гражданам. За 12 месяцев текущего года проведено 18 ярмарок вакансий и учебных рабочих мест, в которых приняли участие 1598 человек.

Одним из направлений смягчения негативных последствий безработицы являются программы активной политики занятости. За январь-декабрь 2017 года в общественных работах приняли участие 260 человек. По программе испытывающие трудности в поиске работы трудоустроено 22 человека, во временной занятости несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время приняло участие 342 подростка, из них в рамках акции «Новые тимуровцы» 281 человек. Трудоустроено 4 выпускника среднего профессионального образования в возрасте от 18 до 20 лет по программе «Первое рабочее место». По программе содействия безработным гражданам в переезде в другую местность с целью трудоустройства, нашли работу 2 человека.

С начала года в органы службы занятости Кущевского района работодателями заявлено 2735 вакансий для трудоустройства, в том числе по рабочим профессиям 1976 вакансий. В среднем на одного незанятого гражданина, обратившегося в поиске работы, приходится 1 вакансия.

Перечень наиболее востребованных профессий и специальностей в заявленном спросе на рабочую силу в Кущевском районе по состоянию на 01.01.2018 года – тракторист - 14,2% (удельный вес в общем количестве вакансий), медсестра -6,5%,учитель-8,6%, водитель автомобиля - 6,3%, слесарь- 5,2%, инженер – 5,1%.

Минимальная оплата труда в РФ (МРОТ - применяется только для предприятий, финансируемых из бюджетов всех уровней) – 9489 рублей (действует с 1 января 2018 года).

За январь-февраль 2018 года в центр занятости населения Кушевского района обратились за содействием в поиске подходящей работы 460 человек, за информацией о положении на рынке труда 593 человека и 68 работодателей, получили государственную услугу по профессиональной ориентации 325 человек. При содействии центра занятости трудоустроено 263 человека. В общественных работах приняли участие 13 человек, трудоустроен 1 безработный, испытывающий трудности в поиске работы. Направлено на профессиональное обучение 2 безработных гражданина по востребованным на рынке труда профессиям. В программах социальной адаптации приняли участие 13 безработных граждан, получили услугу по психологической поддержке 18 человек. Проведены 3 ярмарки вакансий, с общим числом участников 169 человек.

На 1 марта 2018 года работодателями заявлено 477 вакансий, из них 286 по рабочим профессиям. В среднем на одного незанятого гражданина, обратившегося в центр занятости за предоставлением государственных услуг, приходится 0,6 вакансии. Наиболее востребованы на рынке труда муниципального образования: врачи различных специализаций, учителя, трактористы, медицинские сестры, водители различных категорий, слесари, страховые агенты. Всего за январь-февраль 2018 года признано безработными 142 гражданина, общая численность официально зарегистрированных безработных на конец отчетного периода составила 417 человек.

Уровень регистрируемой безработицы в районе (отношение численности граждан, признанных в установленном порядке безработными, к численности трудоспособного населения в трудоспособном возрасте) – 1,2%. Коэффициент напряженности (численность незанятых граждан в расчете на одну вакансию) -1,6%. Величина прожиточного минимума для трудоспособного населения Краснодарского края с 12.02.2018 года составляет 10737 руб., минимальный размер оплаты труда для организаций внебюджетного сектора 11141 руб., минимальная размер оплаты труда для бюджетного сектора в РФ с 1 января 2018 года - 9489 руб.

Источники:

1. Воловская Н.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов / Н.М. Воловская – 3-е изд., доп. – М.: НОРМА, Новосибирск: Сибирское соглашение, 2011. – 256 с.
2. Гелета И.В. Современное состояние и перспективы рынка труда /И.В. Гелета //Гуманитарные и социально-экономические науки.-2011. – №1.- С. 68-71
3. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник /Б.М. Генкин. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 2010. – 416 с.
4. Дюркгейм Э. Социология. Её предмет, метод, предназначение /Э. Дюркгейм. – М.: Прогресс, 2008. – 190 с.

А. РЕЗНИКОВА
н.р. М.И. ЛЕНКОВА

РОЛЬ БУХГАЛТЕРСКОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Основой рыночной экономики любого государства являются хозяйствующие субъекты различных форм собственности, которые используют экономические ресурсы для осуществления коммерческой деятельности, конечной целью которой является получение прибыли, то есть превышение доходов над произведенными расходами.

Управление представляет собой целенаправленное влияние административного персонала организации на производственно-хозяйственную деятельность для увеличения получаемой прибыли и сохранения капитала.

В основу принятия и претворения в жизнь управленческих решений положена информация о состоянии управляемой системы, управляющих действиях и управляющей среде, то есть о внутренних и внешних аспектах деятельности организации.

В управленческом учете используется не только экономическая информация, основанная на данных финансового, статистического, налогового и управленческого учета, но и прочая информация, в состав которой могут входить материалы аудиторских проверок, объяснительные и разъяснительные записи, комментарии специалистов по вопросам производства и продажи продукции и т. п. При этом прочая информация может не содержать количественной и стоимостной оценки, а лишь основываться на умозаключениях экспертов или специалистов по определенному вопросу.

В методических рекомендациях по организации и ведению управленческого учета, разработанных и утвержденных Министерством экономического развития и торговли РФ, под управленческим учетом понимается процесс идентификации, измерения, накопления, анализа, подготовки, интерпретации и представления финансовой и производственной информации, на основании которой руководством принимаются оперативные и стратегические решения.

Более упрощенно: управленческий учет – это область знаний и сфера деятельности, связанная с формированием и использованием экономической информации для управления внутри хозяйствующего субъекта, цель которого состоит в том, чтобы помочь управляющим (менеджерам) в принятии экономически обоснованных решений.

Если рассматривать управленческий учет со стороны информационной системы организации, то наиболее приемлемым будет следующее определение: управленческий учет – это установленная орга-

низацией система сбора, регистрации, обобщения и представления информации о хозяйственной деятельности организации и ее структурных подразделений для осуществления планирования, контроля и управления этой деятельностью.

В современной трактовке управленческий учет подразумевает собой систему получения и представления информации, обеспечивающей функционирование системы управления хозяйствующего субъекта. Частично эти функции выполняются также производственным и финансовым учетом.

Управленческий учет состоит из двух компонентов: производственного учета, специализированного на внутреннем управлении производством и сбытом продукции, и той части финансового учета, которая обеспечивает управление финансовой деятельностью внутри организации. При этом при организации управленческого учета на обязательно, что эти функции двух компонентов будут объединены. Так как зачастую функционируют обособленно: производственная бухгалтерия ведет учет затрат и результатов производственно-сбытовой деятельности, а финансовая – кроме ведения бухгалтерского учета и составления отчетности участвует и в управлении финансовыми операциями и потоками платежных средств и соответствующей частью деятельности. В небольших организациях функции управленческой и финансовой бухгалтерии обеспечиваются единой службой.

Наши исследования вопросов порядка и роли управленческого учета в информационной системе хозяйствующего субъекта показывают, что при любой форме его ведения и организации, целесообразно выделение в самостоятельный раздел или вид учетной работы изучение поведения и измерение затрат и результатов основных видов производственно-хозяйственной деятельности организации, основанное на отраслевых особенностях и принадлежностью к той или иной сферы деятельности. Так как именно соотношение затрат и результатов деятельности будет свидетельствовать о правильности постановки и эффективности управленческой деятельности в организации, что в свою очередь, является основополагающим звеном для принятия правильных и обоснованных управленческих решений, оценки целесообразности их осуществления.

Источники:

1. Волкова О.Н. Управленческий учет: учеб. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2009 г.
2. Друри К. Введение в управленческий и производственный учет. М.: Аудит. ЮНИТИ, 2011 г.
3. Карпова Т.П. – Управленческий учёт: Учебник – М.: Инфра – М, 2004 г.
4. Козлова Е. П. Бухгалтерский учет в организациях. – М. Финансы и статистика. 2006г.
5. Попов А.Н., Попова Н.Н. Журнал - Управленческий учет, 5/2012 г.

СУЩНОСТЬ АНАЛИЗА БЕЗУБЫТОЧНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Известно, что целью деятельности предприятия в современной экономике является получение прибыли. Именно при этом условии фирма может стабильно существовать и обеспечивать себе основу для роста. Стабильная прибыль фирмы проявляется в виде дивиденда на вложенный капитал, способствует привлечению новых инвесторов и, следовательно, увеличению собственного капитала фирмы. Поэтому становится ясным интерес к проблемам прибыльности деятельности фирмы. Весьма важным аспектом данного вопроса является концепция безубыточности деятельности фирмы (что является актуальным для данной работы), как первого шага к получению бухгалтерской, а в последствии и экономической прибыли.

Точка безубыточности – это такой объем продаж продукции фирмы, при котором выручка от продаж полностью покрывает все расходы на производство продукции, в том числе среднерыночный процент на собственный капитал фирмы и нормальный предпринимательский доход.

В самом деле, если фирма имеет бухгалтерскую прибыль, то есть сальдо доходов от продаж и денежных затрат на производство проданной продукции положительно, то она может не достигать точки безубыточности в смысле экономической прибыли. Следовательно, существуют более выгодные способы использования капитала, которые позволяют получить более высокую прибыль.

Таким образом, понятие точки безубыточности является одновременно и неким критерием эффективности деятельности фирмы. Предприятие, не достигающее точки безубыточности, действует неэффективно с точки зрения сложившейся рыночной конъюнктуры. Однако этот факт сам по себе не служит однозначной причиной для прекращения существования фирмы. Для того чтобы ответить на этот вопрос необходимо детально исследовать структуру издержек фирмы.

Цель анализа безубыточности состоит в том, чтобы установить, что произойдет с финансовыми результатами при изменении уровня производственной деятельности (деловой активности) организации.

Анализ безубыточности необходим, если Вы начинаете новый вид хозяйственной деятельности, например, организуете новое производство, развиваете и расширяете уже существующее, приступаете к выпуску новой продукции или к предоставлению нового вида услуг.

Перечень целей, для которых используется анализ безубыточности:

- оценка начального периода функционирования нового предприятия;

- оценка прибыльности нового вида услуг или новой предметно-целевой специализации;

- оценка прибыльности инвестиций при наращивании основного капитала.

В системе бухгалтерского управленческого учета для вычисления точки безубыточности применяются:

- 1) математический метод (метод уравнения);
- 2) метод маржинального дохода (валовой прибыли);
- 3) графический метод.

Математический метод (метод уравнения). Для вычисления точки безубыточности сначала записывается формула расчета прибыли предприятия.

Выручка от продаж продукции работ, услуг.

- Суммарные переменные расходы
- Постоянные расходы=Прибыль (1)

или

Цена единицы продукции $\times X$

- Переменные расходы на единицу продукции $\times X$
- Постоянные расходы = Прибыль, (2)

где X – объем реализации в точке безубыточности, шт.

Затем в левой части уравнения за скобку выносятся объем реализации (X), а правая – часть – прибыль – приравнивается к нулю (поскольку цель данного расчета – в определении точки, где у предприятия нет прибыли):

- $X \times (\text{цена единицы продукции} - \text{переменные расходы на единицу продукции})$
- Суммарные постоянные расходы=0. (3)

При этом в скобках образуется маржинальный доход на единицу продукции. (Следует помнить, что маржинальный доход – это разница между выручкой от продаж продукции (работ, услуг, товаров) и переменными издержками). Далее выводится конечная формула для расчета точки равновесия:

- $X = \text{Суммарные постоянные расходы} \div \text{Маржинальный доход на единицу продукции, шт. (4)}$

Метод маржинального дохода (валовой прибыли) является альтернативным математическому методу.

В состав маржинального дохода входят прибыль и постоянные издержки. Вышеупомянутая организация так должна реализовать свою продукцию (товар), чтобы полученным маржинальным доходом покрыть постоянные издержки и получить прибыль. Когда получен маржинальный доход, достаточный для покрытия постоянных издержек, достигается точка равновесия.

Альтернативная формула расчета имеет вид:

Суммарный маржинальный доход

-Совокупные постоянные расходы=Прибыль (5)

Поскольку в точке равновесия прибыли нет, формула преобразуется следующим образом:

Маржинальный доход на ед. продукции

× Объем реализации (шт.)= Совокупные расходы (6)

или

Точка безубыточности=Совокупные постоянные расходы

÷Маржинальный доход на ед.продукции (шт.) (7)

Рассчитаем маржинальный доход на примере ООО ЖСК «Кедр». Все данные сведем в таблицу 1.

Таблица 1 – Расчет маржинального дохода

Наименование

2007 г.

2008 г.

2009 г.

Изменения (+, -) 2009 г. к 2008 г.

Постоянные затраты, тыс. руб.

4879,00

7580,00

8569,00

989

Переменные затраты, тыс. руб.

43000,00

66629,00

86426,00

19797

Выручка от продаж, тыс. руб.

71588,00

85708,00

110243,00

24535

Маржинальный доход, тыс. руб.

28588,00

19079,00

23817,00

4738

Маржинальный запас прочности, %

82,93

60,27

64,02

3,75

Производственный рычаг

1,206

1,659

1,562

0,453

Точка безубыточности в денежном выражении

12217,64

34051,40

39663,78

5612,38

По данным таблицы видно, что в 2009 г. выручка от продажи продукции (работ, услуг) увеличилась на 24535 тыс. руб., а маржинальный доход всего на 4738 тыс. руб. Переменные затраты составили 86426 тыс. руб., что на 19797 тыс. руб. больше, чем в 2008 г. Точка безубыточности производства составляет 39663,78 тыс. руб., что на 15846,78 тыс. руб. превышает маржинальный доход и говорит о том, что предприятие находится в зоне убытков.

Графический метод. Точку безубыточности можно определить, воспользовавшись данным методом (рис. 1).

График состоит из двух прямых – прямой, описывающей поведение совокупных затрат (Y1), и прямой, отражающей поведение выручки от продаж продукции (работ, услуг, товаров) (Y2), в зависимости от изменения объемов реализации.

На оси абсцисс откладывается объем реализации (товарооборот) в натуральных единицах измерения, на оси ординат – затраты и доходы в денежной оценке. Точка пересечения этих прямых будет свидетельствовать о состоянии равновесия.

Рис. 1 – График безубыточности ООО «СЖК» Кедр», за 2009 г.

Таким образом, при выручке 39663,78 руб. достигается состояние равновесия. Эта точка пороговая, из нее предприятие при росте выручки войдет в зону прибыли. В случае падения выручки предприятие вновь окажется в зоне убытков.

Формирование рынка и выработка методов его регулирования выявляют взаимосвязи и взаимозависимости рыночных элементов – спроса, предложения, цены. Каждый элемент системы изменяется в зависимости от влияния факторов производства, затрат и доходности (маржинальности).

Именно в целях изучения зависимости между изменениями объема производства, совокупного дохода от продаж, расходов и чистой прибыли проводят анализ безубыточности производства. При этом особое внимание уделяется анализу выпуска продукции, рассмотренному во второй части курсовой работы, который позволяет руководству определить критические точки объема производства.

Анализ безубыточности производства определяет зависимости между объемом продаж, расходами и прибылью в течение короткого промежутка времени. В обязанности бухгалтера входит предоставление всей необходимой информации для анализа безубыточности.

В заключении хочется отметить, что все управленческие решения принимаются на основании бухгалтерской финансовой информации в виде финансовых отчетов, калькуляций и др.

Управленческие решения относительно объема производства и ассортимента продукции принимается на основе информации финансового отчета. Использование бухгалтером полной финансовой информации и финансово-сбытовой деятельности предприятия позволяет сделать действенной систему контроля, направленную на повышение эффективности предприятия.

Источники:

1. Воронова Ю.Д., Улина Г.В. Управленческий учет на предприятии: Учебное пособие.-М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008 г.
2. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учеб. пособие / Н.П. Кондраков. - 5-е изд., перераб. и доп. - М: ИНФРА-М, 2008.
3. Вахрушина М.А. Бухгалтерский управленческий учет: учеб. для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям. - 6-е изд., доп. и пер. - М.: Омега-Л, 2008. - 570 с.

А. РОМАНЕНКО
н.р. С.А. ОЛЬШАНСКАЯ

**ЧТО ЗНАЧИТ 11:11 В НУМЕРОЛОГИИ? ЧТО ЭТО ЗНАЧИТ
НА ЧАСАХ?**

Число 11 считается символом беспорядка. У него имеется одна отличительная черта согласно соотношению с прочими числами. Все без исключения числа в нумерологии обладают единственным значением, кроме 11. Оно содержит в своем составе 2 единицы, а цифра 1 символизирует энергию и «незрячую» мощь. По этой причине 11 – также число силы. Особенностью каждой силы считается процесс пребывания ваших слабостей и стремление надавить на них. По этой причине, то, что касается дат, то 11-го числа предпочтительно никак не открывать никому собственные слабости. Однако нельзя забывать, что остальные люди в данный день в свою очередь достаточно восприимчивы и уязвимы. Что касается времени, то вопрос о том, что обозначает 11:11 в часах, многих людей весьма беспокоит. Они видят тайный смысл в том, что их взгляд упал на часы конкретно в данный момент.

Рассмотрим роль числа 11 в судьбе человека. Любой индивид самостоятельно выбирает свое число по жизни. Вероятно, это ваш день рождения, либо число, с которым связано немало происшествий, либо что подходит для вас согласно знака зодиака. Любой непосредственно определяет, какое значение в жизни играет то, либо другое число. Люди, для которых немаловажную роль в жизни занимает 11, не могут быть на втором месте. Они амбициозны, энергичны, самостоятельны, предприимчивы. Однако у них постоянно имеется страх

оскорбить другого человека. Им свойственна излишняя восприимчивость, из-за которой они воздерживаются от осуществления интересных проектов и планов. Их действия непредсказуемы.

Феномен 11:11 состоит в том, что весьма нередко люди, увидев на часах четыре единички последовательно, начинают задумываться: «Что же означает 11:11?». Относительно данного парадокса специалисты по психологии сходятся в суждении, что в данном случае нет ни малейшего предостерегающего ужасающего знака. Тут имеет место классический вариант «апофении». Таким образом называют назойливое переживание, из-за которого люди видят связь между абсолютно случайными данными. Почти все заявляют то, что ни разу прежде никак не думали о каком-то тайном смысле времени 11:11, пока какой-то приятель не поведал им об этом парадоксе. Это и есть наиболее важный критерий «апофении»: как только люди узнают о нем, мгновенно начинают видеть все без исключения события, которые объединены с числом 11. Именно в то время у человека и возникает назойливая идея: «Что же означает 11:11 в часах?»

Рассмотрим далее, имеет ли на самом деле подобное сочетание на часах тот или иной магический смысл? Вследствие чего люди обращают внимание на повторяющиеся композиции на часах? Имеется ряд версий, вследствие чего люди обращают внимание на время 11:11. То, что означает подобная комбинация, интересует многих. Однако некоторые предпочитают полагать, то что это в целом только лишь совпадения. Таким образом, вследствие чего же все-таки люди обращают внимание на подобное время? Результаты психологических исследований выявили то, что излишнюю бдительность к времени проявляют мнительные люди. Любой индивид владеет собственными биологическими часами. Вследствие этого, некоторые способны ощущать время на подсознательном уровне. Если индивид сконцентрирован на намерении решить какую-либо задачу, его биологические часы являются своего рода будильником. Непосредственно по этой причине индивид смотрит на часы в определенное время и попадает на определенную комбинацию.

Многие люди полагают, это чистая случайность – заметить на часах время 11:11. То, что означает подобная комбинация, согласно их суждению, об этом не стоит и задумываться. К примеру, в случае если индивид завел будильник в 8:00, и после того как он прозвенел, решил поваляться в постели ещё пару минут, в таком случае возможность того, что он увидит на часах 8:08 весьма огромна.

В нумерологии 11 и 22 – числа учителя. В данной науке каждое число посредством сложения сводится к несложной цифре, однако конкретно данные два числа никак не упрощают. Дата рождения, женитьбы, номер телефона, квартиры – надо всеми данными числами можно провести нумерологический анализ.

Если расширяться в исследование нумерологии, то вопрос о том, что обозначает время 11:11, то это занятие может показаться на первый взгляд не таким уж и бесполезным.

Значения комбинаций чисел. Для множества людей повтор чисел на часах – это не просто случайность. В случае если человек посмотрел на время в какое-то определенное момент, означает, это знак, то что числа желают сообщить какую-то немаловажную информацию. В то время идею: «Что означает 11:11?» или всякая прочая комбинация чисел вынуждает человека регулярно полагать о том, что в данном времени есть какой-то скрытый смысл.

Нумерология акцентирует свое внимание на такие числа как:

Единица – это символ энергии. К примеру, вы заметили на часах 11:11. То, что это означает? Это символ того, что вы невероятно эгоцентричны либо, напротив, мало интересуетесь собственной персоной.

Двойка – знак умеренных чувств и взаимоотношений. Если вы нередко видите перед глазами двойку, в таком случае вам необходимо свой характер смягчить и научиться договариваться о компромиссах.

Тройка – знак расплывчатых ориентиров и жизненных целей. Попробуйте вспомнить о том, что было раньше, и подумайте о том, что ожидает вас впереди.

Четверка – символ трудолюбия. В случае если вам может показаться на первый взгляд, что вы чрезмерно часто видите цифру 4, в таком случае вам необходимо подумать о собственном состоянии здоровья.

Пятерку чаще всего замечают рискованные люди, приверженцы приключений. Вам необходимо быть более осторожными и меньше искушать судьбу, так как велика вероятность многое потерять.

Шестерка считается символом того, что вам необходимо быть правдивыми. Причем не только с окружающими, но и с самим собою.

Семерка олицетворяет признание. Увидеть на часах семерку считается хорошим символом.

Восемь – символ безграничности. Вас, безусловно, ждут перемены. В случае если вы довольно часто замечаете восьмерки, в таком случае сконцентрируйте особенное интерес на том, что требует взвешенных и продуманных решений. Вероятно, именно от этих решений и зависит ваша будущая перспектива.

Девятка – знак становления. Возможно, какие-то события в вашей жизни с периодичностью повторяются, и для того чтобы достигнуть удачи, необходимо справляться с преградами.

Это общие значения абсолютно всех чисел. Конечно, каждый человек имеет полное право верить этому или нет – решение всегда остается за ним, но говорят, что именно во вторник и четверг числа, увиденные на циферблате часов, имеют высокий шанс предсказать

будущее. Совпадения чисел на часах – магия или нет? Верите ли вы в совпадения чисел? Оказывают влияние ли они на самом деле на судьбу человека? Любая религия имеет собственное число, которому приписывают особенное магическое значение. К примеру, число 13. В США в зданиях отсутствует 13 этаж. А население Китая, Японии, Кореи с опаской относятся к числу «4». Итальянцы опасаются пятницы 17, а в Германии с уважением относятся к числу «15». Данный список нескончаем. Однако особенное отношение у многих людей именно к числу «11». Вавилонцы относятся к данному числу также как к числу «13». Большое количество людей винят данное число в бедах. К примеру, именно 11 сентября 2001 года в небоскребы врезались два самолета. А 11 апреля 2011 года в Минске на станции метрополитена при взрыве было 15 погибших и 203 пострадавших ($1 + 5 + 2 + 3 = 11$).

Фатальное и значимое число для каждого человека свое собственное. Может быть, вы заметили, что то или другое число сопутствует вам целую жизнь, возможно, именно оно и обуславливает ход вашей судьбы. Это может быть год рождения, номер вашей квартиры, либо некое сочетание чисел на часах. Все находится в зависимости от вашей веры в магические и волшебные качества чисел.

Таким образом, выше было разобрано, что означает 11:11 на часах, какое значение играет число 11 в жизни и судьбе отдельного человека. Верить в фантастические свойства чисел или нет – это индивидуальное дело каждого. Однако подумайте, может быть, имеется такое число, что зачастую попадаете вам на глаза и сопровождает вас в значимые моменты вашей жизни. Возможно, оно и определяет вашу судьбу. Знаки помогут Вам быть более конструктивными.

Источники:

1. Великие иллюзии нашего мира. Тайны, символы и знаки мировой истории. М.: Ридерз Дайджест, 2014. 303 с.
2. Волков М.К. О числительных «один» и «семь» в испанском, чувашском и тюркских языках // Народная школа. 2013. № 4. С. 64-66.
3. Маслова В.А. Введение в когнитивную лингвистику. М.: Флинта; Наука, 2014. 204 с.
4. Сергеев В.И. Лингвотактика, лингвотакмемика и лингвосимволика. Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та. 2015. 197 с.
5. Степанов Ю.С. Константы: словарь русской культуры. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Академический Проект, 2015. 992 с.
6. Фонтана Д. Тайный язык сновидений. Ключ к загадкам подсознания. М.: Контэнт, 2011. 176 с.

ЛИДЕРСКИЕ КАЧЕСТВА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Лидерство – это, прежде всего, преобладание, влияние, неординарное логическое мышление, деловая, социальная и трудовая активность, контраст личностных характеристик, стойкость в решениях проблем, гибкость и не затруднительная адаптация к частным переменам. Между специалистами, теоретиками и практиками до сих пор идет спор на тему «лидерами рождаются» или же «лидерами становятся». Одни убеждены, что лидеры с рождения обладают «экстраординарной особенностью», другие же считают, что при условии правильного сочетания образования, подготовки и имеющегося опыта можно сформировать достойного лидера.

Качества лидера позволяют спровоцировать сильное руководство и правильно принятые решения даже в самых сложных ситуациях. Многие из них имеют фундаментальное значение в любой отрасли.

Несмотря на многие атрибуты, которые ассоциируются с руководством, умение управлять людьми не имеет ничего общего со статусом, стажем или титулом. Учитывая это можно рассмотреть некоторые причины, которые делают из людей настоящих лидеров:

- лидеры способны внушать доверие окружающим их людям как при обычном общении, так и при деловом;

- настоящий лидер не сдается под влиянием сложных ситуаций и невыполнимых задач, а наоборот старается процветать и достигать еще больших высот;

- умение лидера сосредоточиться в трудных ситуациях, дает возможность двигаться вперед не смотря ни на что;

- лидер должен быть готов взять на себя ответственность за критические и стратегические задачи;

- лидер никогда не стоит на месте, а наоборот ищет новые возможности для будущего роста.

Умение признавать, оценивать и поощрять заслуги других людей, очень важно для позиции лидера. Способность анализа и мотивация людей позволяет эффективно управлять ими и подбирать правильный вид работы.

В системе межличностных отношений создается иерархия, которая требует доминирования и подчинения, влияния и следования. Именно поэтому лидер, по сути, создается окружающими.

Лидеры бывают двух типов:

- харизматический лидер (неформальный);

- формальный лидер.

Неформальный лидер проявляет себя за счет своего влияния и авторитета, представитель этого типа использует более авторитарный,

жесткий стиль управления и ориентирован на скорейшее достижение цели.

Формальный лидер – это начальник, руководитель, занимающий официальную должность. Этот тип более мягкий и демократичный, стремится к улучшению взаимодействий внутри группы.

По стилю руководства выделяют три типа лидерства:

- авторитарный лидер принимает решения сам. Контролирует процесс, выбирает мотивацию и поощрение, групповые обсуждения решений отсутствуют;

- демократический руководитель включен в групповые обсуждения. Проявляется доверие подчиненным, проблемы обсуждаются коллегиально. Благоприятный психологический климат в группе и удовлетворенность деятельностью.

- либеральный стиль построен на доверии и передаче функций управления членам группы. Мнение участника группы уважается и рассматривается.

Каждый стиль имеет свои плюсы и минусы. Именно поэтому руководитель сам выбирает стиль, который ему более близок. Разумнее всего чередовать стили в зависимости от ситуации.

Лидерство – это набор волевых качеств, их можно тренировать.

Умения, которые пригодятся для воспитания в себе лидера:

- Занятие спортом. Спорт не только тренирует тело, но и укрепляет характер;

- Умение определять цели и задачи. Задача лидера мотивировать и объединять усилия людей для достижения целей;

- Общение. Развитые коммуникативные навыки помогают донести идею и вдохновлять людей;

- Чуткость к окружающим;

- Оптимистичный взгляд на жизнь.

Руководитель должен не паниковать, а скоординировать усилия сотрудников для разрешения ситуации.

В современном мире существует масса тренингов по приобретению лидерских навыков, либо совершенствованию их. Так что даже человек ранее не имевший таких навыков, вполне может развить их при большом желании, что и будет его началом в построении лидерства. Помимо этого и опытный лидер может посещать курсы для повышения этих качеств. Все организации хотят иметь достойного руководителя со всеми сопутствующими ему качествами. Именно это может служить мотивацией для предполагаемого сотрудника развиваться, дабы получить хорошую должность.

Источники:

1. Организационное поведение: учеб. пособ. \ Т.П.Хохлова. – М.: Экономист, 2005.

2. Организационное поведение: учебник \ Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова.- М.: Экономист, 2005.

СЛОЖНОСТИ ПОИСКА И ПРОБЛЕМЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА

Для каждой организации очень важно найти работников, которые лучше всего подходят большинству требованиям выполняемой работы, а так же требованиям руководства. Главной целью процесса поиска и отбора персонала, является найти как можно более подходящего для занятия существующей вакансии сотрудника, который будет согласен выполнять данную работу на условиях организации. Однако при достижении данной цели у работодателей возникают преграды.

В настоящее время при нынешних условиях рынка в любой компании важным фактором стала качественность отбора персонала. Организации важно найти хорошо подготовленных сотрудников из большого количества претендентов на вакансию, чтобы оставаться конкурентоспособной. С проблемой отбора сотрудников и обучения в дальнейшем сталкивается каждая организация, однако к решению все подходят по-разному. Ошибки при подборе персонала могут отрицательно сказаться на эффективности работы в организации.

Отбор – процесс исследования личности кандидата и принятия решения о соответствии его знаний, умений, навыков, профессионально важных качеств и здоровья конкретной деятельности.

Отбор персонала – ответственный период в деятельности по управлению персоналом. Это – процесс, с помощью которого предприятие или организация выбирает из ряда заявителей одного или нескольких, наилучшим образом подходящих под критерии отбора на вакантное место, принимая во внимание текущие условия окружающей обстановки. Основной целью отбора является получение работников, наиболее подходящих под стандарты качества работы, выполняемой предприятием [1].

Сложность проблем отбора персонала заключается в том, что в настоящее время существует значительное количество методов выявления претендентов, из которых могут вырасти профессионалы бизнеса, но какой из данных методов является наиболее эффективным трудно определить. Это зависит от множества объективных и субъективных факторов [2].

Проблема первая. Выражается в недостаточной опытности, в количестве знаний, в низком уровне квалификации сотрудника от организации, занимающимся отбором персонала.

Решение: Необходимо проанализировать работу сотрудников организации, занимающихся отбором персонала. Чтобы заниматься качественным отбором, специалист должен быть зрелым человеком и иметь достаточно широкий кругозор. Такой человек должен уметь выяснять характеристику персонала основываясь на его опыте с про-

шлых мест работы. Также сотрудника, занимающегося отбором, не будет лишним отправить на обучение, для того чтобы повысить знания и навыки в области отбора персонала.

Проблема вторая. Высокий уровень недоверия к тестированию при отборе персонала.

Решение: Необходимо разработать три типа тестов: на профессиональные знания и навыки, на уровень развития интеллекта и других способностей, на наличие и степень проявления определенных личностных качеств.

Проблема третья. Специалист по отбору персонала верит в тесты, умеет пользоваться, но не умеет сформулировать, что именно и какими методиками нужно мерить и как интерпретировать.

Решение: В любом случае специалисту нужно оценивать:

Интеллект.

Мотивацию.

Локус контроля (позиция зависимости от обстоятельств или зависимость от собственных действий).

Структуру черт характера человека.

Необходимо сформировать арсенал разных методик, которые будут оценивать нужные качества кандидата. Стандартизировать результаты, для формирования оценки. Данное действие позволяет обеспечить контроль выполнения и распространить процедуру в разных подразделениях организации.

Проблема четвертая. В организации отсутствует четко сформированная система проведения собеседования.

Решение: При отборе на свободную должность, чаще всего работает только сотрудник по персоналу. Вопросы имеют стандартную схему (какое образование, имеется ли опыт работы в данной сфере или вообще, личные качества). В лучшем случае на собеседовании должен участвовать сотрудник по персоналу и руководитель отдела. При таком условии кроме вопросов может быть предложено стрессовое интервью, которое выявит, умеет ли человек вести себя в различных нестандартных ситуациях.

Проблема пятая. Иногда у организации не хватает финансовых ресурсов для усовершенствования методов отбора персонала, из-за высокой текучести кадров происходит постоянный поиск новых сотрудников.

Решение: Для того чтобы компания могла развиваться и развивать свои методы отбора персонала, необходимо мотивировать имеющихся сотрудников, такими способами как: психологическая поддержка, предоставление талонов на питание, обучение и аттестация персонала за счет компании, наставничество, своевременная выплата заработной платы. Отбор кадров – его качество, эффективность и обоснованность, ключевой элемент кадровой политики, залог ста-

бильной жизнедеятельности, экономического развития организации, показатель стабильности, один из ключей формирующих имидж компании [3].

Проблемы по отбору сотрудников, возникают в организациях, не успевающих перестроить свою кадровую политику в соответствии с современными, постоянно меняющимися рыночными критериями. Это происходит в организациях, в которых роль сотрудника, занимающегося отбором кандидатов на должность, ограничена строго подбором в соответствии с требованиями, данными высшим руководством, а работники компании не имеют возможности донести до управления собственные желания по изменению условий труда.

Источники:

1. Ступина М.В. Основы управления персоналом: учебное пособие. Вологда: ВоГУ, 2016. 111с.

2. Хайруллина Н.Г. Правовые основы управления персоналом: учебное пособие. Тюмень: ТюмГНГУ, 2015. 248с.

3. Барнякова А.В. Роль отбора персонала в управлении персоналом организации / ScienceTime, 2016. № 4. С. 20-23.

**Л. СКУБ
н.р. С.К. БУТКЕВИЧ**

РОЛЬ МАЛОГО БИЗНЕСА В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ

Малый бизнес – это совокупность мелких и средних предприятий, ограниченных определенными правовыми нормами. Малый бизнес – сложный и многообразный механизм, развитие его или упадок очень существенно воздействует на экономику любого современного государства.

Исторически малый бизнес представлял собой самостоятельную хозяйственную деятельность, ориентированную на локальный рынок товаров и услуг. Его капитал был ограничен, руководитель и предприниматель обычно совмещались в одном лице. Такие предприятия были независимы от крупного капитала, платили налоги, не нуждались в поддержке государства и не кооперировались между собой. Именно из малого бизнеса, по мере его развития, разделение труда, накопление капитала и роста потребления товаров и услуг, выросли крупные фирмы.

Сферами деятельности малого предпринимательства являлись и являются мелкосерийное или индивидуальное производство товаров, розничная торговля, общественное питание, транспорт, строительство, здравоохранение, сельское хозяйство (фермерство), большая доля сферы услуг и многое другое. Историей доказано, что малый бизнес был и будет в будущем основным двигателем рыночной экономической системы.

В современной экономике малое предпринимательство имеет большое значение. Его роль заключается в производстве продукции и услуг, создании рабочих мест, развитии крупного предпринимательства, получении людьми возможности организации своего дела.

Малый бизнес вносит большой вклад в формирование конкурентной среды, что немаловажно для экономики страны, а также осуществляет изменения в наименовании и номенклатуре производимой продукции.

Кроме того, малый бизнес участвует в формировании бюджетов всех уровней. Помимо непосредственных отчислений в бюджет от доходов компаний, предприятия малого бизнеса, создавая рабочие места и являясь источником доходов населения, помогает сбору налогов непосредственно с физических лиц. Малые предприятия исправно и своевременно платят налоги по сравнению с представителями среднего и крупного бизнесом.

Небольшие предприятия заполняют пустоты на рынке, подчас являясь единственными поставщиками товара или услуги населению. Отсутствие масштабных вложений в инфраструктуру делает малый бизнес быстро окупаемым. Все малые предприятия с момента их создания сопровождается конкурентная борьба, без которой невозможно их развитие и улучшение качества продукции. В конечном итоге доволен потребитель, ведь он имеет возможность выбирать.

Главный успех развития малого бизнеса - это поддержка со стороны государства. Предприятия малого бизнеса в России ощущают значительную нехватку финансовых ресурсов из-за недостаточного размера собственных средств. Весь стартовый капитал уходит в оборот, а производственный цикл предприятий не всегда совпадает со временем обращения капитала. В результате малый бизнес вынужден брать кредит, при этом процентные ставки банков, оказывающих услуги по кредитованию, достаточно высоки. Банкиры объясняют это высоким риском неплатежей со стороны заемщиков.

Одной из первостепенных задач государства в поддержке малого бизнеса является обеспечение равных прав всем малым предприятиям, минимизировав разрыв в условиях ведения бизнеса между малыми, средними и крупными предприятиями. Государство должно создать одинаковые возможности ведения бизнеса в условиях различных организационно-правовых форм собственности, дать шанс для проявления самостоятельности и предприимчивости.

Международный и отечественный опыт показывает, что благодаря малому бизнесу происходит создание новых рабочих мест и тем самым расширение занятости и сокращение безработицы. Малое предпринимательство насыщает рынок разнообразными товарами и услугами. В целом в валовом внутреннем продукте стран Европейского Союза доля малого бизнеса превышает 67%. Из этого следует, что

государство заинтересовано в создании благоприятных правовых и экономических условий для его интенсивного развития. Но не всегда это так. Часто бывает, что государство пресекает развитие малого предпринимательства из-за больших затрат времени и денег.

Из этого всего можно сделать вывод, что малый бизнес является не только звеном в формировании валового внутреннего продукта страны, но и важнейшим фактором занятости и источником доходов населения, обеспечения национального благосостояния. Благодаря малому бизнесу государство имеет возможность выплачивать всевозможные социальные пособия, соблюдать порядок среди государства и обеспечить свой авторитет в мире. А это значит, что малое предпринимательство - жизненно важный фактор экономики любой страны.

Источники:

1. Бутова Т.В. Власть и бизнес в современном обществе. М.: Маросейка, 2008.
2. Лапуста М.Г. Малое предпринимательство. М.: Инфра-М, 2013.
3. Логинова. Е. Ю., Прянина О.Д. Искусство управления в малом бизнесе. М.: ИТК Дашков и К, 2008.
4. Нестеренко Ю.Н. Малый бизнес. Тенденции и ориентиры развития в современной России. М.: РГГУ, 2012.

В. СЯСИКОВА
н.р. А.А. САМОЙЛЕНКО

ГЕОГРАФИЯ РЫНКА ТРУДА В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

Актуальность данной темы обусловлена тем что, в связи со спадом производства в целом по России положение на рынке труда стало напряженным и неустойчивым. Переход к рынку заострил проблемы занятости и добавил к ним новые, связанные со структурной перестройкой российской экономики и возникновением новых трудовых отношений, обусловленных разными формами собственности. В результате произошло неизбежное высвобождение работников с предприятий в условиях перехода к рыночным отношениям и пополнение ими уже и без того многочисленной армии безработных. Так в нашей жизни появилось такое негативное явление, как безработица. Безработица имеет серьезные социальные последствия, поскольку работа – это, с одной стороны, источник доходов, а с другой – средство самоутверждения человека в обществе. Проблема занятости населения является одной из важнейших социально-экономических проблем. Занятость неразрывно связана как с людьми и их трудовой деятельностью, так и с производством, распределением, присвоением и потреблением материальных благ. В силу этого категория занятости представляет собой всеобщую экономическую категорию, характерную для всех общественно-экономических формаций. Характеристики занятости, использования трудового потенциала общества представляют не толь-

ко экономический интерес, они являются и основными показателями, отражающими политику государства в сфере труда, отношение к человеку и как к главной производительной силе общества, и как к личности. Для регулирования озвученных моментов и была создана Федеральная служба по труду и занятости РФ, изучение деятельности которой представляется особенно актуальной для прояснения ситуации на рынке труда Волгоградской области. Именно эта служба позволяет блюсти баланс интересов работников и работодателей на рынке труда.

Целью работы является анализ рынка труда, а также проблем безработицы и путей их решения на примере, Волгоградской области

Объектом исследования является рынок труда

Предметом особенности современного рынка труда, его направления, основные механизмы реализации на практике

Для реализации названной цели поставлены следующие задачи:

- Рассмотреть задачи и функции службы по труду и занятости Волгоградской области
- Рассмотреть деятельность службы по труду и занятости
- Выделить факторы, влияющие на рост безработицы среди определенных групп населения;
- Оценить состояние рынка на сегодняшний день.

При переходе к хозяйственной деятельности в условиях рыночных отношений в России сформировался рынок труда, являющийся одним из самых сложных составляющих рыночной экономики.

Достижение высокого уровня занятости является одной из ключевых целей макроэкономической политики, так как численность занятых экономической деятельностью существенно влияет на макроэкономическое равновесие и экономический рост в экономике.

В результате функционирования экономики происходит формирование определенного уровня и структуры занятости и незанятости населения. Занятость населения -- экономические отношения, характеризующие взаимоотношения между людьми по поводу участия в хозяйственной деятельности, не нарушающие существующее законодательство и преследующие удовлетворение личных и общественных потребностей. Занятость показывает, насколько трудоспособное население обеспечено рабочими местами.

Занятыми считаются граждане:

а) работающие по найму (в том числе выполняющие работу за вознаграждение в течение полного или неполного рабочего дня или недели);

б) имеющие оплачиваемую работу, подтвержденную соответствующим договором (контрактом, соглашением);

в) самостоятельно обеспечивающие себя работой (включая предпринимателей, членов производственных коллективов, фермеров);

г) избранные или назначенные на оплачиваемую должность. К категории занятых относятся военнослужащие, иностранные граждане и студенты, а также занятые в домашнем хозяйстве, воспитанием детей, уходом за больными, инвалидами и престарелыми гражданами.

Рассматривая показатели деятельности федеральной службы по труду и занятости по Волгоградской области сделаем необходимые пояснения о демографической ситуации в Волгоградской области.

Численность населения Волгоградской области на 1 января 2018 года по оценке составила 2521276 человек

Демографическая ситуация в Волгоградской области и состояние трудовых ресурсов являются основными факторами, определяющими ситуацию на региональном рынке труда.

В первой половине 2018 года рынок труда Волгоградской области продолжил стабилизироваться. Работодатели активно открывают новые рабочие места, а соискатели не упускают шанса воспользоваться потенциальными возможностями.

Рассмотрим службу занятости Волгоградской области. Она осуществляет свою деятельность по следующим программам:

- общественные работы;
- профессиональное консультирование, диагностика профессионально важных качеств, профессиональный подбор кадров;
- организация ярмарок вакантных рабочих и учебных мест;
- оказание пред увольнительных консультационных услуг высвобождаемым работникам;
- организация временного трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет;
- организация временного трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите;
- профессиональное обучение граждан с последующим трудоустройством на ваше предприятие.

Общественные работы организуются в целях обеспечения временной занятости населения, поддержки доходов безработных граждан в период поиска постоянного места работы, приобщения к труду впервые ищущих работу.

Основными направлениями, по которым могут быть организованы общественные работы, являются:

- строительство автомобильных дорог, их ремонт и содержание, прокладка водопроводных, газовых, канализационных и других коммуникаций;
- заготовка, переработка и хранение сельскохозяйственной продукции;

- эксплуатация жилищно-коммунального хозяйства и бытовое обслуживание населения;
- обеспечение оздоровления и отдыха детей в период каникул, обслуживание санаторно-курортных зон;
- организация сбора и переработки вторичного сырья и отходов;

Прямо сейчас, в Волгоградской области более 15 тысяч вакансий. Это на 9% больше, чем в конце прошлого года, но на 600 позиции меньше, чем месяц назад. Сейчас в Волгоградской области, как и в прошлом году, доминируют три индустрии: рабочий персонал, продажи и производство, совокупно занимающие более трети рынка труда. Также городские предприниматели проявляют повышенный спрос на специалистов в сфере транспорта и логистики – 6,9% предложений, медицины и фармацевтики – 5,5%, администрирования – 4,4%, информационных технологий – 4%, строительства и недвижимости – 3,8%, а также высшего менеджмента – 3,6%.

В рейтинге самых востребованных профессий лидируют:

- менеджер – 6%;
- продавец – 3,5%;
- водитель – 2,5%;
- оператор – 2,5%;
- инженер – 2,4%;
- кассир – 1,9%;
- консультант – 1,8%;
- врач – 1,5%.

Уровень зарплат

В начале марта средняя заработная плата в регионе составила 28 107 рублей. Более 16% работодателей готовы платить своим работникам очень низкие зарплаты до 15 тыс. рублей, 24,7% – в пределах от 15 до 25 тыс. рублей. Средний оклад в размере 25-40 тыс. рублей обещают 19,4% компаний, высокий – 40-60 тыс. рублей – 9,8%, а очень высокий – более 60 тыс. рублей – 5,9%.

Средняя зарплата рабочего персонала на указанный период составляет 34 904 рубля. В сфере продаж работодатели готовы платить более 27 тыс. рублей, а в промышленной отрасли – 33,5 тыс. рублей. Специалисты в сфере транспорта и логистики в среднем получают около 32 тыс. рублей, а медицины и фармацевтики – 21,5 тыс. рублей.

Самыми же высокооплачиваемыми профессиями в январе 2018 года стали в основном руководящие специальности. Так, коммерческий директор получает в среднем более 98 тыс. рублей, территориальный менеджер – 81 тыс. рублей, руководитель филиала – 78 тыс. рублей, руководитель проекта – 71 тыс. рублей. Средняя зарплата представителя компании составляет около 65 тыс. рублей, водителя такси – 64 тыс. рублей, а оператора ЧПУ – 62 тыс. рублей.

На сегодняшний день эксперты рейтингового агентства считают, что в дальнейшем ситуация на рынке труда будет только стабилизироваться – роста безработицы не прогнозируют, а зарплата, вероятно, останется на нынешнем уровне. Улучшения, по их мнению, ждут те регионы, где особо развит оборонно-промышленный комплекс, куда сегодня вливают большие средства. А еще сельскохозяйственные регионы, где под давлением санкций неплохо поднимаются отечественные производители. К тому же, в этом году фермеры ожидают хороший урожай, а значит и прибыль.

Источники:

1. «Волга-Медиа.ру» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://vlg-media.ru/economy/kak-izmenilas-situacija-na-rynke-truda-volgogradskoi-oblasti-v-2018-godu-70359.html> (дата обращения 30.03. 2018)
2. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://studbooks.net/1848924/ekonomika/sostoyanie_rynka_truda_bezrobotitsy_volgogradskoy_oblasti (дата обращения 30.03. 2018)
3. Сажин, М. А. Экономическая теория [Текст]: учебник для вузов / М. А. Сажина, Г. Г. Чибриков ; М-во образования РФ. - М. : Издательство НОРМА, 2001.
4. Беяева М.Г. Как сделать цивилизованным российский рынок труда // ЭКО-2007.
5. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 23.02.2013 г. № 11-ФЗ).

Б. ТЕРЕЩЕНКО
н.р. С.К. БУТКЕВИЧ

ДЕЛОВЫЕ КАЧЕСТВА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ

Предприниматель в современных условиях – это не просто человек, имеющий свой бизнес. Для успешной реализации своего проекта, предприниматель должен являться универсалом в деловой сфере. Основные качества предпринимателя, необходимые для успешной деятельности, трудно привести к какому-то единственному значению. Необходимо владеть знаниями в экономике, юриспруденции, психологии с одной стороны, и иметь способности организовать эффективные взаимоотношения с представителями и специалистами различных сфер с другой.

Предпринимателю необходимо быть гибким, мобильным, легко перестраиваться в соответствии с внешними и внутренними факторами, он должен иметь чёткий план действий, в основе которого лежат осознание и просчёт рисков, максимальное количество информации, постоянный анализ финансовой деятельности предприятия.

Основные качества предпринимателя, позволяющие добиться успеха в выбранном направлении:

– Уверенность в себе. Не уверенный, сомневающийся человек в правильности предпринимаемых решений и действий, не достигнет

успеха и не доведёт дело до конца. Крайне важно не реагировать на стороннее негативное мнение, которое сможет повлиять на настрой и выбор путей к осуществлению цели. Уверенный в себе человек доверяет своим навыкам, умениям и способностям.

– Самостоятельность. Определение и выбор сферы деятельности, распределение собственных средств, поиск контрагентов и заключение с ними договоров и соглашений, контроль над ведением хозяйственных и финансовых операций, выбор помещения, материалов, оборудования, подбор персонала и прочее – всё это ложится на плечи предпринимателя.

– Знание техники и технологии. Довольно сложно добиться успеха в совсем незнакомой отрасли, даже обладая необходимыми личностными качествами. Гораздо надёжнее осуществлять предпринимательскую деятельность, о внутреннем устройстве которой есть минимальные представления.

– Решительность. Очень важно при осуществлении предпринимательской деятельности уметь принимать взвешенные решения с учётом возможных предстоящих рисков и неудач. Принятию любого важного решения предшествует идея, которая, тем не менее, не должна быть «сырой», не продуманной до конца.

– Коммуникабельность, создание делового имиджа. Предпринимательство подразумевает взаимодействие со многими людьми – партнёрами, работниками, косвенными участниками процесса. Умение чётко и грамотно ставить задачи, решать возникающие вопросы и проблемы, порядочность в ведении дела обеспечивают доверие и уважение в деловой среде.

– Аналитический склад ума. Умение оценивать полученные результаты, шансы на успех. Постоянное стремление к улучшению качества производимых товаров и услуг путём мониторинга цен и материалов на рынке, поиск новых решений и возможностей.

– Стрессоустойчивость. Бизнес – это непрерывное напряжение в течение всего рабочего дня, а зачастую и после. Предприниматель рискует своим благосостоянием, материальными ценностями на протяжении всего процесса деятельности. В случае неудачи важно не терять контроль над эмоциями и не искать виноватых, а взвешенно и методично действовать для достижения цели.

– Энтузиазм. Даже в самой сложной ситуации предприниматель находит позитивные моменты, умеет поддержать коллектив в сложный период, не боится разных перемен.

– Самообучение. В наше динамично развивающееся время очень важно вовремя получать новые знания и навыки, необходимые для развития и продвижения бизнеса.

– Креативность. Умение находить нестандартные решения для осуществления поставленной задачи может на несколько шагов про-

двинуть ваш проект относительно конкурентов, действующих по шаблонам.

– Авантюризм. Очень часто заведомо рискованные действия приводят к неожиданным положительным результатам.

Итак, человек, обладающий основными качествами предпринимателя, это тот, который принимает самостоятельные решения. Нацелен на получение результата, восприимчив к нововведениям, любит быстрое развитие, требователен к себе и к людям, с которыми работает, не боится и берёт на себя ответственность за совершаемые действия в отношении деятельности предприятия и общества.

Исследования, опыт и практика предпринимательской деятельности свидетельствуют о том, что преуспевающий предприниматель обладает следующими качествами:

- стремится к самореализации;
- способен принимать решения и нести ответственность за их выполнение;
- умеет организовать дело, идти на инновации и рисковать;
- имеет особый склад ума, действий и личностных устремлений.

Определение деловых качеств предпринимателей может стать фундаментом теоретических основ для построения механизмов управления предприятием. Это позволит им уже на первом этапе предпринимательской деятельности в определенной степени сориентироваться, а главное, обратить внимание на необходимость самосовершенствования, получения при необходимости определенных качеств. Следует отметить, что определенные качества даруются человеку природой, - другие он приобретает в процессе получения образования, деловой и профессиональной квалификации. Такие способности целесообразно выделить в группу профессионализма, в которой можно выделить подгруппы, характеризующие организационные и управленческие способности, а так же социально-психологические качества предпринимателя, в частности такие, как потребность преуспеть, самоопределиться на работе и в обществе, потребность основать собственное дело, сделать что-то новое, найти новый путь решения известной проблемы. Эти качества по своей сути является движущей силой, мотивацией к созданию предпринимательской структуры или, по крайней мере, к занятию индивидуальной предпринимательской деятельностью.

Источники:

1. Акимов О. Ю. Малый и средний бизнес: эволюция понятий, рыночная среда, проблемы развития / О. Ю. Акимов. М. : Финансы и статистика, 2004.
2. Барсукова С. Ю. В лабиринтах предпринимательства / С. Ю. Барсукова // СОЦИС: социологические исследования. 2009.
3. Друкер П. Ф. О профессиональном менеджменте / П. Ф. Друкер -М. : Изд. дом «Вильяме», 2011.

4. Заславская Т.И. О бизнес-слое российского общества / Т. И. Заславская // Общественные науки и современность. 1995. - № 1.
5. Менегетти А. Психология лидера. — М., 2011.
6. Стивене Дж. Приручи своих драконов. — СПб.: Питер-пресс, 2006.
7. Щербатых Ю. В. Психология предпринимательства и бизнеса: Учебное пособие. — СПб.: Питер, 2008.

М. ТОМИЛЕВА
н.р. С.А. ОЛЬШАНСКАЯ

МЕХАНИЗМЫ ВОСПРИЯТИЯ ВРЕМЕНИ

Между восприятием времени и восприятием причинности имеется некая схожесть: ни то, ни другое не имеет очевидного физиологического стимула. Хотя физическое время и может быть измерено, оно не является стимулом в обыкновенном значении: нет объекта, энергия которого влияла бы на некий сенсор времени. Тем не менее, физическое время, естественно, является самым принципиальным среди факторов, влияющих на восприятие времени. Таким образом, обязан существовать механизм, пусть и не прямой, но который преобразовывает физиологические интервалы времени в сенсорные сигналы.

Но постулирование существования механизма еще далеко от обнаружения его. Пожалуй, самыми известными претендентами на эту роль в движение почти всех лет были связанные с опорой на физические процессы: посреди предполагаемых «био часов» назывались добросердечный ритм и метаболизм тела. Мы знаем, что на восприятие времени оказывают воздействие некие лекарства, оказывающие действие на ритмику организма. Хинин и спиртное принуждают время течь медленнее. Кофеин, по-видимому, ускоряет его, аналогично лихорадке. С иной стороны, мескалин и марихуана имеют мощное, но непостоянное воздействие на восприятие времени: они имеют все шансы приносить как к ускорению, так и к замедлению субъективного времени. Вообще говоря, воздействия, ускоряющие процессы в организме, ускоряют течение времени, а физиологические депрессанты замедляют его. [1] Тем не менее, механизм, опосредующий восприятие времени, до сих пор является одной из нерешенных психофизиологических проблем.

Многие ученые говорят, что оценки времени имеют все шансы защищать работу 2-ух разных устройств. Оценка короткого промежутка (до 10 сек.) именуется фактически «восприятием времени» и может рассматриваться, аналогично слуховому восприятию громкости звука, как протест на некий (желая еще и безызвестный) стимул. Термин «мнение о времени» используется к оценке наиболее долгих промежутков (наиболее 10 сек.), где как оказалось нужным запомнить длину промежутка, а физическое время может быть лишь одним из

почти всех взаимодействующих причин, определяющих оцениваемую величину. [2]

Точность оценки короткого интервала зависит от множества факторов. Например, существует систематическая тенденция переоценивать отрезки времени менее одной секунды и недооценивать интервалы более одной секунды. Субъективная длительность промежутка времени частично зависит от того, чем он заполнен [3]. Если отмечать начало и конец отрезка времени двумя щелчками, а между ними ничего не делать (незаполненный интервал), то он будет восприниматься как более короткий по сравнению с равным ему отрезком, заполненным серией щелчков (заполненный интервал). Любопытно также, что более коротким по времени кажется осмысленное предложение, чем набор бессмысленных слогов, имеющий ту же физическую длительность. Можно предположить, что последний состоит из значительно большего числа дискретных частей по сравнению с осмысленным предложением и воспринимается как более длительный потому, что в большей степени заполнен.

По-видимому, заполненное время переоценивается потому, что просит большего интереса. Вообще, с точки зрения испытуемого, в заполненном перерыве происходит больше событий, и это, как ему видится, просит от него огромных усилий. В результате бывают случаи, когда регулярно переоцениваются внешне незаполненные, не требующие усилий или связанные с переживанием интервалы. Например, критика промежутков, даваемая незрячими испытуемыми, в то время как их подвозили к краю обрыва, были завышены по сравнению с теми же оценками на обратном, безопасном пути (Лэнгер и др., 1961).

Когда мы имеем дело с наиболее продолжительными интервалами времени – минутами, на протяжении нескольких часов и даже дней, речь уже идет не о чистом восприятии, а быстрее о суждении. Мы судим о продолжительности времени, относя его к каким-либо событиям. Например, сколько минут назад был телефонный звонок или через сколько времени настанет обед. Точность суждения о временных промежутках зависит от 2-ух главных типов причин: событий во внешнем мире и в самом субъекте.

Внешние действия имеют все шансы касаться конкретно ко времени: мы можем смотреть на часы или на уровень солнца над горизонтом.

Иногда они выступают в качестве обычных признаков времени. Замечательная способность неких людей просыпаться буквально в одно и то же время, как оказалось, может базироваться на совсем неизвестных этим лицам признаках, к примеру, на звуках уличного движения или шагов соседа.

И все же понятно, что даже при полном отсутствии таковых наружных признаков ориентация во времени может быть достаточно

четкой. В одном опыте человек провел 4 дня в абсолютной изоляции в звуконепроницаемой комнате, занимаясь чем хотел. Через нерегулярные отрезки времени ему звонил экспериментатор и узнавал, который час. В движение главного дня «субъективные часы» испытуемого бежали вперед на 4 часа. Затем они стали возвращаться назад и к концу 4-ого дня ошибался только на 40 минут. Как была вероятна таковая точность при полном отсутствии обычных наружных признаков? По-видимому, испытуемый ориентировался на определенные внутренние симптомы, такие, как сонливость, аппетит и т. п.

Имеются большие индивидуальные различия в способности оценивать время. Эксперименты показали, что одно и то же время может пройти для десятилетнего ребенка в пять раз быстрее, чем для шестидесятилетнего взрослого человека. У одного и того же испытуемого восприятие времени чрезвычайно варьирует в зависимости от душевного и физического состояния. В состоянии подавленности или фрустрации время течет медленно. [4]

Наша способность судить о длительности времени позволяет образовать временное измерение – ось времени, на которой могут быть довольно точно размещены события. Текущий момент отмечает особую точку на этой оси, события прошлого размещаются до и события ожидаемого будущего – после этой точки.

Это общее восприятие отношений прошлого, реального и грядущего носит название «временной перспективы». Временная перспектива сравнительно мало исследована. Но некие факты заставляют с полной уверенностью заявить, что она очень варьирует у различных испытуемых различных возрастов в различных ситуациях. Для бойца на фронте во время вражеской атаки временная перспектива очень сужена. Прошлое для него отсутствует, а грядущее представлено только несколькими на протяжении нескольких часов предстоящей битвы. На следующий день, когда он лежит раненый в госпитале, его временная перспектива существенно шире. Он может мыслить о годах детства и о грядущих годах.

Источники:

1. А. Г. Маклаков. Общая психология – СПб.: Питер, 2012.
2. Х. Р. Шиффман. Ощущение и восприятие – СПб.: Питер, 2013.
3. Статья: «Биоритм» [Электронный ресурс] (/wiki/Биоритм) (дата обращения 19.04.2017)
4. Статья: М. Щербаков. Восприятие времени в эволюционно-структурной психологии [Электронный ресурс] (дата обращения 19.04.2017) (/articles/m_time.shtml)

ВЛИЯНИЕ САНКЦИЙ НА ПОЛИТИКУ РОССИИ

Особую остроту в современных условиях приобрели проблемы обеспечения экономической безопасности России, защиты национальных интересов, которые в последнее время привлекают к себе все более пристальное внимание, поскольку масштабы угроз и реальный урон, нанесенный экономическими санкциями Запада, выдвигают данную проблему в число приоритетных.

В 2014 году страны Европы и Америки ввели экономические санкции в отношении России.

Первым этапом было создание определенных списков лиц, для которых были созданы особые визовые проблемы.

Вторым этапом стало введение на запрет поставок военной продукции.

Третьим этапом было усиление экономических санкций к ряду российских компаний и военных промышленностей, тем самым США и ЕС перешли от точечных санкций против конкретных лиц и компаний, к санкциям против целых секторов Российской экономики.

Но как оказалось, данные санкции были не последние.

Так за эти два года, санкции коснулись таких отраслей как нефтяная, газовая, оборонная, авиакосмическая, атомная, а также банковский сектор, то есть именно те отрасли, что формируют конкурентоспособность Российской экономики на мировом рынке. Российские предприятия постоянно выдвигались с европейского рынка, и чаще всего их места занимали предприятия из США. Но не стоит забывать о том, что экономики современных стран, настолько тесно связаны друг с другом, что невозможно ввести санкции против одной страны там, чтобы при этом другие стороны не пострадали. Именно исходя из этого Россией были приняты ответные контрмеры, а именно ответные санкции в отношении стран, принявших или поддержавших особые экономические меры в отношении России.

К примеру, ответные санкции в отношении запада включали в себя запрет и ограничение торговли товарами и услугами, и интеллектуальной собственностью. Эти ответные санкции включали в себя эмбарго на ввоз отдельных видов сельскохозяйственной продукции и сырья из стран ЕС, США, Канады, Австралии, Норвегии. И как оказалось, данные контрсанкции имели свои плоды. В некоторых странах Европы прокатились митинги предпринимателей занимающихся сельскохозяйственной деятельностью, так как они начали нести грандиозные убытки с момента закрытия для них рынка Российской Федерации.

Именно правильная политика контрмер России привела к тому, что страны ЕС начали задумываться о целесообразности санкций, навязанных им политикой США. Хотя на данный момент санкции продолжают свое действие, в странах ЕС наблюдался разлад, и противостояние мнений, стоит ли дальше придерживаться данной политики. Это в очередной раз показывает, что некоторые члены ЕС не готовы нести убытки из-за решения США ввести санкции.

Основным эффектом от зарубежных санкций в отношении финансового сектора российской экономики стало снижение доступности внешних источников фондирования для банков, а вследствие этого вырос курс иностранной валюты к рублю, а также изменились процентные ставки по кредитам. Так что необходимо предпринять для устойчивого экономического роста? Для того чтобы выйти из стагнаций и репрессий, Правительство обязано создать механизм, который запустит приток капиталов, обеспечит функциональный потребительский спрос.

К негативным последствиям для российской экономической системы может привести ряд случаев:

- падение цен на нефть и снижение котировок национальной валюты;
- необходимость увеличения отчислений из федерального бюджета с целью поддержки отраслей, попавших под санкции;
- снижение покупательной способности населения при росте цен на большинство товаров.

К положительным же тенденциям в развитии экономики РФ на фоне действия санкций:

- тенденции к развитию аграрного сектора страны;
- выход на новые рынки импорта и сбыта продукции;
- акцент на развитие новых высоких технологий в стране;
- расширение продовольственной базы в противовес сбыту полезных ископаемых.

Таким образом, можно сделать вывод, что Россия не стоит на месте, а ищет пути развития в уже существующих экономических ограничениях и стремится к дальнейшему благоприятному развитию экономики, разрабатывая новые перспективы.

В настоящее время Российская Федерация придерживается протекционистской политики, акцент которой преимущественно поставлен на импортозамещение.

Причиной появления импортозамещения можно считать введение ответных особых экономических мер в целях обеспечения безопасности Российской Федерации, говоря иными словами контрсанкции, ограничивающие государственные закупки товаров легкой про-

мышленности и отдельных видов товаров машиностроения у иностранных поставщиков.

Определение импортозамещения звучит довольно пугающе, но если внимательно разобрать все плюсы и минусы, станет понятно, что политика импортозамещения в своей перспективе ведет к улучшению экономической ситуации в Российской Федерации.

Политика импортозамещения берет за основу процесс создания благоприятной среды для роста национальной промышленности и является одним из возможных направлений обеспечения промышленного и экономического роста регионов страны. Некоторые регионы обладают потенциальными возможностями для организации производства продукции, которая не будет уступать по своим характеристикам зарубежным аналогам, а в некоторых случаях даже превосходить их. Но для этого необходимо государственная поддержка предприятий взявших на себя ответственную миссию по созданию импортозамещающих товаров, которая способствует развитию и модернизации устаревших объектов промышленного производства, а также им необходима поддержка на внутреннем рынке. Так же необходимо что бы регионы РФ оказывали такие формы поддержки как формирование благоприятной индустриальной среды, развитие соответствующей инфраструктуры, взаимодействие с местными органами управления и т.д.

В процессе решения задач импортозамещения не стоит забывать о международном принципе интеграции в промышленности. Развитие отечественного производства не должна исключать возможность обмена технологиями, а также препятствовать созданию производств с участием иностранных инвестиций.

Таким образом, исходя из всего этого, можно заключить, что процесс импортозамещения, есть сложный, дорогостоящий, длительный и наукоемкий процесс, в котором заинтересованно в первую очередь само государство. Также следует понимать, что процесс импортозамещения есть промежуточный этап реиндустриализации, а также процесс восстановления и развития производственного потенциала государства.

Рассмотрев источники стратегического развития, можно сделать вывод, что основным вектором развития в новых экономических условиях является необходимость корректировки планов и программ, направленных на систематизацию составляющих экономического потенциала предприятия. Во многом успех инновационного развития России зависит от того, насколько эффективно государство сможет осуществить его инфраструктурное сопровождение. Сохранение негативных тенденций от влияния санкций в 2016 году в виде значительного оттока капитала, падения курса рубля и существенного ухудшения ситуации в банковском секторе требует особого внимания.

Стратегия должна предусматривать постоянный мониторинг состояния всех воспроизводственных, социально-экономических, финансово-инвестиционных процессов: процесса производства, инвестиционных потоков, изменений в бюджетной сфере. В качестве основы следует использовать формализованные алгоритмы на основе математических моделей, предусматривающих оценку различных факторов.

Источники:

1. Кокоева З. В. Влияние санкций на экономику Российской Федерации // Молодой ученый. — 2015. — №23. — С. 568-570.
2. Афонасова М.А. Обострение проблемы экономической безопасности России в условиях геополитического кризиса и санкционного давления западных стран // Успехи современного естествознания. – 2015. – № 1-2. – С. 240-243.

В. ЦИРУЛЬНИКОВ
н.р. С.К. БУТКЕВИЧ

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА МАЛОЕ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В РФ**

Малое предпринимательство – это предпринимательская деятельность, осуществляемая субъектами рыночной экономики по установленным законами критериям (показателям), констатирующим сущность понятия. К субъектам малого и среднего предпринимательства относятся зарегистрированные в соответствии с законодательством хозяйственные общества, хозяйственные партнерства, производственные кооперативы, потребительские кооперативы, крестьянские (фермерские) хозяйства и индивидуальные предприниматели.

В настоящее время малый бизнес в самых различных сферах играет весьма значительную роль в экономике, а его развитие влияет на экономический рост, на насыщение рынка товарами и услугами необходимого качества. Их отсутствие сказалось бы на разнообразии товаров и услуг, а выбор был бы значительно ограничен.

К проблеме государственного регулирования малого бизнеса в истории экономической науки уделялась особое внимание. Существуют две точки зрения по данной проблеме, одна сторона выступает за невмешательство или минимальное вмешательство государства в хозяйственную жизнь, другая сторона утверждает, что без решающей роли государства экономическое развитие общества будет крайне неэффективным, расточительным, что приводит к серьезным социальным последствиям.

Поскольку малый бизнес является неотъемлемой частью экономики, то задача государства – создать нормальные условия для функционирования всех видов бизнеса. Если мы говорим о роли государства в регулировании рыночной экономики, можно выделить два направления, которые касаются малого предпринимательства. Во-

первых, создание общих условий для функционирования бизнеса вообще, в том числе и малого. Во-вторых, оказание поддержки отдельным мелким и средним предпринимателям для их лучшей адаптации к условиям хозяйствования данной страны.

Безусловно, одним из важнейших условий оказания государственной поддержки является её подкрепление в нормативных документах. В Российской Федерации основным документом, в котором государство выражает свою заинтересованность в развитии малого предпринимательства, является Федеральный закон №209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». Данный закон устанавливает упрощенные способы ведения бухгалтерского учета и составления отчетности для субъектов малого и среднего предпринимательства; специальные налоговые режимы, упрощенные правила ведения налогового учета, налоговые декларации по упрощенной форме по отдельным налогам и сборам, а также различные меры по обеспечению прав и законных интересов субъектов малого и среднего предпринимательства, их финансовой поддержки, развитие инфраструктуры и иные меры, обеспечивающие реализацию заявленных законопроектом целей.

Опираясь на законодательство, можно сказать, что государство оказывая воздействие на малое предпринимательство может осуществлять:

1. Финансовую поддержку путем предоставления субсидий, бюджетных инвестиций, государственных и муниципальных гарантий по обязательствам субъектов малого и среднего предпринимательства и организаций, образующих инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства.

2. Имущественную поддержку, в виде передачи во владение и (или) в пользование государственного или муниципального имущества, в том числе земельных участков, зданий, строений, сооружений, нежилых помещений, оборудования, машин, механизмов, установок, транспортных средств, инвентаря, инструментов, на возмездной основе, безвозмездной основе или на льготных условиях.

3. Информационную поддержку — осуществляется в виде создания федеральных, региональных и муниципальных информационных систем, и информационно-телекоммуникационных сетей которые обеспечивают субъекты малого и среднего предпринимательства сведениями: о реализации различных программ, направленных на развитие малого бизнеса; о количестве субъектов предпринимательства и их классификации по видам деятельности; об обороте товаров (работ, услуг) небольших предприятий и предпринимателей и о финансово-экономическом состоянии субъектов малого и среднего предпринимательства.

4. Консультационная поддержка — осуществляется в виде создания организаций, оказывающих консультационные услуги субъектам малого и среднего предпринимательства, и обеспечения деятельности таких организаций и компенсации затрат на оплату консультационных услуг.

Важно заметить, что развитие малого предпринимательства зависит от его поддержки не только на уровне государства, но также и на уровне субъектов РФ. Если в регионах страны приняты законодательные акты и реализуются региональные программы по поддержке и развитию малого предпринимательства, сформированы соответствующие органы поддержки малых предприятий, а также направляются собственные материально-технические, финансовые и другие ресурсы, всё это создаёт благоприятную обстановку для успешного развития не только малого предпринимательства, но и экономики страны в целом.

Несмотря на наличие уже сформированной нормативно-правовой базы, в России до сих пор существует ряд проблем, которые тормозят развитие малого предпринимательства.

Во-первых, экономические, такие как высокие налоги, инфляция, отсутствие развитой инфраструктуры (в т.ч. сбытовой и информационной), а также резкое повышение цен на все факторы производства и низкий уровень покупательной способности населения.

Во-вторых, политические, а именно слабость действия механизма государственной поддержки малого предпринимательства и слабое регулирование организационно-правовых основ предпринимательства на региональном уровне.

В-третьих, социальные связанные с негативным отношением определенной части населения, связывающей предпринимательство напрямую только с куплей-продажей, а также невысокий уровень экономических и правовых знаний предпринимателей, отсутствие должной деловой этики и хозяйственной культуры.

Таким образом, можно сделать вывод, что необходимость государственной поддержки малого предпринимательства не ставится под сомнение, но эффективность этой поддержки не удовлетворяет ее получателей. Для развития предпринимательства необходимо систематическое государственное регулирование и поддержка, т.е. необходимо разработать комплекс общих и специальных мер экономического, правового и административного характера, направленных на создание благоприятных условий для становления и развития национального предпринимательства и в первую очередь государству необходимо признать, что оно не способно в полной мере оказать финансовую поддержку малому предпринимательству. Также государству необходимо прибегнуть к следующим мерам:

1) Необходимо уменьшить налоговую нагрузку, прежде всего для начинающих предпринимателей, а налоги с малого бизнеса должны полностью поступать в региональные и местные бюджеты. Регионы будут заинтересованы в сборе таких платежей и, следовательно, в развитии малого бизнеса. Но в то же время предельный размер налогов на малые предприятия должен быть зафиксирован на федеральном уровне, это мера позволит защитить малое предпринимательство от излишнего давления в регионах.

2) Необходимо разработать программы, позволяющие осуществлять взаимовыгодное кредитование субъектов малого предпринимательства.

3) Необходима разработка и реализация программ подготовки универсальных специалистов, которые бы обладали навыками в области финансов, маркетинга и менеджмента, и знакомых со спецификой малого предпринимательства.

4) Устранение административных ограничений, негативно влияющих на развитие среднего и малого бизнеса и установление на законодательном уровне ограничений административного вмешательства государства в хозяйственную деятельность предприятий малого и среднего бизнеса.

Подводя итог, можно сказать, что малое предпринимательство играет немаловажную роль в развитии национальной экономики, но до сих пор ему встречается ряд труднопреодолимых препятствий, которые тормозят его развитие. Если государством не будут приняты необходимые мероприятия, то перспективы развития малого предпринимательства по-прежнему останутся нерентабельны. При создании благоприятных условий предпринимателям нужно найти компромиссное решение, которое совпадёт как с интересами предпринимателей, так и с интересами государства. Так же со стороны государства следует сделать более доступной для предпринимателей ту сферу экономики, которая является для него наиболее приоритетной, а также государство не должно вмешиваться в те сферы экономики, где его вмешательство не является необходимым. Если государство будет следовать заданному курсу, это приведет не только к развитию малого предпринимательства, но также и национальной экономики в целом.

Источники:

1. Захарченко А.А. Поддержка малого предпринимательства и доходный потенциал местных бюджетов // Финансы. – 2009.
2. Ильин И.Е. Малый бизнес в России: проблемы и перспективы / И. Е. Ильин // Банковское кредитование. – 2008. – № 2.
3. Ляшевич И.А. Правовые проблемы регулирования малого и среднего бизнеса в России на современном этапе // Журнал российского права. – 2006. – № 5.

**УЧЕТНАЯ ПОЛИТИКА ОРГАНИЗАЦИИ: ОСНОВНЫЕ
МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОЛОЖЕНИЯ СОГЛАСНО МСФО И РПБУ**

В настоящее время в Концепции развития бухгалтерского учета и отчетности в РФ определено, что принципы и требования к организации учетного процесса, базовые правила российского бухгалтерского учета должны устанавливаться с учетом принципов и требований МСФО. Это связано с переходом экономики России к рыночным отношениям, а так же для наибольшей прозрачности отчетности, понятности, сравнимости отчетности компаний разных стран и их контроля.

На основании этого между МСФО и РПБУ существует ряд сходств и различий, которые наиболее подробно стоит рассмотреть на примере учетной политики организации и иных положений (МСФО 8 и ПБУ 1/2008).

Определение учетной политики, представленное в МСФО, аналогично определению, данному в РПБУ. Отличие заключается в том, что учетная политика по МСФО ориентирована на подготовку финансовой отчетности, в то время как по РПБУ назначение учетной политики в большей степени относится к ведению бухгалтерского учета.

Учетная политика - принятая организацией совокупность способов ведения бухгалтерского учета - первичного наблюдения, стоимостного измерения, текущей группировки и итогового обобщения фактов хозяйственной деятельности (п.2 ПБУ 1/2008).

Учетная политика – это конкретные принципы, основы, соглашения, правила и практика, применяемые организацией для подготовки и представления финансовой отчетности (п.5 МСФО 8).

В деятельности любой организации случаются ошибки, искажающие данные финансовой отчетности. Пути исправления недостоверной информации предусмотрены как в РПБУ, так и в МСФО.

Ошибки предшествующего периода – это неправильное отражение хозяйственных операций на счетах бухгалтерского учета, повлекшие искажения данных, представленных в финансовой отчетности за прошлый отчетный год (п.11 «Указаний о порядке составления и представления отчетности», утвержденных приказом Минфина России от 22.07.2003 № 67н).

Ошибки предшествующего периода - это пропуски и неверные данные в финансовой отчетности организации за один или более предшествующих периода, которые происходят вследствие игнорирования или не правильного использования надежной информации, которая была доступна и должна была быть получена и принята в расчет

при подготовке и представлению финансовой отчетности на момент ее утверждения к выпуску (п. 5 МСФО 8).

К ошибкам относятся:

- арифметические ошибки;
- неправильное применение учетной политики;
- недосмотр и неправильное толкование объекта;
- намеренное искажение.

Данные определения несут общий смысл, однако в МСФО 8 оно дано наиболее подробно.

Учетная политика организации согласно ПБУ 1/2008 формируется главным бухгалтером и утверждается руководителем организации, при этом утверждается:

- рабочий план счетов бухгалтерского учета;
- формы первичных учетных документов, регистров бухгалтерского учета, а так же документов для внутренней бухгалтерской отчетности;
- порядок проведения инвентаризации активов и обязательств организации;
- способы оценки имущества и обязательств;
- правила документооборота и технология обработки учетной информации;
- порядок контроля за хозяйственными операциями;

В МСФО положения, регламентирующие организационные аспекты учетной политики, отсутствуют. Это объясняется тем, что МСФО ориентированы, скорее, на принципы формирования финансовой отчетности, нежели на порядок ведения бухгалтерского учета.

В РПБУ отражены допущения при формировании учетной политики (п. 5) и требования к ее организации (п. 6), которые аналогичны и в МСФО 8 и в Принципах подготовки и составления финансовой отчетности. На уровне общих положений различий нет. В то же время, порядок отражения хозяйственных операций, закрепленных в ПБУ, в ряде случаев приводит к нарушению требования приоритета содержания перед формой. Так же в МСФО отсутствует определение требования непротиворечивости, которое объясняется тем, что Международные стандарты в большей степени ориентированы на подготовку финансовой отчетности, чем на ведение бухгалтерского учета.

Согласно РПБУ изменение учетной политики организации может производиться в случаях:

- изменения законодательства РФ и нормативных правовых актов по бухгалтерскому учету;
- разработки организацией новых способов ведения бухгалтерского учета;
- существенное изменение условий хозяйствования. Существенное изменение условий деятельности организации может быть связано

с реорганизацией, сменой собственников, изменением видов деятельности и т.п.

Согласно п. 14 МСФО 8 изменения в учетной политике допускаются только в случаях, когда они обусловлены требованиями конкретного стандарта МСФО или Толкованием, либо приводят к лучшему (более надежному) представлению информации в финансовой отчетности.

Требования РСБУ к изменению учетной политики, по сути, повторяют перечисленные в МСФО основания, однако с одним добавлением: в соответствии с п. 10 ПБУ 1/2008 изменение учетной политики допустимо при существенном изменении условий деятельности.

Обстоятельства, не являющиеся изменением учетной политики, в рассматриваемых документах одинаковы, т.е. не считается изменением учетной политики утверждение способа ведения бухгалтерского учета фактов хозяйственной деятельности, которые отличны по существу от фактов, имевших место ранее, или возникли впервые в деятельности организации.

Некоторые статьи финансовой отчетности можно лишь оценить приблизительно, а не рассчитать точно. Оценка предполагает профессиональное суждение, основанное на самой актуальной информации. Например, оценка может потребоваться для определения величины резервов на покрытие убытков по кредитам, обесценения активов, справедливой стоимости, срока полезного использования и размера обязательств по гарантийному обслуживанию.

Изменение расчетной оценки – корректировка балансовой стоимости актива или обязательства, отражающей периодическое потребление актива, обусловленная оценкой текущего состояния активов и обязательств, а также связанных с ними ожидаемых будущих выгод и обязательств.

Расчетная оценка может пересматриваться, если меняются обстоятельства, на которых она основывалась, или в результате появления новой информации или накопления опыта. По своей природе пересмотр оценок не относится к предыдущим периодам и не является исправлением ошибки (п.34 МСФО 8). В случае, когда у организации возникают трудности отличить изменения учетной политики от изменения расчетной оценки, это изменение рассматривается как изменение расчетной оценки (п. 35 МСФО 8). При изменении в расчетных оценках корректировки в финансовую отчетность вносятся, начиная с того периода, когда был осуществлен пересмотр (п. 38 МСФО 8).

В РПБУ отражение изменений в расчетных оценках напрямую не урегулировано, однако в отдельных ПБУ содержатся частные указания в отношении изменения расчетных оценок:

- ПБУ 6/01 предусмотрено пересматривать сроки полезного использования основных средств;

- ПБУ 19/02 предусмотрено отражение отдельных видов финансовых вложений на конец отчетного периода по рыночной стоимости;
- ПБУ 5/01 предусмотрен порядок создания и изменения резерва под снижение стоимости материальных ценностей.

Фактически все указанные изменения в расчетных оценках применяются в РПБУ перспективно, то есть с момента изменения обстоятельств, на основании которых определяется расчетная оценка.

Далее в п. 13-16 ПБУ отражены последствия изменения учетной политики:

- изменения, оказавшие существенное влияние на финансовое положение организации оцениваются в денежном выражении;
- последствия изменения учетной политики, вызванного изменением законодательства РФ отражаются в порядке, предусмотренном соответствующим законодательством;
- в остальных случаях ПБУ предусматривает ретроспективное отражение, кроме случаев, когда оценка в денежном выражении таких последствий в отношении периодов, предшествующих отчетному, не может быть произведена с достаточной надежностью, в этом случае отражение последствий изменения учетной политики предусматривает перспективное отражение. Ретроспективное отражение предусматривает, что измененный способ ведения бухгалтерского учета применялся с момента возникновения фактов хозяйственной деятельности данного вида, а отражение последствий заключается в корректировке входящего остатка по статье «Нераспределенная прибыль» за самый ранний представленный в бухгалтерской отчетности период, а так же значений связанных статей бухгалтерской отчетности раскрываемых за каждый представленный в бухгалтерской отчетности период, как если бы учетная политика применялась с момента возникновения фактов хозяйственной деятельности данного вида.

Рассмотрим это на конкретном примере, банк отражал инвестиции в совместно контролируемый банк с использованием метода долевого участия. В интересах пользователей отчетности происходит изменение учетной политикой путем перехода к методу пропорциональной консолидации. Это – добровольное изменение учетной политики, которое должно отражаться ретроспективно. Необходимо скорректировать соответствующие сравнительные данные за отчетные периоды, представленные в финансовой отчетности.

В МСФО более детально прописан порядок ретроспективного применения изменений учетной политики и подробно раскрыты исключения из ретроспективного применения изменений в учетной политике.

Пунктом 19 МСФО 8 установлено, что при первоначальном применении Стандарта, содержащих специальные переходные положения, изменение учетной политики может проводиться как ретро-

спективно, так и перспективно (в зависимости от требований переходных положений конкретного Стандарта или Толкования). При первоначальном применении Стандарта, в котором отсутствуют конкретные переходные положения, или при добровольном изменении учетной политики, организация обязана применять эти изменения ретроспективно.

Ретроспективное применение - это применение новой учетной политики к операциям, другим событиям и условиям, таким образом, как если бы эта политика применялась всегда (п. 5 МСФО 8).

Когда изменение в учетной политике применяется ретроспективно, организация обязана скорректировать входящее сальдо каждого затронутого компонента собственного капитала за самый ранний представленный период и другие соответствующие суммы, раскрытые за каждый представленный в отчетности предшествующий период, как если бы новая учетная политика применялась всегда (п.21 МСФО 8).

МСФО 8 (п.23-27) устанавливает основания, которые позволяют организации не производить ретроспективный пересчет показателей финансовой отчетности за прошлые периоды вследствие изменений учетной политики, когда отсутствует возможность определить эффект ретроспективного применения измененной учетной политики применительно к отдельным предыдущим отчетным периодам или кумулятивный эффект по всем предыдущим периодам в связи с ретроспективным применением учетной политики.

Раскрытие учетной политики указано в главе IV ПБУ 1/2008 согласно которой организация должна раскрывать принятые при формировании учетной политики способы ведения бухгалтерского учета, существенно влияющие на оценку и принятие решений заинтересованными пользователями бухгалтерской отчетности. В соответствии с РПБУ существенными признаются способы ведения бухгалтерского учета, без знания о применении которых заинтересованными пользователями бухгалтерской отчетности невозможна достоверная оценка финансового положения организации финансовых результатов ее деятельности и (или) движения денежных средств (п. 17 РПБУ).

В МСФО искажения информации о статьях финансовой отчетности являются существенными, если они могут, каждое по отдельности или в совокупности, повлиять на экономические решения пользователей, принимаемые на основе этой финансовой отчетности. Существенность зависит от размера и характера конкретного пропуска или искажения информации, оцениваемых в контексте сопутствующих обстоятельств. Решающим фактором может оказаться либо размер, либо характер соответствующей статьи финансовой отчетности, либо сочетание того и другого (п. 5 МСФО 8), а Пунктом 113 МСФО 1 установлено, что организация обязана раскрывать в примечаниях к

финансовой отчетности те аспекты учетной политики, которые оказывают наиболее значительное влияние на суммы, признанные в финансовой отчетности.

В соответствии с этим можно сделать вывод, что существенность в МСФО определена как самостоятельный критерий, а в российских правилах существенность определяется применительно к раскрытию способов ведения бухгалтерского учета.

В случае изменения учетной политики согласно ПБУ 1/2008 раскрытие информации должно содержать:

- причину изменения учетной политики;
- содержание изменения учетной политики;
- порядок отражения последствий изменения учетной политики в бухгалтерской отчетности;

- суммы корректировок, связанных с изменением учетной политики, по каждой статье бухгалтерской отчетности за каждый из представленных отчетных периодов, а если организация обязана раскрыть информацию о прибыли;

- сумму соответствующих корректировок, относящимся к отчетным периодам, предшествующим представленным в бухгалтерской отчетности, - до той степени, до которой это практически возможно.

Организации следует раскрывать в примечаниях к финансовой отчетности первоначальное применение Стандарта или Толкования, оказывающее воздействие на предшествующие или текущие периоды (либо последующие), а также характер добровольных изменений учетной политики (п. 28-29 МСФО 8).

Организация обязана раскрывать следующую информацию:

- основания для изменения учетной политики (добровольное либо вследствие первоначального применения Стандарта или Толкования);

- характер изменения учетной политики;
- наименование Стандарта, в соответствии с которым осуществляется изменение учетной политики с описанием переходных положений либо причины, по которым добровольное изменение учетной политики дает надежную и более относимую информацию;

- сумму корректировки (до той степени, до которой это практически возможно) каждой затронутой линейной статьи в финансовой отчетности, а также базовой и разводненной прибыли на акцию (если применяются МСФО 33 «Прибыль на акцию»);

- если ретроспективное применение является практически невозможным те обстоятельства, которые привели к существованию этого условия и описание того, каким образом и начиная с какого времени применяется это изменение в учетной политике.

Рассмотренные данные доказывают факт аналогии изучаемых документов, но МСФО определяет более детальный перечень раскрытий в отношении информации об изменении учетной политики.

Существуют случаи, когда нормативный правовой акт по бухгалтерскому учету утвержден и опубликован, но еще не вступил в силу в этом случае согласно ПБУ об «Учетной политике организации» организация должна раскрыть факт его неприменения, а так же возможную оценку влияния применения такого акта на показатели бухгалтерской отчетности организации за период, в котором начинается применение.

МСФО предусматривает аналогичные требования к раскрытию учетной информации.

После проведенного сравнения основных методологических положений РПБУ и МСФО можно отметить единый подход данных документов к формированию учетной политики, что дает организациям, находящимся на территории РФ преимущества: доверие со стороны иностранных инвесторов; упрощенный доступ к иностранным рынкам капитала; прозрачность, понятность отчетности. Данные изменения в РПБУ связаны с развитием Российской экономики в целом и ее выходе на мировой уровень.

Источники:

1. Друри К. Введение в управленческий и производственный учет: Пер. с англ./ Под ред. Табалиной С.А. –М.: Аудит, ЮНИТИ, 1997
2. Николаева С.А. Учетная политика организации: Учебник./– М.: 2007.
3. Сапожникова Н.Г. Бухгалтерский учет. - М.: Кнорус, 2009.
4. Суглобов А.Е., Жарылгасова Б. Т. Бухгалтерский учет и аудит: Учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2014.
5. Шеремет А.Д. Управленческий учет: Учебник. – М.: Финансы и статистика, 2010.

**Е. ЧЕРНЯВСКАЯ
н.р. С.К. БУТКЕВИЧ**

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ КАК САМООРГАНИЗУЮЩИЙСЯ СУБЪЕКТ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ

Под экономической активностью понимается целесообразная деятельность, предполагающая получение дохода в обмен на совершаемые действия. Существует две формы индивидуальной экономической активности:

- выполнение действий, определяемых работодателем в качестве наемного работника;
- организация производственного процесса в качестве предпринимателя.

Предприниматель - это организатор нового производства; человек, чья экономическая активность строится на самоорганизации. Предпринимательство соответственно является видом экономической активности, основанной на самоорганизации.

Самоорганизующаяся деятельность предпринимателя характеризуется рядом особенностей:

- новаторством и инициативностью;
- постоянным поиском и реализацией новых экономических возможностей, реформированием производства;
- риском и личной ответственностью за риск: речь идет о риске своими деньгами, имуществом, карьерой;
- смелостью проектов;
- динамизмом.

В настоящее время в мировой экономической теории ведущей, сущностной характеристикой предпринимательства признается его новаторский компонент. Поэтому предпринимательство определяется как процесс создания чего-то нового, что обладает стоимостью, или как тип хозяйствования, основанный на инновационном поведении собственников предприятия. Предприниматели создают новые производственные процессы и новые товары. Но инновации могут быть проявлены и в таких дополнительных формах как придание традиционному товару новых свойств, снижение цены на товар, новые формы сбыта, новаторство в рекламе, обновление упаковки товара, производство товара в непосредственной близости от места потребления. Впервые эта черта выделена в качестве сущностной в предпринимательстве американским ученым австрийского происхождения Й. Шумпетером (1883-1950). У него предпринимательство - это осуществление новых комбинаций в производстве: изготовление нового для рынка товара, внедрение новых технологий в организуемый производственный процесс, освоение новых рынков сбыта, освоение новых видов и источников сырья. Реализуя новые комбинации, предприниматель осуществляет «созидательное разрушение».

В отечественных законодательных актах под предпринимательской деятельностью понимается самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в этом качестве в установленном порядке.

Предприниматель взаимодействует в экономической системе, влияет на:

1. Производство товаров, выполнение работ, оказание услуг и доведение их до конкретных потребителей.
2. Использование наиболее эффективной комбинацией факторов производства, экономических ресурсов. Что и отличает

чает предпринимателя от обычного хозяйственника - это применение различных новых способов соединения факторов производства.

3. Проявляет себя в свободе выбора вида коммерческой деятельности, независимости и самостоятельности хозяйствующих субъектов, в умении сформировать и повести за собой коллектив.
4. На социальную структуру через удовлетворение личных потребностей предпринимателя - получение прибыли - связано с удовлетворением потребностей других людей. Формируется и новый слой людей - людей предприимчивых и самодостаточных, способных добиваться поставленной цели.
5. Реализацию оригинальных взглядов и подходов по принимаемым решениям, технологиям, инновациям.
6. Формирование отношения по поводу владения, пользования и распоряжения средствами производства и продуктами труда.

По данным исследований предпринимательскими качествами обладает 7-8% населения. Предприниматель - это прежде всего новатор. Типичными деловыми качествами предпринимателя являются следующие:

- способность генерировать деловые идеи, восприимчивость к инновациям, умение видеть новые идеи и предугадывать их использование в производстве;
- способность найти свою нишу на рынке, сделать первоначальные предпринимательские расчеты и создать собственное производство;
- умение адекватно оценить ситуацию на рынке, предугадать изменения рыночной конъюнктуры;
- способность брать на себя ответственность и принимать решения, основанные на принципе максимизации собственной прибыли и выгод потребителя;
- способность руководить производством, умение сформировать команду;
- способность поддерживать деловые коммуникации со всеми необходимыми людьми, организациями, властными структурами;
- способность к разумному риску. Личностными качествами предпринимателя являются: способность к творчеству, уверенность в себе, умение перехватить инициативу на рынке, организаторские способности, стремление к успеху, воля к победе.

Функция субъекта предпринимательства тесно связана с самоорганизацией .

К основным исходным положениям самоорганизации относятся:

- генерирование идеи;
- планирование, то есть трансформация идеи в товар (работу, услугу);
- принятие предпринимательского решения о реализации предпринимательского проекта;
- создание предприятия как имущественного комплекса в рамках организационно-правовой формы и определение статуса своего участия в реализации предпринимательского проекта;
- инвестирование (финансовое обеспечение предпринимательского проекта);
- управление предприятием;
- оценка эффективности предпринимательской деятельности.

Деятельность предпринимателя означает вступление в сферу экономического процесса нового субъекта (в качестве предпринимателя, т. е. организатора нового производства) и усиление конкуренции среди производителей (чем больше производителей, тем выше уровень конкуренции).

Усиление же конкуренции означает появление больших надежд на:

а) возможное снижение цен на рыночные товары (товарная масса, представленная на рынке, в результате появления нового производителя увеличивается, поэтому для ее реализации необходимо снизить цены);

б) возможное повышение заработной платы (для производства нужны работники, а их чем-то необходимо привлечь, а если занятость в обществе полная, то привлечь их можно только установлением более привлекательной оплаты труда);

в) повышение качества рабочей силы и труда, поскольку производство нового или более качественного товара требует иных, более совершенных навыков, умений работников, т. е. иной их квалификации.

Вывод, который можно было бы сделать из рассматриваемой проблемы, сводится к следующему: если с точки зрения общественного производства именно предприниматель выступает в роли активного субъекта, то с точки зрения самого предпринимательского процесса, его содержания и эффективности активную роль играет потребитель, и предприниматель не может игнорировать этот факт. Таким образом, одним из основных элементов экономической составляющей предпринимательства является получение прибыли, что достигается через реализацию этапов процесса предпринимательства: разработки качественной предпринимательской идеи, появления импульса к началу ее

реализации, положительная экспертная оценка делового проекта, материализация идеи, поиск ресурсов для ее реализации, их объединение, получение материализованного результата, определение его социальной эффективности. Все этапы опосредованы, с одной стороны, соответствующими институциональными механизмами, с другой стороны, наличием явных и скрытых способностей человека к предпринимательской деятельности, значение предпринимательства для экономики заключается в том, что оно позволяет мобилизовать ресурсы, ускорять экономический рост, создавать базу для повышения благосостояния и процветания общества.

Источники:

1. Арустамов Э. А. Основы бизнеса: Учебное пособие. – М.: Дашков и К, 2009.
2. Лапуста М. Г. Предпринимательство: Учебник. – М.:ИНФРА-М, 2014.
3. Немченко Г. И. Организация предпринимательской деятельности: Учебное пособие. – Тюмень: Изд-во ТюмГУ, 2009.
4. Торосян Е. К., Сажнева Л. П., Зарубина Ж. Н. Основы предпринимательской деятельности. Учебное пособие. – СПб: Университет ИТМО, 2016.

К. ШАПОВАЛОВА
н.р. Л.А. ЛАЗАРЕНКО

НЕДОСТАТКИ РЕЗЮМЕ ДЛЯ СОИСКАТЕЛЯ

Цитата:

- А остальные пункты вашего резюме так же близки к истине, как и этот?
- В них столько правды, сколько вам угодно. Если резюме вас устраивает, оно правдиво. В противном случае я его перепишу.

От временной безработицы сегодня никто не застрахован. И я думаю, что каждый человек, который сталкивался с поиском новой работы, знает, что менеджеры по персоналу в настоящее время предъявляют завышенные требования к соискателю, одно из этих требований грамотно составленное резюме.

Действительно в настоящее время резюме стало визитной карточкой для соискателя работы. В связи с этим просторы Интернета пестрят от разнообразия правил составления «эффектных» резюме, или «резюме по которому вам точно не откажут в работе». Но действительно ли так необходимо составлять резюме при поиске работы?...

Главный принцип резюме гласит – «не лгать». Но практически у каждого соискателя в трудовой биографии есть моменты, которые могут отрицательно сказаться на решении работодателя.

Также правила составления резюме учат нас тому, что соискатель должен ориентироваться на нужды работодателей и отображать то, что он может сделать полезного для компании, при этом оставляя в стороне личные интересы. На мой взгляд, это очень специфические правила при сложившихся условиях набора персонала в настоящее время.

Например, как человек может указать, что он хорошего может сделать для компании, если большая часть работодателей даже не раскрывают должностных обязанностей, уровня заработной платы, условий работы и отдыха, адреса организации, а иногда и вовсе не указывают названия вакансии.

Очень часто, например, на популярном сайте «Авито» мы можем наблюдать следующие требования:

- «сначала пришлите резюме, и если вы нам подойдете, мы вам перезвоним»;

- «не звоните, не выслав резюме»;

- «резюме без фото не рассматриваем» и т.п.

Это всё говорит нам о том, что работодатели основываются только на собственных интересах и предпочтениях, относятся эгоистично к соискателю, даже не задумываясь над тем, чем они могут заинтересовать человека.

Стоит отметить, что данными требованиями работодатель собственноручно обманывает себя. Ведь частой ошибкой является доверие тому, что написано в резюме. Многие из личных качеств, которые часто отображаются в резюме, такие как «пунктуальность», «целеустремленность», «готовность работать на результат» и т.д. обычно нельзя достоверно проверить на собеседовании. Конечно, никто из кандидатов в здравом уме не будет писать – «я ленивый, безответственный дурак».

Также работодатели оценивают кандидата по фото в резюме, его одежде и умению много и красиво говорить на собеседовании. Но часто практика показывает, что хороший программист или системный администратор, далеко не всегда выглядит опрятно, и не всегда умеет красиво говорить. Иными словами, не все могут красиво себя «продать» в резюме или на собеседовании. Нужно оценивать профессиональные и личностные качества человека под определенную должность.

Также очень популярно сейчас заполнение анкеты кандидатом. Здесь многие соискатели задаются вопросами: - «Вам важно бумажки заполнять или адекватного эффективного сотрудника найти?»...

В идеале, как мне кажется, анкету лучше заполнять самому менеджеру по персоналу, в процессе диалога с кандидатом. Так и сотрудника не напугает анкетой, и чужой почерк не придется разбирать.

Работодатели сами отпугивают потенциальных работников обязательным предоставлением резюме и заполнением анкет. Ведь человек, который долго ищет работу, сталкивается с тем, что от большинства организаций, куда он направлял своё резюме с фото и со всеми данными о себе, не последовало никакого ответа. Тем самым человек разочаровывается, совсем теряя интерес к поиску работы. А многим могут напрямую заявить, что им не подошёл сотрудник, например, из-за внешнего вида, который просто не совсем соответствует представлению работодателя, что, конечно же, рождает комплексы у соискателя.

Подводя итог вышесказанному, я считаю, что резюме имеет свои недостатки, как и для соискателя, так и для работодателя. В большинстве случаев многие руководители не в состоянии подобрать себе хороших сотрудников из-за собственной глупости, неумения выстроить схему найма персонала и устаревших стереотипов. Нужно учиться перестраивать свою кадровую политику, т.е. предъявлять требования не только к соискателю, но и стремиться совершенствовать свою деятельность, свои профессиональные качества, как менеджера по персоналу и руководителя.

Источники:

1. Управление персоналом: Учебник и практикум для СПО / О.М. Исаева, Е.А. Припорова. – Люберцы: Юрайт, 2016. – 244 с.

2. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учебное пособие. / М.И. Бухалков – М.: ИНФРА – М, 2015. – 192 с. – (Высшее образование: Магистратура).

3. Управление человеческими ресурсами: учеб. для студ. Учреждений высш. проф. образования / Г.Г. Зайцев, Г.В. Черкасская, М.Л. Бадхен. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 304 с.

4. Цитаты про резюме: [электронный ресурс].: Web: <https://citaty.info/tema/rezyume>.

Д. ЮРОВА
н.р. Е.А. ШАРАПОВА

КОРРУПЦИЯ В ОБРАЗОВАНИИ И МЕТОДЫ ЕЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ

Известно, что коррупция представляет собой опасное явление и значительную проблему в современной России, затрагивающую все аспекты жизни, включая государственное управление, правоохранительные органы, здравоохранение и образование [7].

Коррупция – это злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предо-

ставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами [1].

В настоящее время коррупция проявляется достаточно часто и наблюдается на всех уровнях системы российского образования. Исключительная ее опасность заключается в утрате главной цели образовательного процесса – получении студентами или учениками реальных знаний, навыков и умений, необходимых им в дальнейшей профессиональной деятельности. Обучение сводится к банальному процессу купли-продажи зачетов, оценок, дипломов. Соответственно, получение образования сводится к финансируемой из бюджета фикции [3].

В исследованиях степень коррупциогенности различных сфер функционирования государства и жизни общества, система образования неизменно оказывается на первых местах. Практически на всех уровнях от детских садов до диссертационных советов коррупция давно перешла в разряд укоренившихся форм взаимоотношений [10].

Коррупция в системе образования имеет самые разнообразные формы, которые постоянно видоизменяются, совершенствуются и мимикрируют. Тем не менее, наиболее распространенными формами коррупционных преступлений в образовании являются следующие:

- нецелевое использование и хищение бюджетных средств,
- злоупотребление и превышение должностных полномочий,
- мошенничество, совершенное лицом с использованием своего служебного положения,
- получение и дача взятки,
- изготовление и сбыт поддельных документов об образовании,
- совмещение государственной и муниципальной службы с учредительством и замещением должностей в коммерческих организациях [2].

По нашему мнению причины явления коррупции в образовании следующие:

1. Отсутствие академического вознаграждения у педагогов. В России академическое вознаграждение значительно уменьшено, так как преподаватель вынужден нести огромное бремя бюрократической нагрузки. На Западе академическое вознаграждение компенсирует разрыв в зарплатах. У нас в стране – нет.

2. Низкий уровень оплаты труда педагогов. Официальные данные свидетельствуют, что зарплата педагога составляет лишь 66 % от средней по стране. Государство должно перестать вынуждать преподавателей брать взятки, то есть начать по-человечески им платить. Педагог – это всегда человек, который, неся знания, сам пытается совершенствоваться в своей области.

3. Подорвана система академических статусов. Академическая иерархизация в настоящий момент перестала выстраиваться по акаде-

мическим принципам. Большинство академических статусов присваивается теми, у кого имеются административные и финансовые ресурсы. Ценность академических же ресурсов значительно занижена.

4. Снижен статус педагога в обществе. Труд педагога и его социальный статус давно уже не имеют никакого уважения в обществе. Более того, существует мнение, что преподавателями становятся те, кому «не нашлось места» в коммерческих структурах или в сфере государственного управления.

5. Высокая степень специфичности активов преподавателя. Рынок образовательных услуг специфичен в том, что покупатель (студент) абсолютно бесправен, а продавец (педагог) имеет абсолютную власть. Усугубляется эта ситуация нейтральным отношением к коррупции со стороны руководства вузов и самих учащихся.

6. Общее падение нравственности в обществе и распространение коррупции во всех сферах. К сожалению, взяточполучателей и тем более – взяткодателей общество не порицает. Более того, умение дать взятку в некоторых случаях поощряется и ставится в заслугу человеку.

7. Низкая заинтересованность российского общества в качественном образовании. Во многих слоях общества существует фундаментальное непонимание важности и действенности образованности, глубоких и разносторонних знаний. Это, в частности, выражается в формальности требований учреждений, организаций и даже частных фирм к уровню образования своих служащих и работников. Даже губернаторов и мэров ловят на покупке фальшивых дипломов [8].

Теперь хотелось бы уделить должное внимание методам борьбы с коррупцией. Если взятки при поступлении или в процессе учебы есть издержки, которые в сформированной социальной несут авторы, то реализация альтернативного «обычного» пути поступления в вуз может быть достигнута через создание условий, делающих выбор теневых экономических отношений для взаимодействующих сторон менее интересными. Сюда могут быть отнесены и открытие ранее недоступных возможностей получения высшего образования (системы платного высшего образования); и внешний контроль качества преподавания, оценка независимыми экспертами реально полученных студентами знаний, умений и навыков; и возникновение конкурентной среды на рынке труда среди специалистов, когда получение работы и уровень дохода работника будут реально зависеть не от наличия диплома о высшем образовании как такового, а от его реальной квалификации. В российской же действительности основное внимание уделяется закрытию теневых каналов поступления (введение единого государственного экзамена), а также ужесточению и неотвратимости наказания за противоправные действия такого рода. Косвенно определенным моментом сдерживания в распространении теневых экономи-

ческих отношений в вузах служат сами взятки, точнее их размеры – далеко не все могут себе позволить издержки в несколько тысяч или даже в десятки тысяч долларов за поступление в элитарный вуз [6].

Задача декриминализации может быть решена в рамках широкой целевой программы, которая должна включать наиболее важные первоочередные мероприятия. Борьба с коррупцией, прежде всего, должна выражаться в нежелании граждан участвовать в коррупционных отношениях [5].

Именно поэтому для того, чтобы не оказаться жертвой коррупции, а равно самому не встать на путь преступления закона, необходимо иметь четкие представления о методах борьбы с коррупцией. Среди них следует выделить следующие:

1) Усиление роли государства, как гаранта национальной безопасности, создание необходимой для этого правовой базы и механизма ее применения;

2) Введение обязательной экономико-правовой, криминологической экспертизы проектов законов, указов и подзаконных актов, имеющих отношение к осуществлению экономической реформы;

3) Укрепление и усиление позиций судебной власти, которая должна обладать реальными, эффективными механизмами обеспечения своих решений;

4) Укрепление системы правоохранительных органов путем их статуса и восстановления кадрового аппарата.

5) Реальное повышение зарплаты преподавательскому составу с условием, что учителям и преподавателям не будет необходимо искать способы заработка вне образовательной деятельности [4].

Таким образом, можно сделать вывод, что коррупция в образовании – негативное социально-правовое явление, существующее в общественных отношениях в сфере образования и заключающееся в противоправном использовании должностного положения, статуса участниками отношений в сфере образования в целях извлечения выгод материального и нематериального характера для себя или третьих лиц, а равно в предоставлении таких выгод.

Источники:

1. Федеральный закон РФ «О противодействии коррупции» № 273-ФЗ от 25 декабря 2008 года.

2. Ванюхина Н. В., Скоробогатова А. И. Устранение конфликта интересов педагога как фактор профилактики коррупциогенного поведения в сфере образования // Диалектика противодействия коррупции: мат-лы III Всерос. науч.-практ. конф. Казань, 2013. С.

3. Грошев И. Л., Грошева И. А. Ключевые факторы коррупции в российской системе образования // Terra Economicus. 2010. Т. 8, № 3. С.

4. Дергачев С. В. О некоторых правовых аспектах урегулирования конфликта интересов в образовательной сфере // Марийский юридический вестник. 2015. Т. 1, № 4 (15). С.

5. Монахов О. Н., Захаров Н. В. Конфликт интересов преподавателя вуза в системе противодействия коррупции // Актуальные вопросы современной науки. 2015. № 39. С.

6. Ильин Г. Л. О бюрократизации и коррупции в отечественном образовании // Школьные технологии. 2012. № 6. С.

7. Кабанов П. А. Антикоррупционное консультирование как разновидность антикоррупционного просвещения: понятие и содержание // Административное и муниципальное право. 2015. № 6. С

8. Кабанов П. А. Антикоррупционное просвещение как средство противодействия коррупции: понятие и содержание // Актуальные проблемы экономики и права. 2014. № 4. С

9. Кирилловых А. А. Публичная служба и конфликт интересов в сфере высшего образования: проблемные вопросы // Законодательство и экономика. 2015. № 2. С.

10. Машиньян А. А., Кочергина Н. В. Противодействие коррупции в образовании: необходимость антикризисного и антикоррупционного анализа в российской системе образования // Перспективы науки и образования. 2015. № 4 (16).

**ТВОРЧЕСТВО МОЛОДЫХ.
ВЕСТНИК СТУДЕНЧЕСКОГО НАУЧНО-ТВОРЧЕСКОГО
ОБЩЕСТВА КСЭИ**

Выпуск 138

**АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ
И МЕНЕДЖМЕНТА**

(ЧАСТЬ III)

Подписано в печать 10.05.2018.
Формат бумаги 60x84 ¹/₁₆. Усл. печ. л.
Тираж 100 экз.

Издательство Кубанского социально-экономического института
Отпечатано с оригинал-макета заказчика в типографии
Кубанского социально-экономического института

Кубанский социально-экономический институт
350018 г. Краснодар, Камвольная, 3.