

Экономическое развитие и инновационная экономика: тенденции, перспективы и проблемы развития

**VII МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФОРУМ
МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ
СБОРНИК НАУЧНЫХ ТРУДОВ**

**НАУЧНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАУКА**

**Экономическое развитие и инновационная экономика:
тенденции, перспективы и проблемы развития**

**Сборник научных трудов
по материалам VII Международного экономического форума молодых ученых**

15 января 2018 г.

**www.scipro.ru
Москва, 2018**

УДК 33
ББК 65

Главный редактор: Н.А. Краснова
Технический редактор: Ю.О. Канаева

Экономическое развитие и инновационная экономика: тенденции, перспективы и проблемы развития: сборник научных трудов по материалам VII Международного экономического форума молодых ученых, 15 января 2018 г., Москва: Профессиональная наука, 2018. - 84 с.

ISBN 978-1-370-57600-5

В сборнике научных трудов рассматриваются актуальные вопросы развития экономической теории, экономики предпринимательства, природопользования, экономики труда и управления персоналом, учетно-экономических наук, государственного управления, менеджмента и т.д. по материалам VII Международного экономического форума молодых ученых **«Экономическое развитие и инновационная экономика: тенденции, перспективы и проблемы развития»**, состоявшейся 15 января 2018 г. в г. Москва.

Сборник предназначен для научных и педагогических работников, преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов с целью использования в научной работе и учебной деятельности.

Все включенные в сборник статьи прошли научное рецензирование и опубликованы в том виде, в котором они были представлены авторами. За содержание статей ответственность несут авторы.

Информация об опубликованных статьях предоставлена в систему Российского индекса научного цитирования – **РИНЦ** по договору No 2819-10/2015К от 14.10.2015 г.

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте www.scipro.ru.

УДК 33
ББК 65



- © Редактор Н.А. Краснова, 2018
- © Коллектив авторов, 2018
- © НОО Профессиональная наука, 2018
- © Smashwords, Inc., 2018

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ 1. ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ, КОМПЛЕКСАМИ	5
Шатская Л. В. ПРОЦЕДУРА БАНКРОТСТВА В РОССИИ И В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ.....	5
СЕКЦИЯ 2. УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ	8
Ватулина В.И., Искандарян Г.О. Место Российской Федерации в «экономике знаний»	8
Солодкая А.М. Развитие финансово – технологических услуг как основа процесса трансформации экономики.....	17
СЕКЦИЯ 3. РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА	21
Бунас М.Ф. ПРОБЛЕМА МОЛОДЕЖНОЙ ЗАНЯТОСТИ В ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ	21
Гаврилова К.С., Балдесова Т.Ф. К ВОПРОСУ ОБ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ТЕРРИТОРИИ ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ...	31
СЕКЦИЯ 4. ЭКОНОМИКА ТРУДА	36
Миронова М.В., Протасов М.В. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ МОТИВАЦИИ ТРУДА РАБОТНИКОВ	36
Петрова А.В. ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ ОТ ВНЕДРЕННОГО ТРУДООХРАННОГО МЕРОПРИЯТИЯ В МАСТЕРСКОЙ ПО РЕМОНТУ ПОГРУЖНЫХ НАСОСОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ ООО «ТОМСКВОДОКАНАЛ»	49
СЕКЦИЯ 5. МЕНЕДЖМЕНТ.....	56
Королёв Г.В. ЛУЧШИЕ РОССИЙСКИЕ ПРАКТИКИ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ, КАК СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ НА ПРИМЕРЕ ПАО «МАГНИТ»	56
СЕКЦИЯ 6. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ	61
Петрова А.В. РАСЧЕТ СТОИМОСТИ И КОЛИЧЕСТВА СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	61
Харламова О.В., Шилова Л.А. АНАЛИЗ И РАЗРАБОТКА РЕКОМЕНДАЦИЙ ПО УЛУЧШЕНИЮ УПРАВЛЕНИЯ РИСКОВ БАНКРОТСТВА КАК ОДНОЙ ИЗ СТРАТЕГИЧЕСКИХ УГРОЗ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ НА ПРИМЕРЕ ООО «ТРАНСНЕФТЬ – ВОСТОК»	64
СЕКЦИЯ 7. ФИНАНСЫ, ДЕНЕЖНОЕ ОБРАЩЕНИЕ И КРЕДИТ	69
Кулиш Н.Л., Долотова А.В. «ТОКСИЧНЫЕ» И ОБЫЧНЫЕ РЕГИОНЫ ПО ОСАГО	69
СЕКЦИЯ 8. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ, АУДИТ	79
Лыткина А.Ю., Пастухова К.И. СРАВНЕНИЕ ПРИНЦИПОВ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА.....	79

СЕКЦИЯ 1. ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ, КОМПЛЕКСАМИ

УДК 65

Шатская Л. В. Процедура банкротства в России и в зарубежных странах.

The bankruptcy procedure in Russia and foreign countries.

Шатская Лариса Владимировна,

Магистрант кафедры Менеджмента и маркетинга

Саратовский Национальный Исследовательский Государственный университет им. Н.Г. Чернышевского

Научный руководитель

Бгашев М.В., к.э.н., доцент кафедры менеджмента и маркетинга

Саратовский Национальный Исследовательский Государственный университет им. Н.Г. Чернышевского

Shatskaya Larisa,

Graduate Student Department of Management and marketing

Saratov national Research State University. N. G. Chernyshevsky.

Scientific adviser:

Bgasev M. V., Candidate of economic Sciences, Associate Department of management and marketing

***Аннотация.** В настоящее время, в российской экономике ключевой проблемой является кризис неплатежей. Так же в условиях массовой неплатежеспособности особое значение приобретают меры по предотвращению кризисных ситуаций, а также восстановлению платежеспособности предприятия и стабилизации его финансового состояния.*

***Ключевые слова:** банкротство, кризис.*

***Abstract.** At the present time, in the Russian economy the key problem is the crisis of non-payments. Also, in conditions of massive insolvency, special measures are taken to prevent crisis situations, as well as restore the solvency of the enterprise and stabilize its financial condition.*

***Keywords:** bankruptcy, crisis.*

Банкротство - неизбежное явление любого современного рынка, который использует несостоятельность в качестве рыночного инструмента перераспределения капиталов и отражает объективные процессы структурной перестройки экономики.

В России закон о банкротстве юридических лиц вступил в силу 26.10.2002. На руководителей банкротящейся корпораций в некоторых случаях возлагается субсидиарная ответственность, тогда у них могут изъять имущество в счет оплаты долгов. Если учредители вносили когда-то свое имущество в уставный капитал обанкротившегося предприятия, то они его также лишаются.

Процедура банкротства во Франции очень отличается от отечественной. Как правило назначается специальная комиссия, которая составляет график выплат кредитора.

Восстановление является добровольным и его продолжительность составляет 12 месяцев. За этот период должник продает свое движимое и недвижимое имущество, чтобы оплатить задолженности. Если комиссия замечает, что корпорация прилагает все свои усилия на оплату долга, то по истечении 12 месяцев оставшийся неоплаченный долг может быть списан. Во Франции последствием для банкротства станет недоступность получения кредита ближайшие 8 лет.¹

В зарубежных странах достаточно широко применяются и внесудебные процедуры несостоятельности, осуществляемые по инициативе как должников, так и кредиторов. В некоторых странах предпочитают поощрять именно внесудебные процедуры реструктурирования долгов как формы реорганизации несостоятельного предприятия – достаточно мягкие, добровольные формы. Так в Законе о банкротстве Германии предусмотрено, что основные решения в ходе производства по несостоятельности принимаются не судьей по делам о банкротстве, а собранием кредиторов, на котором голоса распределяются в соответствии с реальной стоимостью прав требования.²

Английский закон содержит множество различных процедур признания несостоятельности должника, в том числе широко используемые внесудебные процедуры, когда кредиторы ликвидируют компанию по своей воле. В Великобритании ликвидация корпорации по решению кредиторов осуществляется в случае, если за это проголосовало большинство акционеров (не менее 75%), и после этого было вынесено решение суда. Однако любой кредитор имеет право подать прошение в суд и добиться принудительной ликвидации предприятия-должника. Это часто случается тогда, когда кредиторы имеют основания подозревать, что проверка деятельности должника проведена недобросовестно. По своей структуре внесудебное признание несостоятельности и принудительная ликвидация по суду идентичны и в равной мере обеспечивают права кредиторов.

В этой же стране некоторые функции органа по банкротству в части осуществления внесудебных процедур выполняют также банки. По закону любой английский банк, в том случае если он приходит к выводу о неплатежеспособности своего клиента, имеет право назначить на такое предприятие внешнего управляющего. Банк может назначить на предприятие аудитора за счет самого предприятия. Этот аудитор может подготовить отчет банку не только о финансовом состоянии должника, но и о компетенции его руководства. Таким образом, английский банк не может ликвидировать предприятие-должника во внесудебном порядке, но может инициировать его реорганизацию.

¹ Степанов В.В. Несостоятельность (банкротство) в России, Франции, Англии, Германии, Швеции // М.: Статут. – 1999. – 204с.

² Корянова Т. Банкротство в России и за рубежом // Журнал «Инвестор Рентье»: электронный научный журнал. – 2015. - №29 [Электронный ресурс]. URL: <https://investorentier.ru/bankrotstvo-v-rossii-i-za-rubezhom/> (дата обращения 14.12.2017).

Особенностью английского законодательства о банкротстве является его направленность на возвращение долгов кредиторам. Тем не менее следует заметить, что в последнее время в английском обществе усиливаются мнения о переориентации законодательства о банкротстве в направлении либерализации отношения к предпринимателям-должникам и расширению их возможностей для реабилитации бизнеса.³

Законодательством Канады предусмотрено наличие превентивных реорганизационных мер, применяемых к должнику с целью недопущения его банкротства, причем проведение таких мероприятий может прямо указываться в договоре, из которого вытекают обязательства должника.

Характеризуя общемировые тенденции в области банкротства, можно отметить, что они имеют стремление к гуманизации по отношению к производственным фирмам, что, однако, не сопровождается попустительством к их безответственности и пренебрежением интересов кредиторов. Постепенно вырабатывается единообразный интернациональный подход к регулированию процессов банкротства по линии дифференциации исхода кризиса и расширения возможностей выбора процедуры преодоления банкротства.

Таким образом, банкротство в странах зарубежья и в России направлено на погашение задолженностей. Каждая страна регламентирует свой порядок признания частных лиц, предпринимателей и организаций банкротами, но выгода для банкротов далеко не всегда очевидна. На первый взгляд, банкротство – это способ списать долги и избавиться от них навсегда, но с другой стороны это неспособность исполнить обязанность по уплате обязательных государственных платежей.

Библиографический список

1. Степанов В.В. Несостоятельность (банкротство) в России, Франции, Англии, Германии, Швеции // М.: Статут. – 1999. – 204с.
2. Корянова Т. Банкротство в России и за рубежом // Журнал «Инвесто Рантье»: электронный научный журнал. – 2015. - №29
[Электронный ресурс]. URL: <https://investorentier.ru/bankrotstvo-v-rossii-i-za-rubezhom/> (дата обращения 14.12.2017).

³ Корянова Т. Банкротство в России и за рубежом // Журнал «Инвесто Рантье»: электронный научный журнал. – 2015. - №29 [Электронный ресурс]. URL: <https://investorentier.ru/bankrotstvo-v-rossii-i-za-rubezhom/> (дата обращения 14.12.2017).

СЕКЦИЯ 2. УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ

УДК 33

Ватулина В.И., Искандарян Г.О. Место Российской Федерации в «экономике знаний»

Place of the Russian Federation in the Knowledge Economy

Ватулина Валерия Игоревна

Студентка 3 курса кафедры менеджмента
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова

Искандарян Гоар Овсеповна

Кандидат экономических наук,
старший преподаватель кафедры управления и маркетинга
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный
университет им. И.Т. Трубилина», г. Краснодар

iskandaryan.g@yandex.ru

Vatulina Valeria Igorevna

3-year student, Department of Management

Plekhanov Russian university of Economics

Iskandaryan Goar Ovsepoyna

associate professor of chair,

Senior Lecturer, Department of Management and Marketing

Federal State Budgetary Educational Institution of Higher Education

«Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin», Krasnodar

Аннотация. Статья посвящена новому направлению в экономике – экономике знаний. Рассмотрены показатели интеллектуализации современной экономики и основные индексы экономики знаний, приведена актуальная статистика. Также рассматривается уровень развития экономики знаний в России и пути его повышения.

Ключевые слова: экономика знаний, инновация, инновационное развитие, наука, общество.

Abstract. The article is devoted to a new direction in economics – the Knowledge Economy. The indicators of intellectualization of the modern economy and the main indices of the knowledge economy are considered and current statistics are given. The level of development of the knowledge economy in Russia and ways to increase it are also considered.

Keyword: economy, knowledge economy, innovation, science, society.

Понятие «экономика знаний», упоминаемое в научной и в общественно-политической литературе, в последнее время набирает популярность. Это связано с изменениями общества и экономики, которые происходят, в частности, в развитых странах.

Впервые дефиницию «экономика знаний» вел в оборот Фриц Махлуп в 1962 году, понимая под ним просто сектор экономики. Сейчас этот термин используется для определения

типа экономики, где знания играют решающую роль, а производство знаний становится источником роста.

Экономика знаний – следующий этап развития экономики и общества передовых стран; высший этап развития постиндустриальной экономики и инновационной экономики. Для нее характерно информационное общество или общество знаний [3].

В настоящее время вложения в инновации стремительно растут. Так, например, 90% всех знаний, которыми располагает человечество, были получены за последние 30 лет, а 90% общего числа ученых и инженеров являются нашими современниками. Данное направление в развитие экономики заключается в том, что именно человеческие знания лежат в основе экономических процессов, которые происходят в обществе, являясь движущей силой развития общества они не заменяют традиционную систему, а становятся ее следующим звеном. «Экономика знаний» становится высшим этапом развития, поскольку именно знания становятся полноценными товарами, а также факторами производства.

Знания – это результат мыслительной деятельности человека. Именно при их помощи люди познают окружающий мир. Они рождаются благодаря информации, поступающей извне, и выступают как в качестве формы хранения информации как таковой.

С развитием технологий возникает тенденция к приросту знаний, появляется возможность для свободного доступа к ним, а также распространения и пользования в различных сферах.

По уровню развития экономики знаний можно выделить стран-лидеров, входящих в десятку:

1. Швеция
2. Финляндия
3. Дания
4. Нидерланды
5. Норвегия
6. Новая Зеландия
7. Канада
8. Германия
9. Австралия
10. Швейцария

США в этом рейтинге занимает 12 место, Япония – 22, Южная Корея – 29, а Россия – 55.

От успехов в развитии «умной» экономики в значительной степени зависят экономическое могущество и конкурентоспособность, роль и влияние в мировой экономике, уровень и качество жизни граждан.

Таблица 1

Показатели интеллектуализации современной экономики, 2017 г.

Страна	Индекс экономики знаний		Глобальный индекс инноваций		Индекс развития ИКТ		Индекс лучшей жизни
	ранг	Значение	Ранг	значение	ранг	значение	ранг
Швеция	1	9,43	2	67,69	11	8,41	4
Финляндия	2	9,33	8	58,49	22	7,88	9
Дания	3	9,16	6	58,70	4	8,71	2
Нидерланды	4	9,11	3	63,36	7	8,49	10
Норвегия	5	9,11	19	53,14	8	8,47	1
...							
Россия	55	5,78	45	38,76	45	7,07	32

Для оценки уровня инновационного развития в практике применяется группа показателей, на основе которых строятся рейтинги стран демонстрирующих успехи в данном направлении. К ним относятся:

1. Индекс экономики знаний — это комплексный показатель, который характеризует уровень развития экономики, основанной на знаниях. Индекс был разработан в 2004 г. группой Всемирного банка (The World Bank) для оценки способности стран создавать, принимать и распространять знания [5]. Так по итогам 2017 г. индекс экономики знаний для России составил 5,78 и страна занимает в рейтинге 55 место, что на 9 мест выше, чем в предыдущих годах.

2. Глобальный индекс инноваций — это глобальное исследование и сопровождающий его рейтинг стран мира по показателю уровня развития инноваций. Этот индекс составлен из 82 разных показателей, которые характеризуют инновационное развитие стран. Он рассчитывается как взвешенная сумма оценок двух показателей: Располагаемые ресурсы и условия для проведения инноваций и Достигнутые практические результаты осуществления инноваций [6]. По итогам исследования, в 2017 г. глобальный индекс инноваций России составил 38,76, и страна занимает 45 место в рейтинге из 127.

Сильные стороны России связаны с качеством человеческого капитала, развитием бизнеса, развитием знаний и технологий. Показатели развития инфраструктуры остаются на среднем уровне. Мешают развитию инноваций несовершенные институты, низкие показатели результатов творческой деятельности и развития внутреннего рынка. Среди стран БРИКС Россия занимает второе место после Китая, обгоняя Южную Африку, Бразилию и Индию. Среди стран бывшего СССР, охваченных исследованием, Россия занимает пятое место после Эстонии, Латвии, Литвы и Молдовы.

3. Еще одним индексом интеллектуализации современной экономики является индекс развития ИКТ. Индекс развития информационно-коммуникационных технологий — это

комбинированный показатель, характеризующий достижения стран мира с точки зрения развития информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) [7]. По результатам исследования, в 2017 году значение этого индекса для России составило 7,07, а в международном рейтинге страна заняла 45 место из 176 возможных.

Индекс лучшей жизни (The OECD Better Life Index) – комплексное исследование, которое измеряет достижения стран мира с точки зрения благополучия их населения. По результатам исследования, в 2017 году Россия в этом рейтинге занимает 32 место.

4. Индекс состоит из 11 разных категорий, отражающих различные аспекты жизни человека и общества. Этими показателями являются: «Жилищные условия», «Доходы», «Работа», «Общество», «Образование», «Экология», «Гражданские права», «Здоровье», «Удовлетворенность», «Безопасность», «Работа/Отдых».

Жилищные условия. В нашей стране в среднем семьи тратят 19% совокупного скорректированного дохода после уплаты налогов на оплату за жилье, что ниже среднего показателя по ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития), который составляет 20%. Также важно оценить среднее число комнат на одного человека и наличие доступа к основным коммунальным удобствам. В среднем в России на одного человека приходится 1,0 комнат, что ниже среднего показателя по ОЭСР (1,8 комнат). Касаясь коммунальных удобств, 6,2% населения в нашей стране живут в домах, оснащенных туалетами с системами смыва, что значительно ниже среднего показателя по ОЭСР, составляющего 97,9%.

Доходы. Это количество денег в год, которыми располагает семья после уплаты налогов. Этот показатель еще называют скорректированный чистый доход семьи после уплаты налогов. Средний скорректированный чистый доход семьи в России составляет 16 657 долларов США, что меньше среднего показателя по ОЭСР, который составляет 30 563 доллара США в год.

Финансовое состояние семьи также ниже, чем по ОЭСР. В России этот показатель составляет 2260 долларов США, по ОЭСР – 90 570 долларов США.

В Российской Федерации 70% трудоспособного населения в возрасте 15-64 лет, имеющих оплачиваемую работу, что выше среднего в странах ОЭСР (67%). Зато такой показатель как доля трудоспособных граждан, которые не имеют работу свыше одного года, превышает средний показатель по ОЭСР. В России – 1,6%, по ОЭСР – 2,0%.

Общество. В нашей стране 90% людей считают, что у них есть человек, на которого они могут положиться в трудную минуту, что незначительно, но выше среднего показателя по странам ОЭСР, который составляет 88,9%.

Образование. В России на получение образования у граждан в возрасте 5-39 лет уходит в среднем 16,1 года, что ниже среднего показателя по ОЭСР (17,0 лет). В тестировании грамотности чтения, знаний по математике и естественным наукам учащиеся набрали в

среднем 492 бала, что значительно выше среднего бала по ОЭСР равного 486 балам. Также стоит отметить, что в Российской Федерации 95% взрослых людей 25-64 года получают полное среднее образование, что выше среднего показателя по странам ОЭСР (74%).

Экология. В России уровень загрязнения воздуха в городских районах составляет 15,5 микрограмм на кубический метр, что выше среднего показателя по ОЭСР равного 13,9 микрограмм на кубический метр, и выше годового максимума равного 10 микрограмм на кубический метр, установленного Всемирной организацией здравоохранения. В РФ 54% населения удовлетворены качеством воды, что ниже среднего показателя по ОЭСР (81%).

Гражданские права. Высокая активность избирателей – показатель участия граждан в политическом процессе. На последних выборах активность избирателей в России составила 65%, что ниже среднего показателя в странах ОЭСР, который там составляет 69%.

Здоровье. Средняя продолжительность жизни в Российской Федерации составляет 71 год, что на девять лет меньше, чем в среднем по ОЭСР (80 лет).

Удовлетворенность. В среднем россияне оценивают удовлетворенность качеством своей жизни на 6,0 баллов, что на 0,5 бала меньше, чем в странах ОЭСР.

Безопасность. В России лишь 52% граждан чувствуют себя в безопасности и могут спокойно в одиночку погулять в ночное время. Этот показатель значительно ниже, чем в странах ОЭСР, который там составляет 69%. Оценивая уровень убийств, в России этот показатель составляет 11,3, что намного выше среднего (3,6).

Работа/отдых. В Российской Федерации только 0,2% сотрудников работают сверхурочно, что значительно ниже среднего показателя по ОЭСР (13%) [8].

Говоря об экономике знаний на современном этапе, зарубежные исследователи Ф. Махлуп, Э. Тоффлер, М. Кастельс, П. Дракер, как правило, выделяют такие ее аспекты, как:

- бурное развитие высокотехнологичных отраслей;
- широкомасштабное применение информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ) и формирование сетевой экономики;
- постоянная генерация и реализация инноваций.

Также эксперты все больше обращают внимание на гуманистическое измерение экономики знаний, так как участие человека в сотворении экономики знаний многогранно: интеллектуальный работник (knowledge worker), интеллектуальный предприниматель (intellectual entrepreneur), интеллектуальный потребитель.

Соответственно можно выделить следующие составляющие потенциала развития экономики знаний.

- 1) экономическая свобода;
- 2) глобальная конкурентоспособность;
- 3) эффективно функционирующая инновационная система;

- 4) высокая активность участников инновационной деятельности;
- 5) решающая роль и значение человеческого потенциала;
- 6) преобладание в структуре экономики производства продукции (услуг) инновационного характера;
- 7) широкое использование в экономике информационно-коммуникационных технологий;
- 8) высокий уровень инновационного развития;
- 9) низкий уровень распространения коррупции.

Рассмотрим более подробно содержание перечисленных особенностей экономики знаний и основные показатели, характеризующие степень их развития (таблица 2).

Таблица 2.

Показатели степени развития экономики знаний, 2017 г.

Страна	Индекс глобальной конкурентоспособности		Индекс человеческого развития		Экономическая свобода		Уровень распространенности коррупции	
	ранг	значение	ранг	значение	ранг	значение	ранг	значение
Норвегия	11	5,4	1	0,944	32	70,8	6	85
Дания	12	5,4	4	0,935	12	75,3	1	90
Швейцария	1	5,9	3	0,930	4	81,0	5	86
Австралия	21	5,2	2	0,935	5	80,3	13	79
...								
Россия	38	4,6	50	0,798	100	6,6	131	29

Индекс глобальной конкурентоспособности составлен из 12 слагаемых конкурентоспособности, которые детально характеризуют конкурентоспособность стран мира, находящихся на разных уровнях экономического развития. Этими слагаемыми являются: «Качество институтов», «Инфраструктура», «Макроэкономическая стабильность», «Здоровье и начальное образование», «Высшее образование и профессиональная подготовка», «Эффективность рынка товаров и услуг», «Эффективность рынка труда», «Развитость финансового рынка», «Технологический уровень», «Размер внутреннего рынка», «Конкурентоспособность компаний» и «Инновационный потенциал» [9].

По результатам исследования, в 2017-2018 гг. ИГК России составил 4,6, в рейтинге глобальной конкурентоспособности страна занимает 38-ое место из 137.

Основным стратегическим инструментом концепции человеческого развития является Индекс человеческого развития. Развитие человека представляет собой процесс расширения свободы людей жить долгой, здоровой и творческой жизнью, на осуществление других целей,

которые, по их мнению, обладают ценностью; активно участвовать в обеспечении справедливости и устойчивости развития на планете [4].

Индекс человеческого развития — это совокупный показатель уровня развития человека в той или иной стране, поэтому иногда его используют в качестве синонима таких понятий как «качество жизни» или «уровень жизни». ИЧР измеряет достижения страны с точки зрения состояния здоровья, получения образования и фактического дохода её граждан, по трём основным направлениям, для которых оцениваются свои индексы:

1. Индекс ожидаемой продолжительности жизни: здоровье и долголетие, измеряемые показателем средней ожидаемой продолжительности жизни при рождении.

2. Индекс образования: доступ к образованию, измеряемый средней ожидаемой продолжительностью обучения детей школьного возраста и средней продолжительностью обучения взрослого населения.

3. Индекс валового национального дохода: достойный уровень жизни, измеряемый величиной валового национального дохода (ВНД) на душу населения в домарах США по паритету покупательной способности (ППС).

Следует отметить, что в рейтинге человеческого развития стран мира Россия занимает 50-ое место из 188 возможных. Согласно этому Российская Федерация входит в список стран с высоким уровнем человеческого развития и находится в этом рейтинге на 1-ой строке [10].

По итогам 2017 года, экономическая свобода России составляет 660, страна занимает в рейтинге 100-е место из 159 и находится в 3-ей группе стран с преимущественно несвободной экономикой [10].

Еще один признак, характеризующий экономику знаний, связан со степенью распространенности коррупции в государственном и экономическом секторах. Уровень распространенности коррупции оценивается на основании индекса восприятия коррупции (ИВК). Он рассчитывается по методике международной неправительственной организации Transparency International, Поскольку заметные изменения уровня коррупции происходят достаточно медленно, индекс содержит усреднённые данные, собранные за три последних года, то есть он даёт представление о текущих оценках уровня коррупции экспертами, почти не фокусируясь на происходящих из года в год сдвигах. Поэтому исследование не всегда отражает реальную динамику, так как его колебания могут быть обусловлены корректировкой выборки, методологии и источников информации (при этом не все они обновляются на ежегодной основе), а место страны в общем списке может сильно измениться просто потому, что изменился список стран, включённых в рейтинг [12].

По результатам итогового отчета 2017 года, Россия заняла в рейтинге 131-е место из 176 вместе с Ираном, Казахстаном, Непалом, Украиной.

В заключении хочется сказать, что развитие экономики знаний в России требует реформирования всей науки, которой не уделяется достаточного внимания.

Без государственной поддержки развитие науки становится весьма затруднительным. На чем будет базироваться перевес промышленности, например, газовой, когда запасы полезных ископаемых иссякнут? Так как развитию интеллектуальных, инновационных технологий уделяется очень мало внимания, то и нельзя говорить ни о каких лидирующих позициях в этой сфере. Перелом массового сознания, понимание и принятие того факта, что богатство нации в мозгах, знаниях ее народа, а не в недрах земли, процесс долгий, но необходимый для дальнейшего успешного развития общества.

Становление в России экономики, построенной на знаниях, необходимо начать с восстановления или сохранения образовательного потенциала. Естественно, основная позиция в этом процессе принадлежит государственным организациям, но не стоит списывать со счетов и коммерческие образовательные учреждения, особенно в сфере дополнительного образования, так как они тоже занимают определенное место в структуре образования.

Развитие предприятий малого бизнеса в этой сфере поспособствует увеличению доли населения, вовлеченного в образовательный процесс. Такие предприятия могут развиваться по следующим направлениям: дошкольное образование; образовательные курсы по различным школьным дисциплинам; курсы переподготовки и повышения квалификации работников; курсы изучения иностранных языков и др.

Следующим важным показателем развития экономики знаний является здравоохранение. Инновационный тип развития сферы медицинских услуг во многом определяет возможности опережающего сохранения здоровья населения и повышения качества его жизни. В практике обеспечения сферы медицинских услуг инновационными разработками преобладают подходы, основанные на реализации долгосрочных государственных программ и проектов [1].

Переход сферы медицинских услуг на инновационный путь развития способствует формированию спроса и предложения на инновационные технологии и внедрению на рынок широкого ассортимента инновационных медицинских товаров и услуг, призванных повысить качественно и увеличить ожидаемую продолжительность жизни населения. Вместе с тем, существует неоднозначность трактовки феноменов инновации и инновационного процесса в здравоохранении.

Реформирование российского здравоохранения характеризуется интенсивным внедрением в практическое здравоохранение новейших научно-технических разработок. Создание и использование инноваций в системе здравоохранения особенно актуально, поскольку государственная политика в этой сфере ориентирована на комплексный подход к охране здоровья населения. Достижение поставленных задач зависит от доступности

медицинской помощи нуждающимся в ней, которая определяется обеспеченностью кадровыми ресурсами, коечным фондом, современным оборудованием, техническими и технологическими возможностями оказания высокотехнологических (дорогостоящих) видов медицинской помощи [2].

Важную роль в формировании «умной» экономики играет культурная сфера развития общества, которая определяет мотивацию усвоения и переработки знаний. Влияние культуры прослеживается во всей жизнедеятельности человека, так как только культурно развитый человек может обеспечить экологическое развитие, нравственные ориентиры хозяйствования, оценить выгоды социального партнерства и социальной ответственности, развивать гражданское общество, способное адекватно ответить на вызовы современного мира.

Переход России к экономике знаний неизбежен, так как именно современные средства обработки информации обеспечивают экономику большими возможностями повышения эффективности функционирования, а так же дальнейшей эволюции.

Библиографический список

1. Искандарян Г.О. Особенности инновационной модернизации экономики России/ Г.О. Искандарян. В сборнике: Социально-инновационное развитие региональной экономики: проблемы и перспективы Сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции с международным участием. 2011. С. 19-22.
2. Искандарян Г.О. Направления совершенствования организационно-экономического механизма инновационного развития сферы медицинских услуг/ Г.О. Искандарян // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2014. № 4 (64). С. 49.
3. Кукушкин С.Н. Кибервалюта - миф или реальность/ С.Н. Кукушкин// Научный журнал «Экономика знаний: теория и практика. - 2017. - №1. - С. 16-23
4. Доклад о развитии человека, 2010
5. <http://www.worldbank.org/kam>
6. <http://www.globalinnovationindex.org/>
7. <http://www.itu.int/>
8. <http://www.oecdbetterlifeindex.org/ru/countries/russian-federation-ru/>
9. <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-index/>
10. <http://hdr.undp.org/>
11. <http://www.heritage.org/index/>
12. <http://cpi.transparency.org/>

УДК 336.7

Солодкая А.М. Развитие финансово – технологических услуг как основа процесса трансформации экономики

Development of financial and technological services as the basis of the process of economic transformation

Солодкая Анастасия Марсельевна

магистрант

Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина

Solodkaya Anastasia Marselevna

graduate student

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N. Yeltsin

***Аннотация.** Данная статья посвящена финансово – технологическим услугам, их уровню проникновения в России и в мире. Также рассмотрены основные направления развития данных услуг, структура их пользователей, проблемы и перспективы их дальнейшего развития.*

***Ключевые слова:** финансово – технологические услуги, банки, индекс проникновения, «digital».*

***Abstract.** This article is devoted to financial and technological services, their level of penetration in Russia and in the world. Also, the main directions of development of these services, the structure of their users, problems and prospects for their further development are considered.*

***Key words:** financial and technological services, banks, penetration index, "digital".*

Нынешний век является веком динамичного развития цифровых технологий, которые, проникли практически во все сферы нашей жизни. Не исключением является и экономика, которая также стремительно переходит в формат «digital». Именно поэтому развитие финансово – технологических услуг является одним из наиболее перспективных направлений. В настоящее время новейшие технологии используются не только в секторах онлайн-платежей и переводов, но и происходит проникновение в сферу страхования с использованием телематических систем, финансового планирования, накоплений и инвестиций, денежных займов в режиме онлайн и т.д.

На осуществление все большего количества операций требуется все меньше времени, а стоимость их проведения снижается, и все это благодаря пересечению финансовых и технологических операций, именно

Немаловажно, что на передовой процесса данной трансформации находится и Россия, в которой не отставая от ведущих стран развиваются финтех – компании – финансово-технологические организации, которые реализуют комбинации инновационных бизнес-моделей и технологий, тем самым расширяя, совершенствуя и видоизменяя финансовые услуги.

Согласно исследованиям, индекс проникновения финтех – услуг в городах – миллионерах России в 2017 году составляет 43%, в 2016 году данный показатель составлял 35%. При этом по величине данного индекса Россия занимает 3 место в мире, пропустив

вперед Китай (69%) и Индию (52%), среднее же значение показателя по 20 крупнейшим странам составляет 33% [1].

На рисунке 1 показана структура Интернет – пользователей финансово – технологических услуг в России в 2017 году по частоте использования и возрасту.

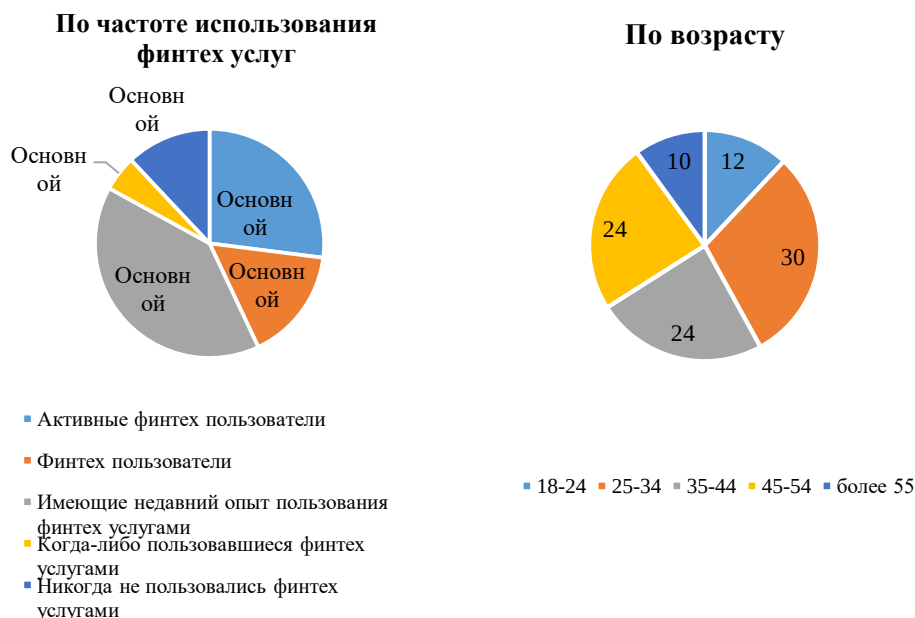


Рисунок 1. Структура Интернет – пользователей финансово – технологических услуг в России в 2017 году по частоте использования и возрасту, % [1]

Согласно рисунку 1 наибольшее количество людей пользовались финтех – услугами хотя бы один раз за последние полгода, активными пользователями, которым было предоставлено не менее 2 услуг за 3 месяца, полноценными финтех – пользователями названы 16% (не менее 2 услуг за полгода), из них 9% было оказано более 5 услуг за полгода, среднее количество таких пользователей в других странах все же несколько выше и составляет 13%. Ниже в других странах и количество людей, никогда не пользовавшихся данными услугами, что свидетельствует о наличии потенциала для развития.

Наибольшее количество пользователей находится в возрасте 25 – 34 лет, наименее популярны финтех – услуги среди граждан старше 55 лет и в возрасте от 18 до 24 лет, что говорит о неравномерности распространенности услуг среди людей разных возрастов.

На рисунке 2 представлен уровень проникновения различных типов финтех – услуг в России и в мире в 2017 году.

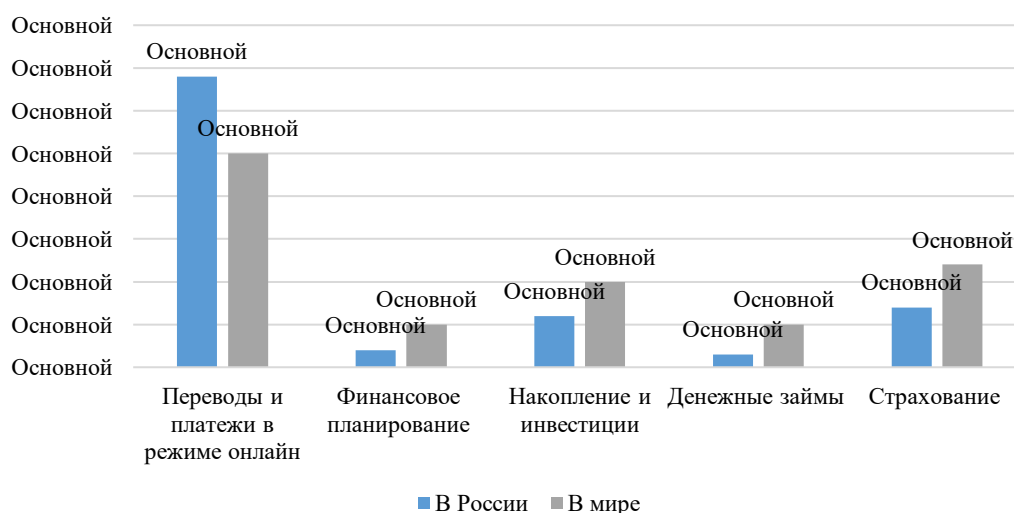


Рисунок 2. Уровень проникновения типов финансово – технологических услуг в России и в мире в 2017 году, % [1]

Наиболее популярными финансово – технологическими услугами в России являются небанковские денежные переводы, платежи с помощью мобильного телефона, банки, функционирующие только в режиме онлайн, без подразделений, денежные переводы за рубеж. Все наиболее потребляемые услуги, относящиеся к денежным платежам и переводам, остальные типы транзакций пока пользуются намного меньшей популярностью, чем в среднем по миру, и большим потенциалом для развития.

Наиболее быстрый рост ожидается в таких сферах как валютно-обменные операции в режиме онлайн, данные операции близки по своей сущности к платежам и переводам и пользуются спросом у населения, их переход на цифровой уровень сделает их более удобными и быстрыми. Также потенциал имеют инструменты анализа расходов и планирования, страхование с помощью систем телематики. нетрадиционные банки, предоставляющие услуги в режиме онлайн.

Все больший интерес пользователей вызывают нетрадиционные банки, предоставляющим услуги в режиме онлайн. В России такими банками, не имеющими офисы для клиентского обслуживания, являются «Тинькофф банк», «Точка», «Рокетбанк», также все сильнее развивается дистанционное обслуживание и обычных банков. Однако, согласно опросам, традиционным банкам в ближайшее время нечего опасаться, так взаимосвязь с ними пока не прерывается даже у финтех – пользователей: 98% опрошенных посетили свой банк хоть раз за полгода, а 79% были там хоть раз за последний месяц [2].

Главными причинами использования финтех – услуг является простота открытия счета, круглосуточный доступ к разнообразным продуктам и сервисам, высокая степень практичности и функциональности. Однако степень осведомленности о данных услугах среди населения

России остается невысокой, основными причинами этого является незнание об их существовании и уверенность в отсутствии их необходимости.

Главной причиной сравнительно высокого уровня использования финансово – технологических услуг в России является изначально высокая активность банков. «Тинькофф банк», первый российский онлайн-банк, был основан в 2006 году, в то время, когда мировая финтех – индустрия еще находилась на начальном этапе развития, при этом данный банк в настоящее время успешно функционирует и продолжает расширять ассортимент онлайн – услуг в рамках реализации своей долгосрочной концепции по созданию финансового супермаркета. Помимо это «Сбербанк» уже много лет активно внедряет новейшие технологии для оптимизации собственных сервисов по большей части в сфере онлайн – и мобильного банкинга и инвестирует в такие инновационные решения как разработки на основе блокчейн. Остальные крупные банки также участвуют в продвижении новых финансовых технологий в своей деятельности [3].

Однако несмотря на достаточно высокий индекс проникновения данных услуг у России есть множества препятствий для их дальнейшего успешного развития такие как значительное замедление экономического роста, снижение иностранных инвестиций и ограничение внутренних финансовых ресурсов для развития данной отрасли, что стало преимуществом для крупных банков над частными стартапами.

Существенной проблемой также является консервативное регулирование финансово – технологической сферы. Хотя в настоящее время ЦБ РФ и решил смягчить свой осторожный подход, сменив приоритет на поддержание поступательного роста индустрии через создание инфраструктуры для ее развития, регулятивная среда является еще недостаточно доработанной.

Таким образом, сфера финансово – технологических услуг в России имеет хорошие перспективы для развития и выхода на лидирующие позиции в мире. В дополнение к уже высокому уровню проникновения мобильного интернета восстановление экономики и поддержка регулятора будут открывать все большие возможности.

Библиографический список

1. Официальный сайт международной компании «Эрнст энд Янг» [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.ey.com>
2. Никитина Т.В., Никитин М.А., Гальпер М.А. Роль компаний сегмента финтех и их место на финансовом рынке России // Известия Санкт-петербургского государственного экономического университета. 2017. № 1 – 2. – С. 45 – 48.
3. Оголихина С.Д. Оценка необходимости применения инноваций в банковской системе России // СКИФ. Вопросы студенческой науки. 2017. № 14. – С. 59 – 66.

СЕКЦИЯ 3. РЕГИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

УДК 316.346.32 – 053.6

Бунас М.Ф. Проблема молодежной занятости в Волгоградской области

The problem of youth employment in the Volgograd region

Бунас Марина Федоровна

магистрант кафедры государственного и муниципального управления
Волгоградский государственный университет
marinkabunas@mail.ru

Bunas Marina Fedorovna

undergraduate of department of the public and municipal administration
Volgograd state university

Аннотация. Статья посвящена анализу проблем молодежной занятости и позиции молодёжи на рынке труда. Для анализа указанного влияния рассмотрены результаты анкетирования и интервью, проведённого со студентами и выпускниками вузов города Волгограда.

Проанализированы отношение представителей молодого поколения к работе, в том числе к samozанятости, намерения работать по своей специальности и в целом уровень и сферы трудовой занятости молодёжи.

Молодежная безработица является одним из важных индикаторов общего социального положения молодёжи, а также показателем степени ее адаптации на рынке труда на определенном этапе развития страны. Так как молодёжь имеет меньший опыт работы, процессы интеграции молодых людей на рынке труда значительно ухудшаются в период экономического спада, кризисов и рецессий. Именно в это время показателю молодежной безработицы уделяется наибольшее внимание. В статье рассматриваются проблемы трудоустройства молодого поколения. Выявляются причины данного вида безработицы.

Ключевые слова: социальная активность, молодёжь, работа, занятость, анкетирование, интервью, трудовые отношения, общество, демография, трудоустройство, рынок труда, экономическая ситуация.

Abstract. The article is devoted to problems of youth employment and the position of youth in the labour market. To parse the specified influence the results of questionnaires and interviews conducted with students and graduates of the city of Volgograd.

Analyzed the attitude of the younger generation to work, including self-employment, and intentions to work in their specialty and in General, the level and scope of youth employment.

Youth unemployment is one of the important indicators of the General social situation and to youth, as well as an indicator of the degree of its adaptation to the labour market at a certain stage of development of the country. As young people have less experience, integration of young people in the labour market significantly deteriorated during the economic downturn, the crisis and recession. It was at this time the rate of youth unemployment has received the most attention. The article discusses the employment problems of the young generation. The reasons of this type of unemployment.

Keywords: social activism, youth work, employment, interviewing, interviews, labor relations, society, demography, employment, labour market, economic situation.

Актуальность исследования заключается в том, что современный рынок труда предъявляет к потенциальным и существующим работникам большие требования. В сегодняшней реальности самые ценные сотрудники, способные быстро адаптироваться к новому вектору деятельности, постоянно готовы учиться, предлагая инновационные идеи.

Казалось бы, такой рынок труда требует от молодежи больше шансов занять выгодные позиции, чем у более старших кандидатов. Однако одно из требований рынка давно не изменилось - это опыт кандидата. И это критерии молодежной программы.

С учетом молодого населения Российской Федерации, и занятости молодого населения, стоит сказать, что в нашей стране эта возрастная группа людей наиболее уязвима. Довольно неоднозначна ситуация, связанная с кадровыми потребностями и рынком труда (резкий рост или снижение спроса), связана с экономической нестабильностью в России. В такой сложной экономической ситуации (резкие взлеты и падения в экономике) быстро выявляются проблемы с системой занятости. Очевидной проблемой является нехватка квалифицированных рабочих. Квалифицированные рабочие, в свою очередь, должны уметь быстро реагировать на изменения в структуре производства, мыслить стратегически и уметь работать на современном оборудовании.

Именно поэтому целью настоящего исследования явилось изучение проблем молодежной занятости в Волгоградской области.

Трудность, с которой пустые рабочие места и безработица остаются на одном уровне, есть несоответствие между спросом и предложением рабочей силы (по профессиональным и квалификационным характеристикам). Неэффективное использование технологий и отсутствие полной занятости влечет за собой довольно большие экономические потери для государства. Ярко выражена проблема, связанная с обеспечением производства работниками массовых профессий (см. рис. 1).

В процессе исследования установлено, что в сфере образования молодежи состояние дел также неоднозначно. Бесспорным достижением является стремление молодежи к обучению знаниям, особенно в университетах. В то же время существует проблема трудоустройства выпускников профессионального образования. В результате многие из них вынуждены работать не по специальности. Среди официально зарегистрированных безработных в регионе доля молодежи в последние годы находится в пределах 20% и выше [2].

Конечно, молодежь как социальная группа имеет свои особенности. Они связаны с трудностями адаптации к современным социально-экономическим условиям: профессиональному и социальному самоопределению, занятости, жилищным проблемам и др.

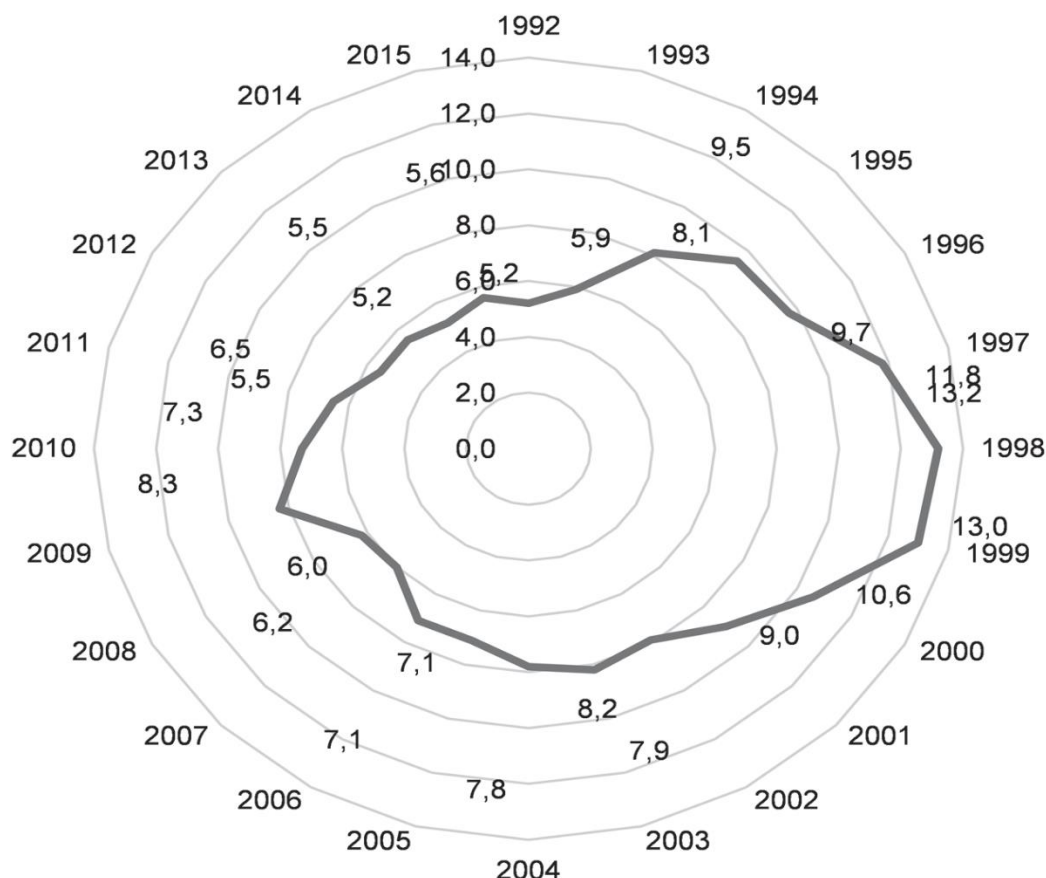


Рисунок 1. Уровень безработицы в Российской Федерации, %

Несмотря на профилактические меры, продолжают расти преступность несовершеннолетних, наркомания, токсикомания, алкоголизм. В условиях рыночных отношений проблема занятости молодежи приобретает новые свойства. С одной стороны, трудоустройство крайне важно для молодежи, с другой – для реализации своих потребностей в профессиональной сфере.

Положение молодежи в обществе определяет ряд объективных и субъективных факторов: уровень материальной обеспеченности, возможность реализовать себя в профессиональной сфере, получить образование, сделать карьеру, обеспечить свои гражданские права и социальные гарантии. Молодежная безработица выделяется при рассмотрении проблем занятости населения в силу той особой остроты ее негативных последствий.

Обратимся к анализу взаимоотношений самих молодых людей с работой в Волгоградской области. Ежегодно в Центр занятости населения Волгограда обращаются за помощью к выпускникам учебных заведений, которые после получения заветного диплома не

могут найти работу. Сегодня молодежь во многом определяет политические, экономические и социальные процессы в обществе.

Однако оно во всем мире является одной из наиболее уязвимых групп на рынке труда. Профилактические меры помогут снизить уровень безработицы среди молодежи, организация и проведение ярмарок вакансий и информационных услуг для выпускников учебных заведений города. В рамках этих мероприятий будут рассмотрены такие вопросы, как спрос и предложение на рынке труда, навыки самопрезентации, общения с работодателем, консультации по составлению резюме, социальной адаптации на новом рабочем месте и т. д. всего было более 140 выставок, в том числе для молодежи - 32. В Волгоградской области продолжается акция межведомственной профориентационной кампании "моя профессия – мое будущее" для школьников и студентов. Участие в этой акции в первой половине 2014 года заняла 8208 человек в течение 6 месяцев 2014 года в ГКУ ЦЗН г. Волгоградской молодежи (14 - 29 лет): - зарегистрированы в качестве ищущих работу - 4361 человек, - вакансии - 2809 человек, получили государственные услуги: по профессиональной ориентации – 2542 человек, psychodelica – 399 чел, реабилитации и 158 человек направлены на переобучение – 187 чел. Данные представлены в таблице 1.

Таблица 1

Отношение студентов к работе

Варианты ответов	В целом повыборке	Бюджет	Внебюджет
Главное, чтобы работа позволяла обеспечить себя и свою семью	27,4	27,4	28,1
Главное в моей работе то, чтобы она была интересной, творческой, позволяла мне самореализоваться	24,8	26,5	20,9
Моя работа должна позволять мне подняться, достичь успеха в жизни	18,4	16,0	26,1
Для меня важно работать в хорошем коллективе, интересными людьми	14,4	14,7	11,6
Работа не должна «напрягать», мешать жить в свое удовольствие	11,2	11,6	10,0
Лучше быть занятым хоть на какой-то работе, чем сидеть дома	1,7	1,8	1,6
Жизнь заставляет работать там, где получится	1,4	1,5	1,2
Другое	0,6	0,5	0,4
Всего	100,0	100,0	100,0

Для большинства студентов главным является тот факт, что работа позволила обеспечить себя и свою семью (27,4%), а также то, что она была интересной и творческой. Интересным является различие в трудовой этике, между студентами бюджетных и внебюджетных форм обучения: на 16,0% среди студентов бюджетной формы обучения и 26,1 % среди студентов-внебюджетников. Это может быть связано с убеждениями студентов внебюджетников в том, что

они вкладывают много финансовых ресурсов в образование, и, соответственно, будущая работа должна оплачивать его в полном объеме. А требования к успеху в работе внебюджетников ниже, чем у студентов бюджетной формы обучения (20,9% и 26,5% соответственно). Это свидетельствует о большей направленности студентов внебюджетников на достижение определенного социального статуса через работу.

Большинство школьников собираются работать по специальности (на 31,6 % и 43,5 %, соответственно). Установлена зависимость между намерениями работы по своей специальности и вузом, в котором респонденты изучают данную специальность.

Как видно из таблицы 2, самый высокий процент желающих работать по профессии среди студентов медицинской академии (67,0 % будут обязаны работать по специальности и на 24,8 процента больше, вероятно, намерены связать свою жизнь с полученной профессией). Это может быть связано с включением инвестиций в образование. Например, затраты времени ресурсов у студентов-медиков на обучение выше, чем у студентов других специальностей. В этом случае мы никогда не встречаем ответов, сигнализирующих об ошибке выбора профессии среди студентов. Никто из них не собирается посвящать себя семье и дому или начинать свое дело.

Таблица 2

Намерения студентов работать по получаемой специальности

Варианты ответов	ВолГСХА	ВолГТУ	ВолГУ	Мед.ак.
Да, обязательно	17,8	27,3	23,8	67,0
Да, но только первое время, затем планирую	58,9	37,2	50,2	24,8
Поменять род деятельности	7,8	7,1	10,0	4,6
Скорее нет, чем да	6,7	21,3	8,4	2,8
Собираюсь получить / получаю ещё одну профессию	4,4	6,0	2,9	0,0
Нет, собираюсь начать собственное дело	0,0	1,1	3,8	0,0
Нет, собираюсь посвятить себя семье и дому	3,3	0,0	0,0	0,0
Другое	1,1	0,0	0,8	0,9
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0

Начать собственное дело собираются 3,8 % студентов ВятГУ, где преобладают технические специальности. Это может объясняться тем, что инженеры склонны проявлять техническую фантазию, ведь техника как предмет труда предоставляет широкие возможности для новаторства, выдумки, творчества. Инженеры обладают таким значимым качеством, как практическое мышление.

Таблица 3

Занятость студентов на рынке труда Волгоградской области

Варианты ответов	В целом по выборке	Пол		Возраст, лет		
		Мужской	Женский	17–19	20–21	22 и более
Да, имею постоянное место работы	10,1	16,9	6,4	4,6	12,6	15,7
Иногда подрабатываю	31,9	40,9	25,6	28,0	33,1	37,4
В данный момент не работаю	47,0	37,2	53,1	53,6	43,9	40,0
Никогда не работал	11,1	5,0	14,9	13,8	10,4	7,0
Всего	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Как видно из табл. 3, почти половина студентов, не работающих на данный момент (47,0 %), 11,1% респондентов никогда не работали, а еще треть респондентов отметила, что иногда работает (31,9%). И только 10,1% имеют постоянную работу. Это говорит о том, что студенты до сих пор считают, что их основной деятельностью является обучение в вузе, приобретение необходимых для овладения выбранной профессией знаний и навыков. Нынешняя система высшего образования не дает так много свободного от учебы времени, чтобы студент имел постоянную работу. Исключением, пожалуй, являются магистранты. Кроме того, работодатели не слишком охотно принимают в свои организации студентов и требуют от своих сотрудников полного образования и опыта работы. Все это приводит к тому, что мы видим довольно низкий процент постоянно занятых студентов среди учащихся кировских вузов.

Основные причины, по которым студенты не сочетают работу и учёбу, представлены в таблице 4.

Таблица 4

Причины, по которым студенты не работают (доля от общего числа неработающих студентов)

Рейтинг	Причина	Частота%
1	Считаю, что работа не совместима с полноценной учёбой	37,5
2	Не могу найти работу	36,5
3	Не могу найти работу за такие деньги, которые меня бы устраивали	25,6
4	Родители, родственники против	18,7
5	Не могу найти подходящую работу по специальности	11,1
6	Нет материальной необходимости	11,1
7	Нет опыта, параллельно получаю второе высшее образование, нет подходящей работы не по специальности	8,1
8	Не хочу	6,6
9	Администрация вуза (факультета) недовольна, если студенты работают	5,3
10	Не позволяет здоровье	2,5

Как видно из приведённых данных, многие неработающие студенты считают, что, получая полноценное высшее образование, невозможно параллельно работать. Это подтверждается и ответами респондентов на вопрос «С какими трудностями Вы сталкиваетесь при поиске работы?». У 38,7 % опрошенных молодых людей трудности при поиске работы возникают из-за напряжённой учёбы; 31,6 % опрошенных отмечают отсутствие опыта. Не могут найти работу, которая бы заинтересовала, – 20,5 % респондентов; 8,4 % опрошенных не знают, как найти работу; 3,0 % в качестве основной трудности при поиске работы отмечают неуверенность в себе и своих силах.

Большинство опрошенных студентов (из числа работающих) начали свою трудовую деятельность со второго курса обучения в вузе (56,7 %). Причём 62,3 % от общего числа респондентов до поступления в вуз не работали; 23,7 % студентов работали, обучаясь в средней школе; 9,0 % опрошенных работали между получением среднего образования и поступлением в вуз; 4,4 % – учась в ПТУ, техникуме.

Мотивы занятости у неработающих студентов, в сравнении с мотивацией занятости у работающих, значительно отличаются по следующим позициям. Первая позиция – необходимость платить за учёбу: 14,4 % работающих студентов и 6,1 % неработающих соответственно. Вторая позиция – необходимость обеспечивать собственную семью (12,0

против 5,3 %). Третья позиция – желание овладеть изучаемой профессией: значение выше у неработающих студентов (9,9 %), чем у работающих (4,8 %). Эти фак-ты характеризуют группу неработающих студентов как в большей степени свободную от материальных стимулов и более ориентированную на ценности получения высшего образования.

В ходе исследования мы выяснили, что лишь небольшая доля опрошенных респондентов (4,8 % работающих и 9,9 % неработающих) связывают свою работу с желанием лучше овладеть получаемой профессией. Данный факт можно объяснить тем, что очень мало, кто из студентов сегодня работает по тому направлению подготовки, которое они получают в вузе. Об этом же говорят полученные результаты исследования. Анализ сфер трудовой деятельности работающих студентов пока-зал, что лишь 28,4 % работают в области, приближенной к направлению подготовки, на котором они обучаются в вузе. Этот показатель, на наш взгляд, зависит от того, какое направление подготовки и какие специалисты востребованы в том или ином регионе на данном этапе развития. Однако при этом важно, чтобы компетенциям, формируемым за время обучения в вузепериод всего обучения, он находил практическое применение. А это, как отмечают исследователи, может происходить только условиях вторичной занятости [1]. Тем не менее, особую важность совпадения сферы занятости и специальности, получаемой в вузе, отметили 21,6 % работающих студентов, для 25,6 % респондентов было бы неплохо работать в сфере, близкой к направлению подготовки, на котором они обучаются.

Проведенный мониторинг рынка труда Волгоградской области свидетельствует о том, что ситуация намолодежном рынке труда региона является достаточно напряженной. Это, в первую очередь, связано снесоответствием между спросом и предложением на рынке труда региона, а также с ограниченным количеством государственных и региональных программ занятости молодежи и их финансированием. Необходимо, на наш взгляд, продолжить реализацию программы стажировки выпускников учебных заведений. Основными целями стажировки являются приобретение выпускниками практического опыта и стажа работыпо полученной профессии, трудовая адаптация на рынке труда, освоение новых технологий, форм и методов организации труда непосредственно на рабочем месте, возможность закрепиться на предприятии на постоянной основе.

При организации стажировки работодатель заключает с выпускниками срочные трудовые договоры, оплачивает их труд. Затраты работодателя на выплату заработной платы стажирующимся выпускникамвозмещаются Минтрудом Волгоградской области путем предоставления субсидии из средств региональногобюджета. По данным Минтруда Волгоградской области, в 2014 г. при содействии органов службы занятости

Волгоградской области была организована стажировка для 93 выпускников [1]. Считаем, что потребность участия выпускников в программе в несколько раз больше от запланированных цифр.

По статистике Минтруда Волгоградской области в летний период 2015 г. при содействии службы занятости трудоустроены 3250 подростков. Подростки работали на озеленении и благоустройстве территорий городов и населенных пунктов, убирали различные помещения, ухаживали за животными, оказывали социальную помощь ветеранам и инвалидам. Постоянными партнерами службы занятости в организации труда несовершеннолетних граждан являются образовательные организации, органы социальной защиты, предприятия жилищно-коммунального хозяйства. Летом 2015 г. трудовые бригады формировались, прежде всего, из ребят из малообеспеченных семей, несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении. Доход подростков состоял из заработной платы, выплачиваемой работодателем, и материальной поддержки, которую может выплачивать служба занятости. В 2015 г. размер материальной поддержки составил 1275,0 руб. в месяц [1]. По нашему мнению, при утверждении данной программы на новый период необходимо отказаться от обязательного долевого участия работодателей, так как это, в большинстве своем, бюджетные организации. Уверены, что это позволит увеличить трудоустройство подростков в разы и максимально использовать выделенные бюджетные средства из федерального и регионального бюджетов.

Молодежь занимает важное место в общественных отношениях, производстве материальных и духовных благ. Однако ее положение в обществе и степень ее участия в созидательной деятельности напрямую зависят от действий общества и государства. Государственная политика в этом направлении должна быть научно обоснованной и осуществляться более эффективно. Нельзя допустить, чтобы прекратилось воспроизводство и поддержка интеллектуального потенциала общества и началась массовая безработица среди молодежи.

Библиографический список

1. Капезина Т.Т. Рынок труда и проблемы занятости выпускников вузов // Рынок труда и качество профессионального образования. – Пенза, 2016.
2. Лазарева Н.В. Кадровая политика – фактор, определяющий конкурентоспособность региона // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2016. – № 7. – С. 58-62.
3. Лазарева Н.В. Социально-экономические аспекты мотивации трудовой деятельности – Орел, 2015.
4. Лазарева Н.В., Фурсов В.А. Эволюция теоретических представлений управления как основы формирования теории управления персоналом // Kant. – 2016. – № 1. – С. 39-43.

-
5. Найденова Л.И. Цели, ценности и профессиональное самоопределение современной учащейся молодежи / под ред. В.П. Букина, Л.И. Найденовой, И.П. Купцова, Ю.В. Мананниковой. – Пенза, 2017.
 6. Резник С.Д. Занятость молодежи на рынке труда: анализ ситуации и перспективы» // Сб. ст. IV Междунар. науч.-практ. конф. – Пенза, 2016.
 7. Романова А.А. Проблемы и особенности занятости молодежи в регионе / под ред. д. э. н., проф. Б.Б. Хрусталева // Матер. межвуз. науч.-практ.экономич. конф. студентов и аспирантов. – Пенза: ПГАСА, 2015.
 8. Скворцова В.А., Медушевская И.Е., Чернецова Н.С., Скворцов А.О. Микроэкономика: учеб.пособие / под ред. д. э. н., проф. В.А. Скворцовой. –Пенза: Изд-во ПГУ, 2015. – 304 с. – (Экономическая аудитория).
 9. Трухачев В.И., Лазарева Н.В. О государственной системе управления трудовыми ресурсами // Состояние и перспективы развития аграрного сектора экономики: региональный аспект: сб. ст. 72-й науч.-практ. конф. –Ставропольский государственный аграрный университет, 2016. – С. 29-35.
 10. Эффективность аграрного сектора экономики: социальный аспект / В.В. Куренная, Ю.В. Рыбасова // Вестник АПК Ставрополя. – 2016. –№ 3 (7). – С. 73-77.

УДК 33

Гаврилова К.С., Балдесова Т.Ф. К вопросу об экономической деятельности на территории Ленинградской области

To the question of economic activity on the territory of the Leningrad Region

Гаврилова Каринэ Самвеловна

Старший преподаватель кафедры Региональной экономики и природопользования,
Санкт-Петербургский государственный экономический университет

Балдесова Татьяна Фёдоровна

Аспирантка кафедры Региональной экономики и природопользования,
Санкт-Петербургский государственный экономический университет

Gavrilova Karine

Senior Lecturer, Department of Regional Economics and Nature Management,
Saint-Petersburg State Economical University

Baldesova Tatjana

Graduate Student, Department of Regional Economics and Nature Management,
Saint-Petersburg State Economical University

Аннотация. В статье рассматриваются изменения в структуре формирования валового регионального продукта по видам экономической деятельности Ленинградской области в период с 2005 по 2015 гг.

Ключевые слова: ВРП, виды экономической деятельности, Ленинградская область, индекс Рябцева

Abstract. The authors consider the current changes in the structure of the formation of the gross regional product by types of economic activity of the Leningrad Region in the period from 2005 to 2015.

Keywords: gross regional product, types of economic activity, Leningrad Region, Ryabtsev's index

В 2015 г. наибольший вклад в формирование ВРП Ленинградской области внесли предприятия и организации, функционирующие в сферах обрабатывающего производства, транспорта и связи, оптовой и розничной торговли, строительства (см. Рис.1).



Рисунок 1. Структура ВРП Ленинградской области по видам экономической деятельности в 2015 г.

В период с 2005 по 2015 гг. произошли заметные изменения в структуре формирования валового регионального продукта Ленинградской области. Для их оценки предлагается расчет индекса Рябцева, который позволит оценить структурные сдвиги в территориальном разрезе по отраслям экономики:

$$I_P = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_2 - d_1)^2}{\sum_{i=1}^n (d_2 + d_1)^2}} \quad (1),$$

где d_1 и d_2 – значения признаков в двух сопоставляемых структурах;

$i = 1, 2, \dots, n$ – число градаций в структурах.

Рассмотрим структуру ВРП Ленинградской области в 2005 г. и 2015 г. по видам экономической деятельности в текущих ценах (см. Табл. 1).

Таблица 1

ВРП по видам экономической деятельности Ленинградской области (в текущих ценах, млн. руб.)

Валовой региональный продукт	2005 г.	2015 г.
<i>ВРП по видам экономической деятельности:</i>	<i>205417</i>	<i>853585</i>
сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство	18937	64046
рыболовство, рыбоводство	170	750
добыча полезных ископаемых	1723	4838
обрабатывающие производства	59669	251356
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	12161	48001
строительство	20028	86167
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	24330	102175
гостиницы и рестораны	1155	5994
транспорт и связь	34767	130889
финансовая деятельность	125	1643
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	12988	75341
государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение	6450	29496
образование	5020	16904
здравоохранение и предоставление социальных услуг	6493	27525
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	1401	8460

Проведенные расчеты показали, что $I_p = 0,612327$. Согласно шкале оценки меры существенности структурных различий, которые находятся в промежутке от 0 до 1, данный показатель отражает весьма значительный уровень структурных различий. Соотношение вклада различных видов экономической деятельности в общий объем ВРП следует рассмотреть в процентном выражении (см. Табл.2).

Таблица 2

ВРП по видам экономической деятельности Ленинградской области (в текущих ценах, млн. руб.)

Валовой региональный продукт	2005 г.	2015 г.
<i>ВРП по видам экономической деятельности:</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство	9,22	7,5
рыболовство, рыбоводство	0,08	0,09
добыча полезных ископаемых	0,84	0,57
обрабатывающие производства	29,05	29,45
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	5,92	5,62
строительство	9,75	10,09
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	11,84	11,97
гостиницы и рестораны	0,56	0,7
транспорт и связь	16,94	15,33
финансовая деятельность	0,06	0,19

Валовой региональный продукт	2005 г.	2015 г.
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	6,32	8,83
государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение	3,14	3,46
образование	2,44	1,98
здравоохранение и предоставление социальных услуг	3,16	3,23
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	0,68	0,99

Существенное сокращение в общем объеме ВРП коснулось таких сфер как сельское и лесное хозяйство (на 1,72%), добыча полезных ископаемых (на 0,27%), производство и распределение электроэнергии, газа и воды (на 0,3%) транспорт и связь (на 1,61%), образование (на 0,46%). Остальные сферы иллюстрируют рост. В наибольшей степени это характерно для операций с недвижимым имуществом и арендой (на 2,51%) и обрабатывающей промышленности (на 0,4%).

Проанализируем темпы роста и прироста в рассматриваемый период, а также среднегодовые темпы роста и прироста (см. Табл.3).

Таблица 3

Динамика изменения ВРП по видам экономической деятельности Ленинградской области за период 2005-2015 гг.

Валовой региональный продукт	Темп роста	Темп прироста	Среднегодовой темп роста	Среднегодовой темп прироста
<i>ВРП по видам экономической деятельности:</i>	<i>415,5</i>	<i>315,5</i>	<i>1,83</i>	<i>0,83</i>
сельское хозяйство, охота, лесное хозяйство	338,2	238,2	1,79	0,79
рыболовство, рыбоводство	441,2	331,2	1,84	0,84
добыча полезных ископаемых	280,8	180,8	1,76	0,76
обрабатывающие производства	421,3	321,3	1,83	0,83
производство и распределение электроэнергии, газа и воды	394,7	294,7	1,82	0,82
строительство	430,2	330,2	1,83	0,83
оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	419,9	319,9	1,83	0,83
гостиницы и рестораны	519	419	1,87	0,87
транспорт и связь	376,5	276,5	1,81	0,81
финансовая деятельность	1314,4	1214,4	2,05	1,05
операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	580,1	480,1	1,89	0,89
государственное управление и обеспечение военной безопасности, обязательное социальное обеспечение	457,3	357,3	1,85	0,85
образование	336,7	226,7	1,79	0,79
здравоохранение и предоставление социальных услуг	423,9	323,9	1,83	0,83
предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	603,9	503,9	1,90	0,90

Расчеты показали, что наиболее высокие среднегодовые темпы прироста характерны для финансовой деятельности (105% в год), сферы предоставления коммунальных, социальных и иных персональных услуг (90% в год), для операций с недвижимым имуществом и арендой (89% в год), сферы размещения и питания (87% в год), а также государственного управления и обеспечения военной безопасности (85% в год). Наиболее низкими среднегодовыми темпами прироста характеризуются добывающая промышленность (76% в год), сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство (79% в год), образование (79 % в год). При этом необходимо подчеркнуть, что для всех указанных сфер экономики был характерен рост за десятилетний рассматриваемый период.

Библиографический список

1. Валовой региональный продукт по видам экономической деятельности в 2004-2015 гг. [Электронный ресурс] - Режим доступа:
http://petrostat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/petrostat/resources/7ac25a004f0a9b6381469122524f7e0f/L015.pdf, свободный. - Загл. с экрана. - Яз. рус.
2. Ленинградская область в 2016 году. Статистический ежегодник. [Электронный ресурс] - Режим доступа:
http://petrostat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/petrostat/resources/49a0b3804385f0c0ae0aaffa17e1e317/OBL_2017.pdf, свободный. - Загл. с экрана. - Яз. рус.
3. Официальный портал Управления Федеральной службы государственной статистики по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области [Электронный ресурс] - Режим доступа:
<http://petrostat.gks.ru/>, свободный. - Загл. с экрана. - Яз. рус.

СЕКЦИЯ 4. ЭКОНОМИКА ТРУДА

УДК 331

Миронова М.В., Протасов М.В. Теоретические и практические аспекты оценки мотивации труда работников

Theoretical and practical aspects of the assessment motivation of employees

Миронова Мария Вячеславовна

студентка ГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»

Протасов Максим Викторович

студент ГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»

Научный руководитель

Морозова Т.В., к.э.н., доцент кафедры бухгалтерского учета и налогообложения
ГБОУ ВО «Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова»

Mironova Maria Vyacheslavovna

student of Plekhanov Russian University of Economics

Protasov Maxim Viktorovich

student of Plekhanov Russian University of Economics

Scientific adviser: Morozova T. V., candidate of Economics, associate

Department of accounting and taxation

Plekhanov Russian University of Economics

***Аннотация.** В работе проведено исследование авторских мнений в научной литературе по оценке мотивации труда работников и практическое применение социальных поощрений как инструмента мотивации работников организации, а также внесены предложения по оценке удовлетворенности трудом работников организации.*

***Ключевые слова:** организация, управление, персонал, мотивация*

***Abstract.** The article studies the author's researches in the scientific literature on the evaluation of the staff motivation and the practical application of social incentives as a motivational tool of employees of the organization and made proposals for the evaluation of job satisfaction of the employees of the organization*

***Keywords:** organization, management, personnel, motivation*

Для эффективной деятельности организации руководству требуется осуществлять действия, побуждающие работников к заинтересованности в своем труде. Мотивация труда — это одна из главных функций управления кадрами, применяемая с целью, повышения производительности труда работников.

Мотивация труда представляет собой функцию менеджмента, которая заключается в стимулирование работника (или группы работников) к деятельности с целью достижения целей предприятия через удовлетворение их собственных потребностей [2].

Вопросы оценки мотивации труда работников были рассмотрены в работах Т.И. Захаровой, С.В.Гавриловой, К.А.Поповой, С.Б. Рачковой и другими. Среди зарубежных авторов можно выделить работы А. Маслоу, А. Боуэй и Р. Торп.

В научной литературе отмечается, что мотивационная направленность личности человека бывает двух видов: «на успех» и «на избежание неудач». Мотивы к достижению успеха и избеганию неудач, поддерживающие и направляющие поведение индивида, влияют на его успешность деятельности и встречаются у всех индивидов [6].

Человек, направленный на избежание неудач мотивируется, в первую очередь страхом, ожидаемым наказанием за провинность (неудачу). Человек с достижительной мотивацией, мотивирован тем, что его деятельность будет способствовать развитию компании, что на него надеется коллектив и ему необходимо оправдать его ожидания, своей ответственностью и прочее. В зависимости от мотивационной направленности индивида, ему следует предлагать различные должности для эффективной работы на предприятии. Работники с мотивацией «на успех» лучше реализуют себя в работе связанной с управлением, самостоятельными действиями, ответственностью в принятии решений, и т.п. А работники с мотивацией «на избежание неудач» лучше реализуют свой потенциал в работе, связанной с рутинными обязанностями, не требующими развития.

Как следствие необходимо правильно оценить мотивацию работников уже на этапе принятия их на работу.

Оценка мотивации работников – это одна из сложнейших и в то же время важнейших оценок, позволяющая выявить степень заинтересованности работника в выполнении своих должностных обязанностей. На рисунке 1 представлены составляющие оценки мотивации персонала на предприятии.

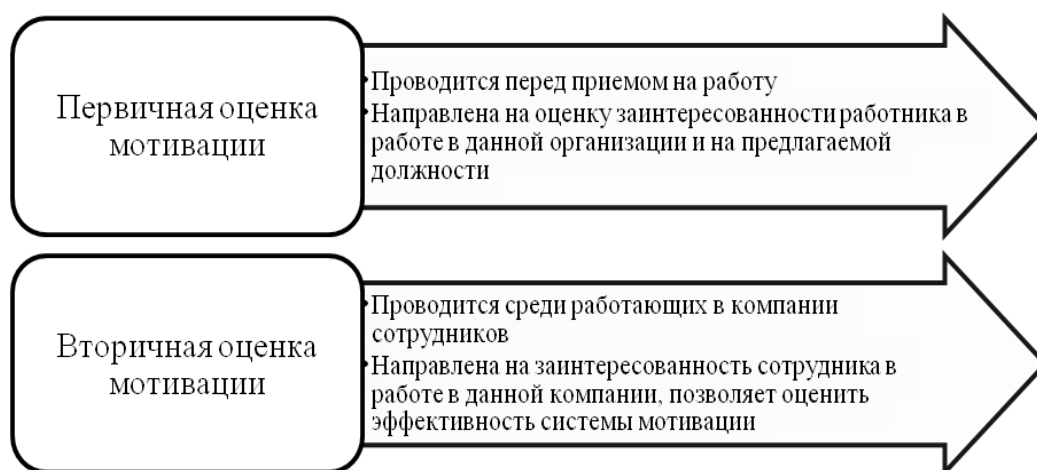


Рисунок 1. Первичная и вторичная оценка мотивации.

На практике используются следующие методы для оценки мотивации труда сотрудников:

1. Метод опроса – используется для оценки степени удовлетворенности персонала. Чаще всего используются следующие виды опроса: анкета (где сотруднику предоставляется на выбор несколько вариантов ответов и ему необходимо выбрать наиболее подходящий вариант) или интервью (где сотруднику задаются прямые вопросы, и он должен наиболее полно и честно на них ответить). Отрицательной стороной данного метода оценки является не искренность ответов сотрудников, с целью выглядеть с наилучшей стороны перед руководством.

2. Психологические тесты – используются для определения психологических качеств человека и развития характерных черт личности. Тест состоит из ряда психологических вопросов, с его помощью руководство получает количественные оценки, по которым можно сравнивать выраженность различных свойств человека.

Недостатком данного вида оценки является также неискренность ответов с целью выставления на первый план одобряемыми чертами личности, в особенности, если тестируемый знает критерии оценки.

3. Методики проекта – используются для выявления скрытых мотивов персонала. Данная методика находит отображение в кейсах, ситуационных задачах и прочее. Диагностика результатов данного исследования наиболее трудоемка, т.к. не поддается стандартизации, с другой стороны при использовании данного метода у сотрудника отсутствует возможность сфальсифицировать результаты оценки.

Благодаря оценке мотивации труда руководство с помощью анализа полученных данных может установить такую систему мотивации труда персонала, которая будет наиболее эффективной в данной организации для данных сотрудников. Для формирования лояльности персонала к компании необходимо формировать гибкий социальный пакет.

Социальный пакет представляет собой социальные расходы. Структура социальных расходов определяет социальную политику компании, направленную на сохранение персонала, как с точки зрения его физического состояния, так и с точки зрения его отношений с компанией [7].

По мнению Поповой К. А для создания оптимальных условий для реализации трудового потенциала молодых специалистов и увеличения производительности труда предприятия (организации), необходимо обладать информацией о тех рычагах влияния на трудовое поведение персонала, которые имеются у её руководителя [5]. В качестве таких рычагов влияния выступает соответствующая потребностям и мотивам персонала организации система стимулирования. Захарова Т. И. отмечает, что «развитие мотивации и создание адекватной ей системы стимулирования приводит к повышению производительности деятельности не в меньшей мере, чем технологическое перевооружение» [3].

В основе мотивации труда работников лежит удовлетворение потребностей человека (работника). Можно выделить десятки человеческих потребностей, и у каждого отдельного человека они будут индивидуальны, но с экономической точки зрения все потребности можно

разбить на группы. Наиболее распространенной и признанной в научном сообществе является упрощенная пирамида потребностей А. Маслоу (Рисунок 2).

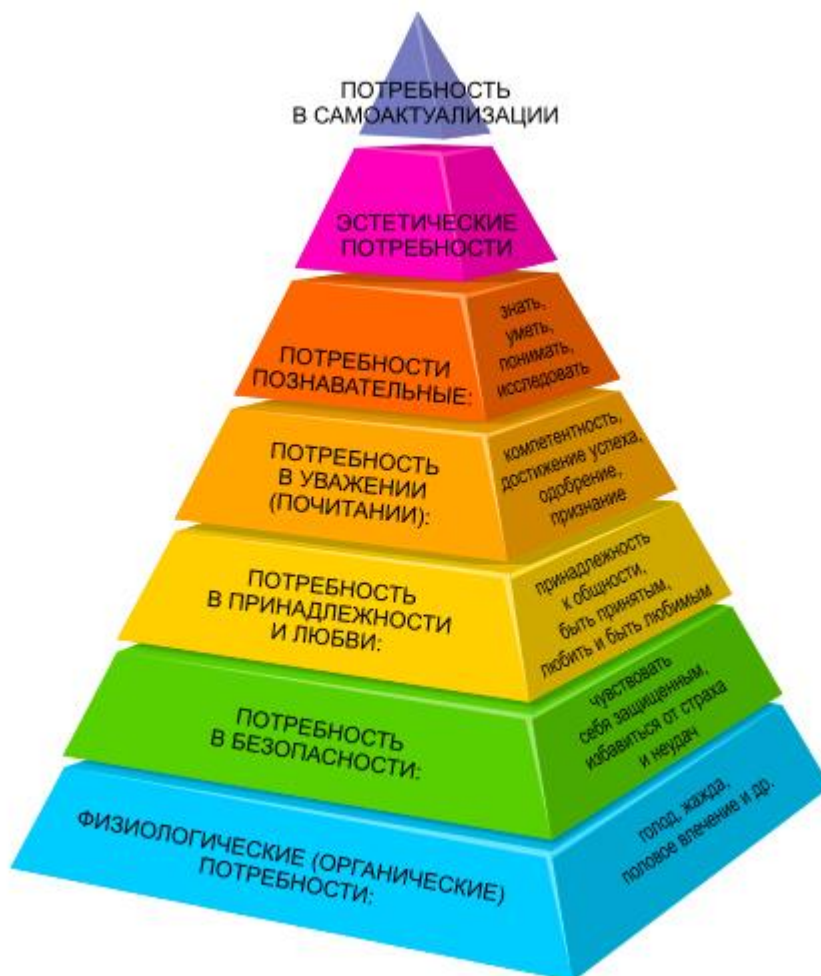


Рисунок 2. Пирамида потребностей А. Маслоу.

Удовлетворение каждого вида потребностей является целью жизнедеятельности любого человека. Внизу, в основе пирамиды потребностей, лежат физиологические потребности и потребность в безопасности, это наиболее простые и в то же время существенные потребности. Если сотрудник в процессе работы не сможет удовлетворить свои потребности в еде, одежде, а также будет чувствовать физическую или психологическую опасность для своего здоровья, то такой работник не будет работать совсем или будет выполнять свои должностные обязанности не надлежащим образом.

Далее идет ряд потребностей, которые влияют на мотивацию и заинтересованность работника в труде:

- социальные потребности, заключаются в комфортных взаимоотношениях в коллективе;

-потребность в уважении и признании, суть данного вида потребностей заключается в подчеркивании статуса работника с помощью символических атрибутов (отдельный кабинет, служебная машина), наличие признания от коллег;

-потребность в самоактуализации (самовыражении), смысл данного вида потребности, это возможность сотрудника выражать своё профессиональное суждение, выполнение от сложных заданий, которые дают им личностное развитие.

Мотивация труда одна из разносторонних характеристик деятельности работника, на которую оказывает влияние множество факторов, а именно потребностей человека. А как мы знаем «Потребности человека безграничны». Оценка мотивации является крайне трудоемкой и в тоже время очень важной для выявления стимулов сотрудников к труду и построения эффективной системы мотивации труда с целью повышения производительности труда работников. Выбор методов проведения оценки производится руководством самостоятельно, в зависимости от целей которые преследует организация и затрат, которые она может понести.

Система трудовой мотивации – это комплекс материальных и нематериальных стимулов, обеспечивающий качественный и производительный труд работников, а также позволяющий привлечь в организацию ценных специалистов и удержать их [4].

На практике выделяют множество типовых перечней управленческих целей, которых можно достигнуть благодаря применению той или иной системы оплаты труда. Например, А. Боуэй и Р. Торп отмечают, что к таким целям относятся:

- установление работ, требующих особого внимания;
- сохранение хороших сотрудников;
- реагирование на запросы о большей оплате;
- мотивация высокого уровня выполнения работы;
- поощрение интереса к продвижению по службе;
- поддержка лояльности компании;
- общее вознаграждение заслуг;
- компенсация за неблагоприятные условия работы [8].

Мотивация труда производится не только посредством материального стимулирования труда, но и в виде морального удовлетворения сотрудников от трудовой деятельности, в престижности труда, в выполнении внутренних человеческих установок, моральных потребностей.

К основным формам стимулирования труда работников организации относятся:

-
- материальное поощрение, которое предоставляется в виде заработной платы, премий, надбавок, льгот и т. д.;
 - материальное наказание, которое реализуется посредством снижения или лишения премий, штрафов, возмещением размера нанесенного предприятию ущерба и т. д.;
 - моральное поощрение работников, которое выражается в виде благодарности, награждения знаками отличия, выдвижения на новые, престижные должности на работе, предоставление дополнительных прав, привлечение к управлению предприятием и т. д.;
 - моральное наказание за упущения и недостатки в работе путем вынесения замечания, выговора, лишения льгот и преимуществ, снятие с престижных должностей, лишение почетных званий и крайняя мера — увольнение с работы.

Наиболее распространенными способами материальной мотивации труда является премирование сотрудников, различные надбавки, компенсационные выплаты.

Остановимся немного более подробно на таком понятии как «премия». Премирование осуществляется по различным показателям, и бывает двух видов: регулярные премии, которые определяются в процентном соотношении к сумме заработной платы (ежемесячные, ежеквартальные, годовые) и разовые премии, которые являются поощрением за особые достижения в труде, выполнения особо важных задач, по итогам конкурсов и т.д.

Порядок премирования сотрудников должен быть утвержден в «Положение о премировании». В данном документе утверждаются критерии выплаты премии, их величина и сроки предоставления. Лишение премии также является одним из способов осуществления мотивации персонала, а именно материальное наказание.

Необходимо отметить, что для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении своих трудовых обязанностей, повышения качества и эффективности выполняемых работ на предприятии целесообразно устанавливать:

- системы премирования;
- вознаграждение по итогам работы за год;
- другие формы материального поощрения.

Существуют также иные, не явные способы мотивации труда персонала, к ним можно отнести такие понятия как пенсионные программы, предоставление бесплатных обедов, ротация персонала, путевки в санаторий для сотрудников и их детей и другие поощрения.

Пенсионные программы – представляют собой «соглашения, в соответствии с которыми организация предоставляет вознаграждения своим работникам во время или после завершения трудовой деятельности (в виде годового дохода либо в виде единовременной

выплаты). При этом размеры пенсий подлежащих выплате, определяются на основе взносов в пенсионный фонд и последующих инвестиционных доходов (программы с установленными взносами) либо определяются по формуле, в основе которой обычно лежит размер вознаграждения, получаемого работником, и/или выслуга лет (программы с установленными выплатами)» [1].

Наличие в организации корпоративной пенсионной программы, способствует улучшению сразу нескольких аспектов деятельности. Во-первых, повышение мотивации и лояльности персонала к организации в целом, а во-вторых, выполнение функций социальной ответственности перед работниками. За рубежом пенсионные программы достигли широкого распространения, сотрудники заинтересованы в наличие данного инструмента мотивации в социальном пакете организации. К сожалению в России данный метод мотивации и социальной ответственности пока еще не нашел такого широкого распространения. По мнению авторов это связано с тем, что менталитет российских сотрудников таков, что они не делают долгосрочных планов. Это связано как с краткосрочной ориентацией построения карьеры в целом, так и с недоверием к долгосрочным инвестициям (это связано с негативным опытом в прошлом, а именно инфляция, дефолт, банкротство финансовых организаций). А разработка пенсионных планов требует корректировки на темпы инфляции, что способствовало созданию систем пенсионных планов с установленными взносами и установленными выплатами, широко применяемых в международной практике.

Таблица 1

Пенсионные планы.

С установленными взносами	С установленными выплатами
Юридическая или вмененная обязанность внесения определенной законодательством или договором суммы.	Сумма определяется индивидуально для каждого работника с учетом многих аспектов.
Актуарный и инвестиционный риски не возлагаются на организацию. Привлечение профессионального актуария для оценки обязанностей не требуется.	Актуарный и инвестиционный риски возлагаются на организацию. Возможны затраты на привлечение профессионального актуария для оценки обязанностей.
Обязанности оцениваются на недисконтированной основе, за исключением обязанностей не погашенных в течение 12 месяцев после окончания периода получения от работника соответствующих услуг.	Обязанности оцениваются на дисконтированной основе, даже если обязанности подлежат погашению в течение 12 месяцев после отчетного периода.
Пенсионные выплаты могут быть застрахованы	
В пенсионном плане может участвовать группа работодателей	
В пенсионном плане может участвовать группа организаций, находящихся под общим контролем	
Государственные пенсионные планы могут быть с установленными выплатами и планы с установленными взносами.	

В связи с вышесказанным многие российские предприятия предпочитают краткосрочные инструменты мотивации (премии, повышение заработной платы) вместо долгосрочных (пенсионных программ).

Еще один способ мотивации - ротация персонала. Ротация персонала – это кадровые перемещения сотрудников из одного отдела в другой, с одной должности на другую по инициативе работника или работодателя. Смысл ротации заключается в том, что:

1) новое рабочее место, новые обязанности и новые задачи позволяют сотруднику развиваться;

2) работа на разных участках способствуют более полному пониманию деятельности компании в целом, повышает готовность работников к сотрудничеству, работе в команде.

Можно выделить следующие виды ротации:

1. Кольцевая – смысл данной ротации заключается в том, что за определенный период времени работник проходит ряд должностей и вновь возвращается на свою позицию.

2. Рокировка – вид ротации, когда два работника одного уровня меняются местами.

3. Временная ротация – вид перемещения, когда сотрудники меняют своё основное место работы на время проведения проекта, а по его окончанию возвращаются на свои прежние позиции.

4. Безвозвратная – сущность данной ротации заключается в том, что сотрудник не возвращается на свою первоначальную должность.

Рокировку активно используют японские фирмы – переводят из одного подразделения в другое, причем находящееся в другом городе, регионе или даже стране. Так, в корпорации Toyota разработана программа «Глобальная карьера»: многообещающие менеджеры-иностранцы меняются местами (и переезжают в другую страну), чтобы ознакомиться с особенностями бизнеса в международной корпорации. Такая рокировка и спасает руководителей от выгорания, и ставит перед ними новые задачи, и расширяет кругозор и опыт. Кроме того, ротация дает возможность взглянуть на проблемы под новым углом, а значит – найти наиболее оптимальные пути их решения.



Рисунок 3. Полезно ли периодически проводить массовую ротацию персонала в компании?
[10]

Как видно из данных опроса, отношение сотрудников к ротации неоднозначно, но только 20% опрошенных считают ротацию негативным фактором в работе сотрудников и фирмы в целом. В общей сложности 50% опрошенных корреспондентов считают, что ротация положительно сказывается на эффективности труда. Необходимо обратить внимание, что часть респондентов отмечает, что положительно сказывается на работе только добровольная ротация, то есть та, которая осуществляется по желанию сотрудников.

Мотивационные поощрения довольно широко применяются в крупных зарубежных компаниях. В связи с этим можно рассмотреть некоторые российские и зарубежные компании для сравнения предоставляемого социального пакета. Сравнительная характеристика социального пакета в двух российских и двух зарубежных компаний представлена в Таблице 2. Информация размещена на официальных сайтах компаний.

Таблица 2

Основной социальный пакет в российских и зарубежных компаниях

Роснефть	Лукойл	Google	NetApp
добровольное медицинское страхование	организация условий отдыха и оздоровления работников и членов их семей, организация спортивно-оздоровительных мероприятий	в случае смерти работника, его/ее супруга/супруг будут получать в течение десяти лет 50% заработной платы работника	возможность работникам компании брать до 5 полных дней в году с сохранением заработной платы для волонтерской работы
бесплатные и льготные путевки на отдых и санаторно-курортное лечение для сотрудников и их детей	охрана здоровья и медицинское обслуживание работников, включая ДМС	дети погибшего могут получать материальную поддержку в размере 1 тыс. долларов каждый месяц (до 19 лет)	поддержка сотрудников, усыновивших или планирующих усыновление детей
единовременная материальная помощь в сложных жизненных ситуациях	социальная помощь женщинам и семьям с детьми	охрана здоровья и медицинское обслуживание работников	добровольное медицинское страхование
оплата проезда до места отдыха и обратно	помощь сотрудникам в покупке собственного жилья;	трехразовое бесплатное питание	Повышение квалификации сотрудников
единовременное пособие при выходе на пенсию.	негосударственное пенсионное обеспечение работников, а также вознаграждение при выходе на пенсию	бесплатные детские сады для детей сотрудников.	негосударственное пенсионное страхование.

Как видно из представленных данных в таблице, в основном преобладает оплата добровольного медицинского и пенсионного обеспечения во всех рассмотренных компаниях. Также, особенно в российских компаниях, является оплата отдыха для сотрудников, различных путевок в дома отдыха, санатории, единовременные выплаты при тяжелом материальном положении и при выходе на пенсию. Необходимо отметить, что компенсационная и мотивационная части социального пакета предоставляется далеко не всеми компаниями, поскольку, они не предусмотрены законодательством, в качестве прямой обязанности. И если организация предоставляет подобные поощрения, то это говорит о ее хорошем финансовом положении, устойчивом экономическом состоянии, а также, о заботе о своих сотрудниках.

Таким образом, можно отметить, что развитие и стабильность компании напрямую зависит от сотрудников, от качества выполняемой ими работы. Чем больше работник

удовлетворен условиями труда, тем меньше вероятность того, что он хочет сменить место работы и тем больше прикладывает усилий для сохранения данного рабочего места, а значит тем качественнее и быстрее выполняет свои обязанности. А так как наличие хорошего социального пакета – одна из основных причин удовлетворенностью трудом, то работодателям необходимо тщательнее продумывать возможные мотивационные поощрения сотрудникам, а не ограничиваться лишь обязательной его частью. Предоставление социального пакета – это вероятность для привлечения, удержания, получения лояльности сотрудника, а также косвенное стимулирование результативности его труда.

По мнению авторов, для компаний целесообразно проводить оценку удовлетворенности трудом своих сотрудников и учитывать в социальном пакете те виды поощрений, которые финансово возможны для организации. Для опроса сотрудников необходимо разработать анкету, которая преимущественно должна быть построена по простому принципу (Да/Нет). Авторами разработана анкета по оценке удовлетворенности трудом работников организации.

Таблица 3

**Предложение по формату анкеты
по оценке удовлетворенности трудом сотрудников**

АНКЕТА	
оценки удовлетворенности трудом персонала	
Руководство компании и служба персонала проводят анкетирование сотрудников с целью оптимизации кадровой политики компании. Ваше мнение будет обязательно учтено при разработке мер повышения эффективности системы управления персоналом. Анкета является анонимной. При ответах на вопросы Вам необходимо отметить ответ, соответствующий Вашему мнению.	
1. Довольны ли Вы своей работой в нашей компании? ☐ Да ☐ Нет	
2. Проранжируйте по степени удовлетворенности факторы, которые представлены ниже (по 5-бальной шкале 1 – полностью удовлетворен, 5 – полностью не удовлетворен):	
Оценка (от 1 до 5)	Факторы
	Условия работы
	Повышение профессионализма (возможность приобретать новые знания и навыки)
	Зарплата (удовлетворенность общим уровнем заработной платы, понятная система расчета заработной платы)
	Отношения с руководством (условия управления)
	Атмосфера в команде
3. Отметьте, пожалуйста, те инструменты системы мотивации труда, которые вы считаете наиболее предпочтительными	

Премии за результаты работы	
Признание окружающих, похвала руководства, доска почета	
Введение пенсионных программ	
Билеты на культурно-развлекательные мероприятия	
Дополнительное обучение, стажировки в других филиалах, получение компетенций по смежным должностям	
Корпоративный отдых	

4. Если у Вас есть желание высказаться, напишите, пожалуйста, Ваши пожелания по улучшению бизнеса нашей компании (Вы можете пропустить ответ на этот вопрос)

Спасибо за Ваши ответы!

По результатам проведенного исследования можно сделать вывод, что мотивация труда является одной из важнейших функций повышения эффективности деятельности организации. Существует множество способ как материальной так и не материальной мотивации. Совокупность выбранных способ осуществления мотивации персонала, формирует мотивационную систему и социальный пакет организации. Правильная и своевременная оценка удовлетворенности сотрудников трудом, способствует своевременному обнаружению руководством неэффективности системы мотивации и ее нивелированию.

Библиографический список

1. Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 26 "Учет и отчетность по пенсионным программам" (введен в действие на территории Российской Федерации приказом Минфина России от 28.12.2015 N 217н)
2. Гражданкина Е.В. учебное пособие «Экономика малого предприятия» // ГроссМедиа, РОСБУХ – 2008 - 96 с.
3. Захарова Т. И. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. / Захарова Т. И., Гаврилова С. В. – Электрон. текстовые данные. – М.: Евразийский открытый институт, 2010. – 264 с. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/10791>.(дата обращения 02.11.2017).
4. Меркушина Д.С. Совершенствование системы трудовой мотивации на предприятии // Молодежь и наука – 2016 - №4 – 24с.
5. Попова К. А. Анализ системы потребностей молодых специалистов, работающих на предприятиях г. Волгограда. // Проблемы современной науки и образования – 2015 - № 6 (36). – С. 95-98.

6. Рачкова С.Б. Материальное и нематериальное стимулирование персонала // Развитие агентской сети страховой компании. Методическое пособие. Книга 1 — М.:Издательская группа «БДЦ-пресс» - 2006 г.

7. Филина Ф. Социальные расходы формы на персонал // Ф. Филина – СПб.: -2007 - 69с.

8. Bowey and Thorpe, Payment systems and productivity - 1986

9. Оценка мотивации персонала: выявляем перспективных сотрудников / электронный журнал Директор по персоналу/ URL: <http://hr-director.ru/article/66571-qqq-17-m3-otsenka-motivatsii-personala-vyyavlyаем-perspektivnyh-sotrudnikov> (дата обращения 09.11.2017)

10. Ротация как средство мотивации: привнесите новизну, боритесь с инерцией в работе. Как проводить ротацию сотрудников без стресса // Мотивация персонала действенные способы – материальные и не материальные. Часть 2 // Тематическое приложение к журналу Директор по персоналу - март 2014 - URL:<http://www.HR-director.ru> (дата обращение 09.11.2017)

УДК 331

Петрова А.В. Экономический эффект от внедренного трудового мероприятия в мастерской по ремонту погружных насосов на предприятии ООО «Томскводоканал»

The economic effect of the implemented labor protection measures in the workshop for repair of submersible pumps at the Tomskvodokanal LLC

Петрова Алена Владимировна,
Студентка кафедры Охраны труда и окружающей среды,
Томский архитектурно-строительный университет
Petrova Alena Vladimirovna,
Student of the Department of Labor and Environmental Protection,
Tomsk Architecture and Civil Engineering University

***Аннотация.** В данной работе проведен расчет стоимости затрат в мастерской по ремонту погружных насосов на предприятии ООО «Томскводоканал», связанных с несчастным случаем со смертельным исходом, рассчитаны выплаты по временной нетрудоспособности, расходы на локализацию и расследование трех несчастных случаев в мастерской по ремонту погружных насосов и на приобретение СИЗ, а также затраты и выгоды на усовершенствование системы общего равномерного освещения в ремонтной мастерской. На основании данных затрат был вычислен экономический эффект от внедренного трудового мероприятия в мастерской по ремонту погружных насосов на предприятии ООО «Томскводоканал».*

***Ключевые слова:** экономический эффект, стоимости затрат, трудовое мероприятие, несчастные случаи*

***Abstract.** In this work cost calculation in the workshop for the repair of submersible pumps at the Tomskvodokanal LLC related to a fatal accident was calculated, payments for temporary incapacity for work, expenses for localization and investigation of three accidents in the workshop for the repair of submersible pumps and acquisition of PPE, as well as costs and benefits for improving the system of general uniform lighting in the repair shop. Based on these costs, the economic effect of the implemented labor protection measure in the workshop for repair of submersible pumps at the Tomskvodokanal LLC was calculated.*

***Keywords:** economic effect, cost of costs, labor protection measure, accidents*

Определим затраты и потери предприятия в результате несчастного случая, который произошел в ремонтной мастерской цеха ПВЗ в 2016 году.

Слесарь аварийно-восстановительных работ ООО «Томскводоканал» (зарплата – 26 000 руб./мес.), во время рабочей смены осуществлял ремонтные работы, в результате чего в зоне недостаточной видимости умер из-за поражения техническим электричеством. По заключению экспертизы, выявлено, что слесарь не виноват.

На месте несчастного случая были проведены восстановительные работы и ремонт оборудования на сумму 20700 и 23000 руб.

За время поиска нового слесаря на предприятии не было возможности вовремя отремонтирован два трубопровода, что привело к убытку на суммы 11000 и 18000 руб. Нового

слесаря АВР нашли спустя две недели. Стоимость затрат предприятия ООО «Томскводоканал», связанных с данным несчастным случаем определим с учетом таблицы 1.

Таблица 1

Расчет стоимости затрат предприятия ООО «Томскводоканал», связанных с несчастным случаем

№ п/п	Статьи расходов и потерь	Время, ч	Стоимость, руб./ч	Итого, руб.
1	2	3	4	5
1. Первоочередные затраты и потери				
1.1	Заработная плата пострадавшего в день получения производственной травмы	8	162,5	1300
1.2	Упущенная прибыль предприятия	-	-	11000 + 18000 = = 29000
2. Ущерб, нанесенный предприятию вследствие порчи оборудования, сырья, материалов, готовой продукции, разрушения зданий и сооружений				
2.1	Ущерб вследствие поломки оборудования, инструментов и пр.	-	-	23000
3. Затраты предприятия на реорганизацию производственного процесса				
3.1	Заработная плата нанятого работника	-	-	0,5 · 26000 = = 13000
4. Затраты на проведение расследования несчастного случая				
4.1	Оплата работы членов комиссии - работников предприятия по расследованию несчастного случая на производстве	1,5	-	1200
4.2	Оплата работы экспертов и проведение экспертиз	4	-	2700
5. Затраты на проведение решений комиссии по расследованию				
5.1	Затраты на проведение внепланового инструктажа работников	1	-	560
5.2	Стоимость работ по ликвидации причин возникновения несчастного случая	-	-	20700
Итого				91660
6. Подлежит вычитанию из сумм затрат и потерь				
6.1	Заработная плата, не выплаченная пострадавшему			13000
Итого				91660 – 13000 = = 78660 руб.

Таким образом, убыток (ущерб) от данного несчастного случая (произошедшего в ремонтной мастерской цеха ПВЗ) для ООО «Томскводоканал» составил 78 660 рублей.

В ремонтной мастерской в 2016 году произошли три несчастных случая легкой степени тяжести.

Один несчастный случай произошел с наладчиком, стаж работы которого 3 года, а средняя заработная плата за два последних года составляет 23000 руб. Второй случай произошел со слесарем, стаж работы которого 20 лет, а средняя заработная плата за два

последних года составляет 32000 руб. Третий случай произошел с автоматчиком, стаж работы которого 6 лет, а средняя заработная плата за два последних года составляет 27000 руб.

В связи полученными травмами каждый работник утратил работоспособность на семь дней, были оформлены больничные листы.

Определим расходы на расследование трех несчастных случаев и выплаты по временной нетрудоспособности в таблице 2.

Высчитаем средний заработок за смену для каждого пострадавшего. Для этого средняя заработная плата за два последних года умножается на 24 месяца и делится на 730 дней, таким образом средний заработок за смену для наладчика составляет 756 руб., для слесаря – 1052 руб., а для автоматчика 888 руб.

Таблица 2

Выплаты по временной нетрудоспособности

Пострадав-ший	Стаж работы, г.	Средняя заработная плата за 2 года, руб.	Размер больничного по среднего заработка за смену (зависит от стажа), руб.	Дни нетрудоспособности, дни	Размер выплаты, руб.
Наладчик	3	23000	$756 \cdot 0,6 = 453,6$	7	$453,6 \cdot 7 = 3175$
Слесарь	20	32000	$1052 \cdot 1 = 1052$	7	$1052 \cdot 7 = 7364$
Автоматчик	6	27000	$888 \cdot 0,8 = 710,4$	7	$888 \cdot 7 = 4973$
					Итого: 15 512

Расходы на локализацию и расследование несчастного случая определяются по формуле 1, руб.:

$$\frac{3}{29,6} = n \cdot t_p \cdot N_{\text{л}} = \frac{17937,6}{21} \cdot 3 \cdot 1 \cdot 3 = 5372, \quad (1)$$

где 3 – среднемесячная заработная плата лиц, проводивших расследование, руб.; 21 – среднемесячное число календарных дней для исчисления средне-дневной заработной платы, дн.; n – состав комиссии по расследованию несчастного случая, чел.; t_p – время расследования несчастного случая, дн.; $N_{\text{л}}$ – количество несчастных случаев.

Таким образом, убыток (ущерб) от трех несчастных случаев с легкой степенью тяжести (произошедших в ремонтной мастерской цеха ПВЗ) от выплат по временной нетрудоспособности равен 15512 руб., а на расследование несчастных случаев затрачено 5372 руб., что в общей сложности составляет: 20884 руб.

В связи с тем, что в мастерской по ремонту погружных насосов цеха ПВЗ недостаточное освещение рабочей зоны (установлено по результатам СОУТ в 2017 г.), необходимо усовершенствовать систему общего равномерного освещения. Для этого был проведен расчет общего равномерного освещения [3] и спланировано оптимальное расположение светильников в ремонтной мастерской.

Недостаточное освещение в настоящее время в мастерской по погружным насосам обуславливается использованием ламп накаливания, мощности которых для освещения необходимой площади не хватает. По результатам расчета общего равномерного освещения выявлено, что использование двухламповых светильников с люминесцентными лампами в количестве 36 на площади 658 м², позволит улучшить условия труда на рабочем месте, снизить утомляемость глаз и напряженности трудового процесса.

Определим затраты и выгоды на реализацию данного мероприятия по усовершенствованию системы общего равномерного освещения с помощью таблиц 3 и 4. Затраты на реализацию данного мероприятия являются капитальными вложениями (К).

Таблица 3

**Затраты на внедрение новой системы общего
равномерного освещения**

Затраты	Тыс. руб.
Проектирование и трудозатраты	27 000
Материалы и заработная плата работникам	36 000
Новое рабочее оборудование	20 880
Перебои в работе предприятия	7 000
Итого:	90 880

Таблица 4

**Выгоды от внедрения новой системы общего
равномерного освещения за год**

Выгоды:	Тыс. руб.
Сокращение внутренних перерывов в работе	5 000
Уменьшение числа невыходов на работу	6 000
Сокращение по выплатам за вредные условия труда	12 800
Экономия электроэнергии	12 750
Итого:	36 550

Вычислив затраты и выгоды от внедрения новой системы общего освещения, определим срок окупаемости такой системы по формуле 2, годах:

$$T = \frac{3}{B} = \frac{90\,880}{36\,550} = 2,5 \text{ года}, \quad (2)$$

где 3 – затраты, B – выгоды.

Сравним вычисленный срок окупаемости с нормативным, который равен $T_H = 12$ лет по неравенству 3.

$$T < T_H \quad (3)$$

$$2,5 \text{ года} < 12 \text{ лет}$$

Вычисленный срок окупаемости не превышает нормативного срока окупаемости, значит, мероприятие считается эффективным.

Для работников ремонтной мастерской необходимо приобрести СИЗ, в связи с тем, что имеющиеся пришли в негодность. 9 костюмов для ИТР, 12 – кирзовых сапог, 12 – рабочих перчаток. Расходы на приобретение СИЗ являются эксплуатационными затратами (С) на мероприятия по обеспечению безопасности.

Таблица 5

СИЗ для работников ремонтной
мастерской цеха ПВЗ

СИЗ	Ед. изм.	Количество	Цена, руб.	Эксплуатационные затраты (С), руб.
Костюм для ИТР	комплектов	9	5260	$9 \cdot 5260 = 47340$
Сапоги кирзовые	пар	12	2560	$12 \cdot 2560 = 30720$
Рабочие перчатки	пар	12	50	$12 \cdot 50 = 600$
				Итого: 78660

По данным результатам высчитаем экономический эффект от внедренного трудового мероприятия.

В целях определения эффективности внедряемого мероприятия по охране труда рассчитываются такие показатели, как годовой экономический эффект и общая экономическая эффективность затрат на внедряемые мероприятия, необходимо сказать, что экономический ущерб от производственного травматизма является одной из составляющих для оценки эффективности мероприятий по охране труда.

Вычислим экономический эффект от осуществления трудового мероприятия по улучшению условий и охране труда.

Найдем приведенные к годовой соразмерности текущие и капитальные затраты на мероприятия по улучшению условий и охране труда, руб./год по формуле 4:

$$З = С + К \cdot E_n = 78660 + 90880 \cdot 0,08 = 85930,4 \quad (4)$$

где С – годовые эксплуатационные расходы на мероприятия по улучшению условий и охране труда, руб.; $E_n = 0,08$ – нормативный коэффициент экономической эффективности для капитальных вложений на осуществление мероприятий по улучшению условий и охране труда; К – капитальные вложения в мероприятия, направленные на улучшение условий и охрану труда.

Так как чистая прибыль не известна, примем экономический результат от внедрения мероприятий по улучшению условий и охраны труда равным сумме ущерба от травматизма в ремонтной мастерской цеха ПВЗ за 2016

($78460 + 20884 = 99344$ руб.) и выгоде от внедрения новой системы общего равномерного освещения за год (36550 руб.). Таким образом [5], экономический результат

внедрения мероприятий по улучшению условий и охраны труда будет равен $P = Y + B = 99344 + 36550 = 135894$ руб.

Годовой экономический эффект от осуществления мероприятий по улучшению условий и охране труда определим по формуле 5, руб.:

$$\mathcal{E}_r = P - \mathcal{Z} = 135894 - 85930,4 = 49964, \quad (5)$$

где P – экономический результат внедрения мероприятий по улучшению условий и охраны труда; $\mathcal{Z}$ – приведенные к годовой соразмерности текущие и капитальные затраты на мероприятия по улучшению условий и охране труда.

Находим показатель общей экономической эффективности затрат на мероприятие по улучшению условий и охране труда определяется по формуле 6 как отношение полученного результата P ко всем приведенным затратам $\mathcal{Z}$:

$$\mathcal{E}_o = \frac{P}{\mathcal{Z}} = \frac{135894}{85930,4} = 1,6 \quad (6)$$

Определим экономическую эффективность капитальных вложений в мероприятия по улучшению условий и охране труда определяется по формуле 7:

$$\mathcal{E}_k = \frac{P - C}{K} = \frac{135894 - 78660}{90880} = 0,63 \quad (7)$$

Сравним экономическую эффективность капитальных вложений в мероприятия по улучшению условий и охране труда с нормативным коэффициентом экономической эффективности для капитальных вложений на осуществление мероприятий по улучшению условий и охране труда по неравенству 8:

$$E_n < \mathcal{E}_k \quad (8)$$

$$0,08 < 0,63$$

Так как экономическая эффективность капитальных вложений в мероприятия больше, чем нормативным коэффициентом экономической эффективности для капитальных вложений на осуществление мероприятий по улучшению условий и охране труда, то капитальные вложения можно считать эффективными.

Найдем срок окупаемости капитальных вложений по формуле 9, года:

$$T = \frac{K}{P - C} = \frac{1}{\mathcal{E}_k} = 1,5 \quad (9)$$

Сравним вычисленный срок окупаемости капитальных вложений с нормативным, который равен $T_n = 12,5$ лет по неравенству 10:

$$T_n > T \quad (10)$$

$$12,5 > 1,5$$

Таким образом, вычисленный срок окупаемости не превышает нормативного срока, отсюда следует, что капитальные вложения можно считать эффективными.

Библиографический список

1. Экономика безопасности труда. Экономическая эффективность проекта производства: методическое указание/И.А. Рахманова. Изд-во ТГАСУ. – Томск: ТГАСУ, 2009. – 16 с.
2. ЭИОС ТГАСУ// Экономика безопасности труда. – 2017 [электронный ресурс] – Режим доступа. –URL: <http://izido.ru/course/view.php?id=1258§ion> (дата обращения: 15.12.17).
3. Карауш С. А. Типовые расчёты по безопасности в строительстве и производстве строительных материалов / С. А. Карауш, Г. И. Ковалёв, О. О. Герасимова [текст]: учебное пособие; под ред. С. А. Карауша. – Томск: Том. гос. архит.-строит. ун-та, 2005. – 347с. – ISBN 5-93057-170-8.
4. Безопасность жизнедеятельности: учебник для вузов / под ред. С.В. Белова. – М.: Высш. Шк., 2007. – 613 с.
5. Выварец А.Д. Экономика предприятия: учебник для вузов / А.Д. Выварец. М.:ЮНИТИ, 2015. – 675 с.

СЕКЦИЯ 5. МЕНЕДЖМЕНТ

УДК 33

Королёв Г.В. Лучшие российские практики по управлению персоналом, как совершенствование системы управления на примере ПАО «Магнит»

Best Russian practices in personnel management, as the improvement of the management system on the example of PJSC "Magnit"

Королёв Григорий Вячеславович,

студент 2-го курса факультета менеджмента,

ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», г. Москва

Научный руководитель: **Хачатурян М.В.,**

к.э.н., доцент кафедры теории менеджмента и бизнес технологий

ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова», г. Москва

Korolev Grigory Viacheslavovich,

student of the 2-nd year, faculty of management,

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow

Khachatryan M.V., PhD Candidate in Economic Sciences,

associate Professor of management theory and business technology

Plekhanov Russian University of Economics, Moscow

Аннотация. В статье приведена справка о создании и развитии компании «Магнит»; дано определение понятия «управление персоналом» и названы передовые российские практики по управлению персоналом; рассказано об эффективности управления персоналом ПАО «Магнит»; подведены итоги деятельности работников административного аппарата ПАО «Магнит» за 2016 год

Ключевые слова: управленческие практики, ПАО «Магнит», розничная сеть, продукты питания, магазин, лидер, продуктовый ритейл, управление персоналом.

Abstract. The article describes the certificate creation and development of the company "Magnit"; the definition of "personnel management" and named leading Russian practice in personnel management; learn about the effectiveness of personnel management in PJSC "Magnit"; the results of the activities administrative staff of PJSC "Magnit" for the year 2016.

Keywords: the management of PJSC "Magnit" retail chain, food, store leader, grocery retail, personnel management.

Управленческие практики – это стандартные собирательные практики, внедрение которых подразумевает воплощение опыта, принципов и норм достижения управленческих установок при помощи типизированных средств (приёмов, методов и характерных процессов). Передовые управленческие практики – это те практики, внедрение которых приводит к положительным результатам деятельности предприятия. Докажем это высказывание на примере розничной сети магазинов «Магнит» (ПАО «Магнит», основатель – Сергей Николаевич Галицкий, штаб-квартира – город Краснодар).

Компания «Магнит» была создана в 1994 году и изначально занималась продажей бытовой химии. Решение о выходе на рынок розничной торговли продуктами питания было принято спустя четыре года (в 1998 году), и тогда же в городе Краснодаре появился первый продуктовый магазин. В начале 2000-х годов «Магнит» уже позиционировал себя, как розничную продуктовую сеть.

Изначально магазины были формата «у дома», и открывались они только в регионах России. Это было связано с меньшей конкуренцией и, как следствие, с возможностью более быстрого получения прибыли, которая сразу же отправлялась на дальнейшее развитие сети.

Уже в 2006 году розничная сеть «Магнит» становится лидером российского продуктового ритейла по количеству покупателей. Тогда же берёт старт строительство первых гипермаркетов. Начиная с 2013 года «Магнит» является безусловным лидером российского ритейла по количеству магазинов, торговых площадей, объёму продаж, а также темпов роста и эффективности.

«Магнит» сегодня (на 30 сентября 2017 года) – это 15 697 торговых точек, расположенных в 2 664 населённых пунктах РФ (в том числе уже и в Санкт-Петербурге, и в Москве). Из них: 11 743 – в формате «магазин у дома», 236 гипермаркетов, 196 магазинов «Магнит Семейный» и 3 522 – «Магнит Косметик». Численность сотрудников достигла 280 000 человек. Из них людей с ограниченными физическими возможностями – немногим более 1 000 человек. Выручка компании за 2016 год составила 1,07 триллиона рублей [3].

Казалось бы, прекрасный образец успешного развития компании, но и у них наблюдаются свои проблемы. Так, например, периодически отмечается текучесть кадров. Однако, надо отметить, что текучесть в ПАО «Магнит» одна из самых низких в отрасли, при этом в последнее время она ещё и сократилась практически вдвое.

Управление персоналом – относительно молодая область деятельности менеджмента, выделившаяся в самостоятельную сферу в 70-х годах XX столетия и совершившая революцию в работе с кадрами (ранее кадры контролировались руководителями разных уровней, сейчас – менеджерами по персоналу).

Итак, управление персоналом – это действия, направленные на людские ресурсы компании, с целью финансового совершенствования предприятия при увеличении эффективности человеческого потенциала.

Передовые российские практики, используемые при управлении персоналом:

а) Персонифицированные мотивационные пакеты: сотрудник сам формирует свой мотивационный пакет: оплата абонеента в спортзал, детского сада, парковочного места, питания и т.д.; разовое нематериальное вознаграждение с учётом персональных потребностей: курсы, образование сотрудника (МБА, магистратура, языковые курсы и т.д.), подарочные купоны и т.д.

- б) Увеличение вознаграждения для особо ценных сотрудников: значительное повышение заработной платы по сравнению с другими сотрудниками того же уровня.
- в) Формирование когнитивных (познавательных) навыков как у руководящего состава, так и у простых сотрудников: развитие памяти, анализа информации, творческих способностей, скорости чтения, концентрации внимания, устного счёта и т.д. посредством нетрадиционных форм и методов обучения (спорта, музыки, живописи и т.д.).
- г) Межфункциональная ротация: горизонтальное развитие сотрудников посредством предоставления им шанса временно трудиться в другом подразделении, в результате чего работники осваивают смежные специальности и приобретают новые навыки (знания).
- д) Качественная оценка работы сотрудников: деятельность сотрудников оценивается как их непосредственным руководителем, так и коллегами.
- е) Меры по урегулированию конфликтных ситуаций: регулярные встречи руководящего состава разных уровней и разных подразделений для урегулирования текущих проблем; урегулирование конфликтных ситуаций с психологом; освоение упражнений, направленных на изучение работы и потребностей другого подразделения во избежание возможных конфликтов.

Изучив разные Internet ресурсы, можно с уверенностью утверждать, что в административной деятельности ПАО «Магнит» используется большинство вышеназванных практик управления персоналом. Не нашли подтверждения только пункт «а» часть 2 (разовое нематериальное вознаграждение) и пункт «в» (формирование когнитивных навыков). Стоит предположить, что эти практики тоже используются, так как являются весьма результативными, а руководство ПАО «Магнит» отличается тем, что в своей деятельности максимально использует тот передовой опыт, который приносит положительный результат.

Если же говорить об эффективности управления персоналом ПАО «Магнит» в целом, то стоит отметить планомерность, последовательность и продуктивность деятельности менеджеров компании, которые придерживаются принципа равных возможностей, справедливости и бережного отношения к сотрудникам. В соответствии с «Кодексом деловой этики ПАО «Магнит», высокий уровень корпоративной культуры поддерживается при помощи полной прозрачности процедур управления персоналом, расчёта и выплаты заработной платы, поощрения эффективности труда сотрудников и социальных мер, направленных на обеспечение комфортной работы для сотрудников всех подразделений. Деловые отношения в компании основаны на законности, доверии, честности и этичности ведения дел.

Кроме того, в компании запрещены любые преференции по национальному признаку, полу, возрасту, вероисповеданию и т.п. В случае если сотрудник чувствует предвзятое отношение к себе, то он вправе обратиться в «Комиссию по рассмотрению обращений сотрудников» для изучения существа вопроса. Заработная плата устанавливается для должности.

Все рабочие места в ПАО «Магнит» соответствуют нормам законодательства РФ и стандартам компании (безопасность, эргономичность и эстетичность). Постоянно проводится мониторинг условий труда, в результате которого даётся специальная оценка и составляются планы по их улучшению. Кроме того, ведётся статистический учёт всех несчастных случаев. Затем они анализируются, а далее проводится работа по снижению производственного травматизма. Как результат, коэффициент частоты производственного травматизма (количество несчастных случаев на 1 000 работников) в 2016 году по сравнению с 2015 годом уменьшился в целом по компании на 4,3%, а число травм сократилось на 3,6%.

Среди социальных программ ПАО «Магнит», которыми в 2016 году воспользовались более 170 000 сотрудников, стоит выделить следующие:

- а) оказание материальной помощи сотрудникам в сложных жизненных ситуациях;
- б) частично (до 60% стоимости) оплачиваемые за счёт средств компании путёвки в санатории сотрудникам, нуждающимся в санаторно-курортном лечении;
- в) оказание финансовой помощи сотрудникам, воспитывающим детей в неполных или многодетных семьях, а также детей с ограниченными физическими возможностями;
- г) корпоративные пенсионные программы в собственном пенсионном фонде компании;
- д) оказание помощи тяжело больным сотрудникам и их близким родственникам.

Помимо различных социальных программ, ПАО «Магнит» регулярно проводит самые разнообразные корпоративные мероприятия и внедряет мотивационные программы, которые являются важной, неотъемлемой частью корпоративной культуры компании и направлены на стимулирование и поощрение сотрудников, с целью их самореализации «в» и «вне» работы (спорт, командообразующие, профессиональные, творческие конкурсы и т.д.).

Таким образом, исходя из всего вышеперечисленного, можно говорить о том, что деятельность работников административного аппарата ПАО «Магнит», направленная на управление персоналом компании, является продуктивной, результативной, высокоэффективной и отвечающей современным реалиям. В качестве доказательства данного утверждения можно рассматривать следующие показатели, которые приведены в таблице 1:

Таблица 1

**Показатели эффективной деятельности работников
административного аппарата ПАО «Магнит» за 2016 год**

Показатель	2015 г.	2016 г.	Прирост в %
Выручка компании	950,61 млрд. руб.	1,07 трлн. руб.	13,07
Совокупная торговая площадь	4 413,72 тыс. м ²	5 067,67 тыс. м ²	14,82
Количество покупателей	3 376,86 млн. чел.	3 817,13 млн. чел.	13,04
Количество товаров под собственной торговой маркой	596 шт.	611 шт.	2,5
Валовая прибыль	270,82 млрд. руб.	295,76 млрд. руб.	9,21

Кроме того, в 2016 году были открыты три распределительных центра (Дмитров, Оренбург, Кемерово), что повысило качество сервиса в Центральном, Приволжском и Сибирском регионах, а общая площадь 35 распределительных центров на 31 декабря 2016 года составила $\approx 1\,505$ тыс. м²; продолжена работа над улучшением системы логистики: объём товаров, доставляемых через распределительные центры, составил 87%; на выплату дивидендов за 9 месяцев 2016 года было направлено 49% от чистой прибыли, при этом размер дивиденда на одну акцию составил 210,72 рублей (совокупно, в том числе 84,6 руб. за 1 полугодие 2016 года и 126,12 руб. за 3 квартал 2016 года).

Всё вышеперечисленное говорит о том, что менеджеры ПАО «Магнит» грамотно применяют свои управленческие знания и навыки на деле и в дальнейшей своей деятельности по-прежнему будут добиваться хороших результатов.

Библиографический список

1. Годовой отчет Публичного акционерного общества «Магнит» за 2016 год – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://disclosure.1prime.ru/Portal/Default.aspx?emId=1503013086>
2. Официальный сайт розничной торговой сети «Магнит» – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: // <http://magnit-info.ru/>
3. Анализ социальных проблем персонала в ЗАО «Тандер» – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://repetitora.com/analiz-socialnyh-problem-personala-v-zao-tander>
4. Стратегическое управление ОАО «Магнит» – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://privetstudent.com/kursovyye/menedzhment-kursovyye/2929-strategicheskoe-upravlenie-oao-magnit.html>
5. Организация управления ОАО Магнит и основные направления его совершенствования – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.twirpx.com/file/758613/>

СЕКЦИЯ 6. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

УДК 627

Петрова А.В. Расчет стоимости и количества средств индивидуальной защиты для работников промышленного предприятия

Calculation of the cost and quantity of personal protective equipment for industrial workers

Петрова Алена Владимировна,

Студентка кафедры Охраны труда и окружающей среды,

Томский архитектурно-строительный университет

Petrova Alena Vladimirovna,

Student of the Department of Labor and Environmental Protection,

Tomsk Architecture and Civil Engineering University

Аннотация. В данной работе было определено необходимое количество средств производственной защиты для работников промышленного предприятия и рассчитана их стоимость.

Средства производственной защиты необходимы для обеспечения безопасного труда на предприятии и сохранения здоровья и жизни персонала. Своевременное приобретение и использование индивидуальных средств защиты позволяет уберечь работников от несчастных случаев и предприятие от незапланированных экономических потерь, что позволяет сохранить баланс предприятия и обеспечить непрерывную работу производства.

Ключевые слова: средства защиты, расчетная стоимость

Abstract. In this paper, the necessary number of personal protective equipment for industrial workers was determined and their cost calculated.

Personal protective equipment (PPE) is necessary to ensure safe work in the enterprise and preserve the life and health of personnel. Timely acquisition and use of PPE makes it possible to protect employees from accidents and the company from unplanned economic losses, which allows to maintain the balance of the enterprise and ensure the continuous operation of production.

Keywords: means of protection, estimated cost

В связи с недостатком СИЗ на промышленном предприятии было предложено приобретение верхней одежды в количестве указанном в табл. 1, а именно рабочих костюмов и обуви в следующем количестве для предупреждения несчастных случаев в будущем и для сохранения здоровья и жизни работников, во время выполнения их непосредственных обязанностей.

Таблица 1

Верхняя одежда для защиты открытых частей тела работников

СИЗ (верхняя одежда)	Ед. изм.	Количество
Брюки утепленные	шт.	1
Гидрокостюм	компл.	13
Костюм для ИТР	компл.	9
Костюм зимний	компл.	60
Костюм зимний «Охотник»	компл.	32
Костюм для ИТР утепленный	шт.	13
Костюм п/э (полиэстер)	компл.	1
Костю профессионал	компл.	134
Костюм рыбацкий	шт.	15
Костюм сварщика	шт.	6
Костюм сварщика утепленный	шт.	2
Костюм утепленный	компл.	79
Куртка утепленная	шт.	94
Плащ прорезиненный	шт.	4

Расчет количества штук средств индивидуальной защиты верхней одежды:

$$K_{СИЗ} = B_y + K_{Охот.} + K_{рыб.} + K_{свар.} + K_{свар.утеп.} + K_{курт. Утеп.} + П_{прорез.} = 1 + 32 + 15 + 6 + 2 + 94 + 4 = 154 \text{ шт.} \quad (1)$$

Расчет количества комплектов средств индивидуальной защиты верхней одежды:

$$K_{СИЗ} = Г + K_{ИТР} + K_3 + K_{ИТР \text{ утеп.}} + K_{п/э} + K_{проф.} + K_{утеп.} = 13 + 9 + 60 + 13 + 1 + 134 + 79 = 309 \text{ компл.} \quad (2)$$

Таблица 2

Обувь для защиты ног работников

СИЗ (обувь)	Ед. изм.	Количество
Ботинки	пар	13
Ботинки утепленные	пар	3
Галоши резиновые	пар	8
Сапоги кирзовые	пар	366
Сапоги ПВХ с утепл. Чулком	пар	111
Сапоги резиновые	пар	156
Сапоги рыбацкие	пар	98
Сапоги утепленные	пар	2
Чуни	пар	125

$$K_{СИЗ} = Б + Б_{утеп.} + Г_{резин.} + С_{кирз.} + С_{ПВХ} + С_{рез.} + С_{рыб.} + С_{утеп.} + Ч = 13 + 3 + 8 + 366 + 11 + 156 + 98 + 2 + 125 = 882 \text{ пары} \quad (3)$$

Расчет суммы затрат на СИЗ верхней одежды с учетом их цены:

$$\Sigma_{СИЗ} = Ц \cdot B_y + Ц \cdot Г + Ц \cdot K_{ИТР} + Ц \cdot K_3 + Ц \cdot K_{Охот.} + Ц \cdot K_{ИТР \text{ утеп.}} + Ц \cdot K_{п/э} + Ц \cdot K_{проф.} + Ц \cdot K_{рыб.} + Ц \cdot K_{свар.} + Ц \cdot K_{свар.утеп.} + Ц \cdot K_{утеп.} + Ц \cdot K_{курт. \text{ утеп.}} +$$

$$\begin{aligned} \text{Ц} \cdot \text{П}_{\text{прорез.}} &= 1 \cdot 1\,423,730 + 13 \cdot 3\,533,898 + 9 \cdot 1\,394,068 + 60 \cdot 1\,901,441 + 32 \cdot \\ &1\,727,543 + 13 \cdot 5\,093,390 + 1 \cdot 860,340 + 134 \cdot 714,407 + 15 \cdot 1\,281,356 + 6 \cdot \\ &6\,115,253 + 2 \cdot 5\,254,235 + 79 \cdot 1\,901,441 + 94 \cdot 997,627 + 4 \cdot 780,225 = \\ &1\,423,73 + 45\,940,68 + 12\,546,61 + 114\,086,44 + 55\,281,36 + 66\,214,07 + \\ &860,34 + 95\,730,51 + 19\,220,34 + 36\,691,52 + 10\,508,47 + 150\,213,81 + \\ &93\,776,95 + 3\,121,2 = \end{aligned} \quad = 705\,615,850 \text{ руб. , (4)}$$

Расчет суммы затрат на обувь с учетом их цены:

$$\begin{aligned} \Sigma_{\text{СИЗ}} &= \text{Ц} \cdot \text{Б} + \text{Ц} \cdot \text{Б}_{\text{утеп.}} + \text{Ц} \cdot \text{Г}_{\text{резин.}} + \text{Ц} \cdot \text{С}_{\text{кирз.}} + \text{Ц} \cdot \text{С}_{\text{ПВХ}} + \text{Ц} \cdot \text{С}_{\text{рез.}} + \text{Ц} \cdot \text{С}_{\text{рыб.}} + \\ &\text{Ц} \cdot \text{С}_{\text{утеп.}} + \text{Ц} \cdot \text{Ч} = 2600 \cdot 13 + 1852 \cdot 3 + 635 \cdot 8 + 2100 \cdot 366 + 2456 \cdot 11 + 2380 \cdot \\ &156 + 1846 \cdot 98 + 2053 \cdot 2 + 1200 \cdot 125 = \\ &= 1\,546\,346 \text{ руб.} \end{aligned} \quad (5)$$

где:

Ц – это цена за единицу СИЗ (у каждой единицы СИЗ своя цена).

Таким образом, в результате проделанной работы, была рассчитана стоимость индивидуальных защитных средств и определено их количество для работников данного промышленного предприятия.

Библиографический список

1. Актин // Классификация СИЗ. - 2018 [электронный ресурс] - Режим доступ. - URL: http://www.rosteplo.ru/Npb_files/npb_shablon.php?id=1565https://www.trudohrana.ru/article/25-qqq-15-m5-vidy-siz-na-proizvodstve (дата обращения: 11.01.18)
2. Легснаб // Средства индивидуальной защиты. - 2018 [электронный ресурс] - Режим доступ. - URL: <https://docviewer.yandex.ru/> (дата обращения: 12.01.18)
3. Охрана труда в России // Расчет необходимого количества СИЗ. - 2018 [электронный ресурс] - Режим доступ. - URL: https://ohranatruda.ru/ot_forum/forum13/topic9047/ (дата обращения: 12.01.18)
4. Единое окно // Расчет потребности в средствах защиты от опасных и вредных производственных факторов. - 2018 [электронный ресурс] - Режим доступ. - URL: <http://window.edu.ru/catalog/pdf2txt/088/29088/12301> (дата обращения: 13.01.18)

УДК 338.2

Харламова О.В., Шилова Л.А. Анализ и разработка рекомендаций по улучшению управления риском банкротства как одной из стратегических угроз экономической безопасности на примере ООО «Транснефть – Восток»

Analysis and development of recommendations for improving the management of the risk of bankruptcy as one of the strategic threats to economic security by the example of LLC "Transneft-Vostok"

Харламова Ольга Вячеславовна

студентка (специалист) 5 курса
Сибирский федеральный университет,
Институт экономики, управления и природопользования, г. Красноярск

Шилова Любовь Александровна

студентка (специалист) 5 курса
Сибирский федеральный университет,
Институт экономики, управления и природопользования, г. Красноярск
Kharlamova Olga Vyacheslavovna
Student 5th year
Siberian Federal University,
Institute of Economics, Management and Environmental Studies, Krasnoyarsk
Shilova Luybov Alexandrovna
Student 5th year
Siberian Federal University,
Institute of Economics, Management and Environmental Studies, Krasnoyarsk

Аннотация. Система обеспечения экономической безопасности связана с решением внутренних и внешних задач, а также с защитой экономических интересов государства и субъектов экономической деятельности – физических и юридических лиц. В качестве ключевого критерия эффективности системы экономической безопасности предприятия можно выделить стабильность финансового и экономического развития предприятия. Именно поэтому особое внимание следует уделять риску потенциального банкротства.

Ключевые слова: экономическая безопасность, финансовая устойчивость, потенциальное банкротство, неплатежеспособность.

Abstract. The system of ensuring economic security is connected with the solution of internal and external problems, as well as with the protection of economic interests of the state and economic entities - individuals and legal entities. As a key criterion for the effectiveness of the enterprise's economic security system, stability of the financial and economic development of the enterprise can be singled out. That is why we should pay special attention to the risk of potential bankruptcy.

Keywords: economic security, financial stability, potential bankruptcy, insolvency.

В настоящее время важнейшее значение для Российской Федерации приобретает задача обеспечения экономической безопасности и соблюдение соответствующих национальных интересов страны. Такая тенденция связана, в том числе с нестабильной ситуацией на политической арене и в финансовой системе. Система обеспечения экономической безопасности связана с решением внутренних и внешних экономических,

политических и правовых задач, а также с защитой экономических интересов государства и субъектов экономической деятельности – физических и юридических лиц.

В качестве ключевого критерия эффективности системы экономической безопасности предприятия можно выделить стабильность финансового и экономического развития предприятия как в период кризиса, так и процветания. Именно поэтому особое внимание следует уделять оценке финансовой устойчивости предприятия [2].

Для проведения оценки финансовой устойчивости предприятия необходимо осуществить проверку на возможность потенциального банкротства.

Неплатежеспособность, финансовая неустойчивость организации может завершиться состоянием банкротства – неспособностью должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей [1].

На практике для прогнозирования потенциального банкротства применяется Z – модель Альтмана, которая дает возможность на основе показателей финансового положения и платежеспособности организации оценить уровень рисков банкротства [3].

Для получения более достоверного результата часто используется несколько методик оценки потенциального банкротства предприятия, поэтому в дополнение к Z – модели Альтмана сделаем расчеты еще по модели банкротства Таффлера, которая была выведена на основе исследований 46 компаний, которые потерпели крах и 46 финансово устойчивых.

Для наглядной демонстрации данных методик, возьмем в качестве примера конкретную организацию, например, ООО «Транснефть – Восток».

Общество с ограниченной ответственностью «Транснефть - Восток» было создано 24 января 2006 года. Основной вид деятельности – транспортировка нефти по магистральным нефтепроводам. Помимо основной деятельности ООО «Транснефть - Восток» осуществляет эксплуатацию и техническое обслуживание объектов нефтепроводного транспорта, отгрузку нефти по магистральным трубопроводам и хранение нефти в резервуарах, хранение продуктов переработки нефти и другие виды деятельности.

Обратимся для начала к Z – модели Альтмана, данные для расчета, формулы расчета и полученные значения представлены в таблице 1.

Таблица 1

Данные для расчета и полученные значения для оценки потенциального банкротства по Z – модели Альтмана

Показатель	Формула расчета	Полученное значение
X1	Собственные оборотные средства/ сумму активов	-2,5013
X2	Нераспределенная прибыль /сумму активов	4,4642
X3	Прибыль до выплаты процентов и налогов/ сумму активов	0,0032
X4	Балансовая стоимость собственного капитала/ заемный капитал	2,5980

Формула для расчета данного показателя выглядит следующим образом:

$$Z = 0,717 \times X1 + 0,847 \times X2 + 3,107 \times X3 + 0,42 \times X4.$$

Подставим в формулу, полученные значения:

$$Z = 0,717 \times -2,5013 + 0,847 \times 4,4642 + 3,107 \times 0,0032 + 0,42 \times 2,598 = 3,09$$

Согласно критериям Z – модели Альтмана, организация, у которой полученное значение фактора $Z > 2,9$ имеет низкую вероятность банкротства. Следовательно, и риск неплатежеспособности в течение ближайших двух лет крайне мал.

Более того, точность прогноза, рассчитанного по Z – модели Альтмана, на период одного года составляет целых 95%, а на два года – 83%.

Подтвердим или опровергнем полученные результаты по Z – модели Альтмана значениями показателей, рассчитанных на основе модели банкротства Таффлера, или как ее иначе называют тест Таффлера. Данные для расчета и полученные значения представлены в таблице 2.

Таблица 2

Данные для расчета и полученные значения для оценки потенциального банкротства по модели Таффлера

Показатель	Формула расчета	Полученное значение
X1 – показатель рентабельности предприятия	Прибыль до уплаты налогов / сумму текущих обязательств	0,1351
X2 – показатель состояния оборотного капитала	Оборотные активы / сумму краткосрочных и долгосрочных обязательств	0,2457
X3 – финансовый риск предприятия	Долгосрочные обязательства/ общую сумму активов	0,2290
X4 – коэффициент ликвидности	Выручка от продаж/ общую сумму активов	0,1292

Расчет сводного показателя по модели Таффлера осуществляется по следующей формуле:

$$T = 0,53 \times X1 + 0,13 \times X2 + 0,18 \times X3 + 0,16 \times X4.$$

Подставим в формулу, полученные значения:

$$T = 0,53 \times 0,1351 + 0,13 \times 0,2457 + 0,18 \times 0,2290 + 0,16 \times 0,1292 = 0,2$$

Согласно критериям модели Таффлера, компания, у которой сводный показатель T находится в диапазоне от 0,2 до 0,3, имеет умеренный риск банкротства, что совпадает с результатом, полученным по Z – модели Альтмана.

Данная модель идентифицирует организацию банкрота с вероятностью 97% за год до банкротства, 70% за два года, 61% за три года и 35% за четыре года.

Следует заметить, что данные методики имеют схожие коэффициенты в основе своих моделей. Однако больший удельный вес в Z – модели Альтмана обладает коэффициент X3, который представляет собой отношение прибыли до выплаты процентов и налогов к общей сумме активов. А в модели Таффлера X1 – прибыль до уплаты налогов к сумме именно текущих обязательств, а не активов в целом.

Поводя итоги по вышеизложенному материалу, можно сделать вывод о том, что перечисленные методики оценки потенциального банкротства предприятия, могут дать необходимую информацию, как его руководству, так и потенциальному инвестору информацию об общем положении дел в организации.

Проблема обеспечения экономической безопасности предприятий требует комплексного подхода, то есть оценки и анализа эффективности функционирования всех ее

составляющих. Обеспечивать экономическую безопасность необходимо от внешних и внутренних воздействий, нарушающих нормальное функционирование хозяйственной деятельности.

Проведенный анализ потенциального банкротства как основополагающего фактора экономической безопасности предприятия ООО «Транснефть - Восток» выявил у него отсутствие проблем с ее обеспечением.

Следовательно, в качестве рекомендаций по совершенствованию управления экономической безопасностью в данной части предлагаем организации ООО «Транснефть – Восток» поддерживать текущий уровень соотношения активов и обязательств, наращивать производственные мощности и повысить долю ликвидных активов, что позволит ему погашать обязательства в срок, а также выступать как привлекательный объект для инвестирования и надежным партнером для сотрудничества.

Библиографический список

1. Анущенко К. А. Финансово-экономический анализ / К. А. Анущенко, В. Ю. Анущенко // Учебное пособие – Москва: Наука, 2013. – 404 с.
2. Василенко А.И. Вопросы экономической безопасности Российской Федерации / А. И. Васильева // В мире науки. – № 2, – 2009. – 150 с.
3. Ермасова Н.Б. Финансовый менеджмент / Н.В.Ермасова // Конспект лекций - Москва:Фолиум, 2011. – 169 с.

СЕКЦИЯ 7. ФИНАНСЫ, ДЕНЕЖНОЕ ОБРАЩЕНИЕ И КРЕДИТ

УДК 368.2

Кулиш Н.Л., Долотова А.В. «Токсичные» и обычные регионы по ОСАГО

"Toxic" and usual regions for OSAGO

Кулиш Наталья Леонидовна,

Студентка экономического факультета,
Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т.Трубилина

Долотова Алена Вячеславовна,

Студентка экономического факультета,
Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т.Трубилина
Научный руководитель

Носова Татьяна Павловна

Доцент, к.э.н, доцент ВАК
Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т.Трубилина Kulish Natalia Leonidovna,
Student of the Faculty of Economics,
Kuban State Agrarian University I.T. Trubilina
Dolotova Alena Vyacheslavovna
Student of the Faculty of Economics,
Kuban State Agrarian University I.T. Trubilina
Scientific adviser
Nosova Tatyana Pavlovna
Associate Professor, Ph.D., Associate Professor of VAK
Kuban State Agrarian University I.T. Trubilina

***Аннотация.** В данной работе рассматриваются «токсичные» и обычные регионы по ОСАГО, а так же анализ некоторых из них. Предлагаются решения данной проблемы.*

***Ключевые слова:** страхование, регионы, ОСАГО, мошенники.*

***Abstract.** In this paper, we consider the "toxic" and usual regions for OSAGO, as well as the analysis of some of them. Solutions for this problem are proposed*

***Keywords:** insurance, regions, OSAGO, scammers.*

В данной научной работе будут рассмотрены токсичные и обычные регионы по ОСАГО. Данная тема достаточно актуальна в настоящее время, так как ситуация на рынке обязательного страхования автогражданской ответственности близка к критической.

Токсичными называют регионы с самыми большими показателями убыточности и мошенничества. В таких регионах страховщики стараются не продавать полисы ОСАГО. Существует рейтинг регионов, который отражает ситуацию с выплатами, судебными делами и другим набором факторов. Ниже будут представлена 10-ка субъектов с максимально негативными показателями (рис. 1), которые вошли в так называемую «красную зону», в

которой находятся те регионы, где средняя выплата, частота страховых случаев и остальные показатели значительно выше средних по России.



Рисунок 1. Рейтинг токсичных регионов 2016-2017 гг.

Первая тройка лидеров за год не изменилась: самыми «токсичными» и, соответственно, нежеланными для работы остались Северная Осетия, Волгоградская область и Карачаево-Черкесия.

Если же говорить о динамике, то в 10-ку красной зоны из желтой переместились Адыгея и Ингушетия. Ухудшились позиции Липецкой, Ростовской областей, а также Краснодарского края.

Положение нашего региона на страховом рынке неоднозначно: с одной стороны, растут убыточность и мошенничество (по данным рис. 1), с другой – уменьшилась частота страховых случаев.

Большинство регионов рейтинга рисунка 1 – регионы, где начал работу «единый агент РСА». К 2016 году во многих регионах проявились сложности с доступностью страховых бланков ОСАГО. Для исправления этой ситуации в августе того же года 68 страховых компаний подписали соглашение. В результате и был создан Единый агент РСА.

В рамках данной системы автовладелец может приобрести полис ОСАГО любой страховой компании. Однако самостоятельно выбрать страховщика нельзя. Бланки выдаются в случайном порядке из числа доступных.

При нежелании автовладельца покупать автогражданское страхование у выпавшей компании, он может отказаться от использования программы. Однако при получении страховки обычным способом, процедура будет существенно длиннее.

Введение программы оформления ОСАГО через агента РСА – это вынужденная мера, которая призвана решить проблемы с доступностью страховых бланков. Соответственно, ее действие распределяется только на те регионы, в которых такие трудности действительно существуют, в том числе на Краснодарский край.

По заявлению представителей РСА, система будет действовать временно. Уже сейчас говорится о том, что в ряде регионов она может быть отменена. Такое решение может быть принято союзом страховщиков в рамках борьбы с автоюрисстами. В тех районах, где, по мнению РСА власти не достаточно эффективно искореняют мошенничество в сфере страхования, действие Единого агента будет приостановлено.

Еще одной причиной отмены агента может стать введение электронного страхования ОСАГО. Такой способ оформления страховки уже доказал свою эффективность. А при использовании онлайн-сервисов недостатка бланков не проявляется.

В текущем году число регионов, где размер средней выплаты по ОСАГО превысил 100 тысяч рублей, что в два раза больше по сравнению с 2016 г. За это время в зону самой высокой убыточности переместилось семь субъектов РФ.

Особенно примечательны Бурятия, где уровень убыточности достигает 653%, и на рубль сборов платят 6,5 руб. выплат, Еврейская автономная область, где выплаты достигают 3,2 руб. на каждый собранный рубль, Ингушетия, Ульяновская и Ивановская области, а также Северная Осетия-Алания и Хакасия, где платят от 2 до 3 руб. В этих регионах компания собрала 5,5 млрд руб. премии, а выплатила в них к концу первого квартала по убыткам 8,1 млрд руб. Стоит отметить, что еще год назад в «лидерской» Бурятии коэффициент убыточности достигал «лишь» 432,4%, а в Еврейской автономной области – 247,2%.

Кроме семи перечисленных, в Российской Федерации есть еще 42 региона, где убыточность ОСАГО превышает 100%. Год назад их было «всего» 36. Регионов, где убыточность ОСАГО находится в коридоре 77-100%, осталось всего 19. А еще год назад их было 23.

Рассмотрим сравнение первой 5-ки регионов по размеру средней выплаты за 2016-2017гг.

Наибольшую величину по средней выплате ОСАГО являются Республика Адыгея - 161 046 рублей и Карачаево-Черкесская Республика - 158 322. При этом частота страховых случаев в этих регионах существенно снизилась - на 1,1% (с 7,5% до 6,4%) и на 2,6 % (с 9,3% до 6,7%) соответственно.

Таблица 1

Регионы по размеру средней выплаты, руб.

Регион	2016 г	Регион	2017 г
Карачаево-Черкессия	125377	Адыгея	161046
Адыгея	125250	Карачаево - Черкессия	158322
Краснодарский край	115966	Северная Осетия	149357
Ивановская область	112864	Краснодарский край	136446
Ростовская область	110513	Ингушетия	129220
РФ	69146	РФ	79469

Если средняя выплата растет на фоне снижения количества ДТП (по данным ГИБДД, за 9 месяцев нынешнего года - на 6,1 процента) это значит, что расходы на возмещение по ОСАГО растут необоснованно, за счет махинаций с экспертизой и подставными ДТП.

В целом, по стране частота страховых случаев с января по сентябрь 2017 года составила 5,8% (за аналогичный период 2016-го - 5,4 процента), отношение судебных выплат к «несудебным» - 14,1% (13,8 процента), отношение судебных расходов к сумме основного требования - 108% (99 процентов), а уровень выплат с учетом нормы РВД - 103% (82 процента).

Зачастую высокие выплаты спровоцированы автоюристами, которые выкупают права требования к страховым компаниям пострадавших в ДТП, а затем обращаются в суд, неправомерно увеличивая сумму реального ущерба. В результате таких мошеннических действий в карманах недобросовестных автоюристов оседает в разы больше денег, чем должна заплатить страховая компания.

Схема обычно такая: происходит авария, тут же подъезжает автоюрист и на месте выкупает у водителя право на взыскание: извещение о ДТП вместе с доверенностью представлять интересы в суде. Участник аварии предпочитает сразу получить на руки 15 тысяч рублей, чем возиться потом с бумагами и ждать страховой выплаты. Автоюрист оформляет так называемый европротокол, для составления которого не требуется участие сотрудника полиции. И несет иск в суд. В сумму к взысканию включают и техническую экспертизу, и компенсацию за утрату товарного вида. Отсуживая в итоге 50 тысяч рублей, т.е. получая прибыль.

Средняя выплата автостраховки в России равна примерно 69 тысячам рублей. В Адыгее она самая высокая - 112 тысяч, 102 тысячи - в Ростовской области. В Волгоградской области сумма меньше - 81 тысяча рублей. 600 уголовных дел возбуждено за девять месяцев 2016 года в ЮФО по нарушениям со стороны застрахованных. Более четверти из них - подделка полисов ОСАГО, остальные - мошенничество.

Страховые компании 3000 раз пытались возбудить уголовные дела по факту мошенничества, совершенного автоюристами, в том числе 2100 заявлений были связаны с

ОСАГО. Уголовные дела заведены по 14% из них, до конца доведены лишь десятки расследований.

Помимо «красной зоны» существует так называемая «жёлтая зона». Ситуацию в этих регионах расценивают как пограничную, то есть в любой момент она может перейти в критическую. В зоне риска находятся Нижегородская область, Красноярский край и республика Хакасия. Улучшилась ситуация в Республике Башкортостан. В 2016 году она занимала 8 место в «красной зоне», а на данный момент находится на 5-й строчке «желтой зоны». Ниже наглядно представлена 5-ка регионов, входящих в «желтую зону».

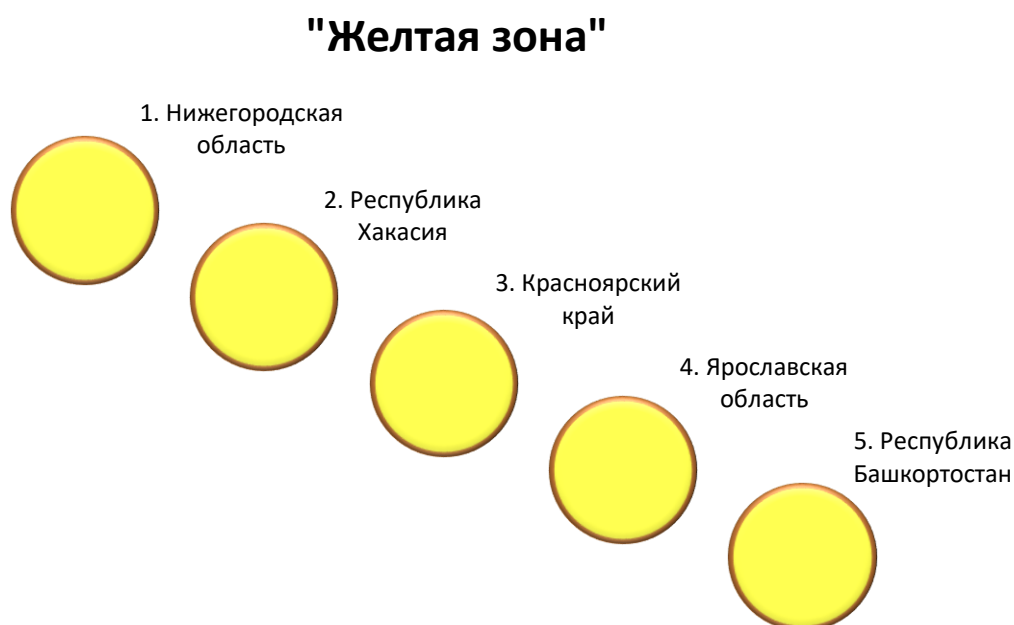


Рисунок 2. 5-ка регионов находящихся в «желтой зоне».

Также есть обычные регионы, которые не входят в критическую зону и зону риска, так называемая «зеленая зона», где убыточность является приемлемой или отсутствует. В нее входят 46 регионов, но самыми благоприятными для страховщиков являются регионы, занимающие 5 последних позиций (рисунок 3).

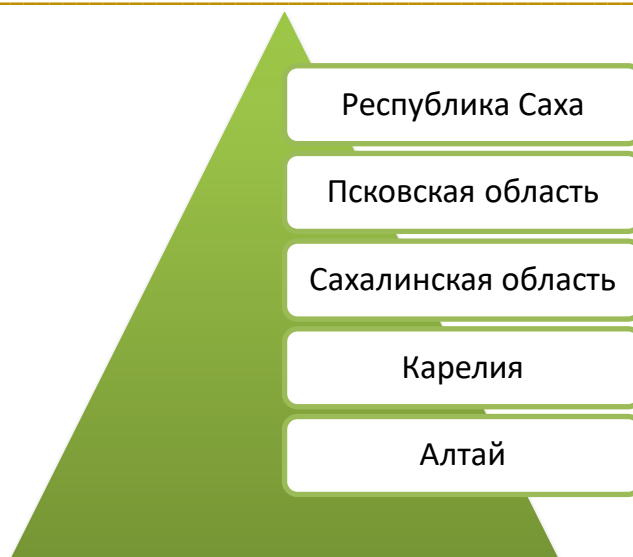


Рисунок 3. 5-ка самых благоприятных регионов

Далее более подробно рассмотрим ситуацию в Краснодарском крае, который относится к токсичным регионам и занимает 7 строчку, а так же сравним с ситуацией в Кировской области, находящейся на 7 строчке «зеленой зоны».

По итогам первого полугодия 2017 года кировская область оказалась в числе регионов, где вышеперечисленных проблем практически нет.

В первом полугодии текущего года средняя выплата по ОСАГО в Кировской области составила 85 тысяч 206 рублей. Это выше среднего показателя по стране – он равнялся 78,6 тысячам рублей. С такими цифрами данный регион разместился на 43 месте рейтинга проблемных с точки зрения мошенничества и убыточности по ОСАГО регионов.

Результаты показывают, что в 14 регионах России средняя выплата превышает 100 тыс. рублей, при этом в среднем по стране она составляет 78,6 тыс. рублей. Зачастую большое число высоких выплат - это признак того, что в регионе активно действуют криминальные автоюристы, которые перекупают у автовладельцев права требования к страховщику через суд, после этого взыскивают с компании большие суммы. В большинстве случаев автоюристы злоупотребляют правом.

Между тем, проведенная аналитиками работа показала, что Кировской области это не грозит. Она попала в так называемую «зеленую зону», где проблем с мошенничеством практически нет или их удается решать, а убыточность приемлема. Частота страховых случаев с января по июнь в этом регионе равнялась 5,7%, отношение судебных к несудебным документам – 14,9%, отношение судебных расходов к сумме основного требования – 68%, снижение прироста договоров – минус 2,4%, а уровень выплат с учетом расходов на ведение деятельности – 144% (63 место).

Годом ранее обстановка в рассматриваемом регионе обстояла гораздо хуже – он числился в середине рейтинга и в любой момент мог перейти в критическую – «красную зону». Хотя тогда и частота страховых случаев была меньше - 5,3%, и средняя выплата по ОСАГО была указана в размере 63 тысяч 795 рублей.

На сегодняшний день наиболее остро проблема с мошенничествами и убыточностью стоит в таких регионах России, как Волгоградская и Ростовская области, республика Адыгея, Северная Осетия-Алания, а также Приморская область и Краснодарский край.

Кубань – в числе лидеров в РФ по ущербу от деятельности «автоюристов» и количеству мошеннических обращений за страховкой.

В 2016г. выплаты по ОСАГО в Краснодарском крае превысили сборы почти на 1 млрд руб.

В регионе за 9 месяцев 2016г. в сравнении с аналогичным периодом 2015г. число заключенных договоров снизилось с 1,39 млн до 1,24 млн договоров. При этом выплаты резко выросли – если в прошлом году за 9 месяцев они составили 4 млрд руб., то в 2016г. достигли 8 млрд рублей.

Кроме того, в текущем году возмещение на 1 миллиард превысило собранные премии (7 млрд руб.). Таким образом, на Кубани страхование по ОСАГО является убыточным. По итогам I полугодия 2016г. убыток достиг в регионе более 210%.

Юг России попал в число «токсичных» регионов по ОСАГО из-за большого количества выигранных дел автоюристами и обилия мошеннических схем. Кроме Ростовской области и Краснодарского края к проблемным были отнесены Волгоградская, Мурманская и Челябинская области.

По оценкам службы безопасности «Альфастрахования», на Кубани более половины обращений на выплаты по ОСАГО имеют признаки страхового мошенничества. В их число входят умышленные ДТП, страхование машин-двойников с перебитыми номерами и другое. Страховщики считают, что вокруг рынка ОСАГО сформировался обширный теневой рынок, который получает значительную часть выплат. В частности, в сентябре 2016г. «Альфастрахование» сообщало о результатах расследования компании: очереди за покупкой полисов ОСАГО создаются искусственно. По заключению страховщиков, автовладельцы платят до 3 тыс. руб. за места в очередях, которые являются фальшивыми.

В России используется от 1 до 4 млн. поддельных полисов ОСАГО. Приводились данные, что на 10% уменьшились продажи ОСАГО. Но количество автомобилей не сокращается, рынок стабильно прирастает на 10-15% в год. Около 25% машин, которые ездят по дорогам Краснодарского края, либо не имеют страховки, либо приобрели фальшивые полисы.

По оценкам игроков рынка, одна из причин обилия мошеннических схем – большой процент коррупционной составляющей на Кубани. До 60% исков, с которыми работают юристы краснодарского офиса «Альфастрахования», касаются аварий, случившихся в других регионах

и по полисам, выданных в других субъектах РФ. До 80% автоюристов Краснодара используют нелегальные схемы в работе, намеренно отправляют неполный пакет документов, совершают подлоги, обманывают автовладельцев. Кубань отличается одним из самых высоких в стране показателей убытков от действий криминальных автоюристов – по итогам I полугодия 2016г. эта сумма уже достигла 386 млн. рублей.

Использование мошеннических схем для незаконного получения страховых выплат широко распространено, подтверждает директор краснодарского филиала СК «Россгосстрах» Александр Казаков. «Многие рядовые граждане считают нормальным использовать нелегальные схемы для получения выплат. Людям не приходит в голову, что за страховое мошенничество есть уголовная статья.

Краснодарский край стал лидером по потерям страховщиков ОСАГО от мошенников: размер нестраховых выплат (накладных расходов) в судах, спровоцированных автоюристами, по итогам 1 полугодия 2017 года превысил 1,25 млрд рублей. По статистике Российского союза автостраховщиков (РСА) за год этот показатель вырос на 160%. В 1 полугодии 2016 года сумма основного требования (страховая выплата) в рамках судебного производства в Краснодарском крае составила 541,9 млн рублей, что превысило размер накладных расходов всего на 13%. Подобная пропорция сохранилась и по итогам первого полугодия 2017 года, однако размер ущерба вырос почти в 2,3 раза.

Подобная статистика наглядно демонстрирует масштаб ущерба рынку ОСАГО от деятельности криминальных автоюристов. Их главная задача – попасть в суд, минуя процедуру досудебного урегулирования, чтобы получить как можно больше нестраховых выплат - штрафы по закону о защите прав потребителей (ЗоЗПП), оплату услуг экспертизы и экспертов, пени и т.п.

В Краснодарском крае на выплаты, наложенные на страховщика по решению суда в соответствии с ЗоЗПП, по итогам 1 полугодия 2017 г. потрачено почти 963,3 млн рублей, на прочие расходы – 286,7 млн рублей. По сравнению с аналогичным периодом 2016 года их размер увеличился на 195% и 87% соответственно. С учетом того, что автовладелец при решении вопроса с оценкой величины ущерба предпочитает все решать в досудебном порядке, можно почти со 100% уверенностью сказать, кто на самом деле приходит в суд и зачем. И в чью пользу. Отмечу также, что по статистике ГИБДД, в целом по РФ отмечается существенное снижение количества аварий, однако, в Краснодарском крае частота страховых случаев не меняется (5,9%-6%), а в РФ в среднем она даже увеличилась на 0,5%.

В целом по стране накладные расходы страховщиков в судах выросли на 55% - до 8,7 млрд рублей, объем страховых выплат по суду в первом полугодии 2017 года составил 7,9 млрд рублей. Таким образом, непрофильных выплат, которые не имеют отношения к стоимости ремонта транспортного средства, стало на 10% больше.

В первом полугодии отмечена негативная тенденция – неравное соотношение между страховыми и нестраховыми выплатами в пользу последних, то есть непрофильных для

компаний выплат. Их практически на 1 млрд больше, чем тех, которые делаются в отношении поврежденного имущества. Это говорит о предпринимательском интересе к деньгам, которые пошли на выплаты не потребителям, а недобросовестным посредникам и мошенникам.

Основными способами работы криминальных автоюристов являются: фальсификация договоров цессии и доверенностей, фальсификация экспертизы, проведение экспертизы не по Единой методике, фальсификация ДТП, повреждений, нарушение порядка досудебной претензии - направление по почте пустых претензий, решение судов на выплату по поддельным бланкам полисов, завышение стоимости услуг и экспертизы в суде и услуг самих криминальных автоюристов, поддельные исполнительные листы.

Наиболее проблемными регионами с точки зрения выплат по суду остаются Краснодарский край, Волгоградская, Ростовская области.

Многие специалисты считают, что сложившаяся ситуация произошла из-за аморального поведения самих страховых компаний. Имея большую прибыль, они не выплачивали гражданам положенных средств и те в свою очередь были вынуждены обращаться к автоюриста. Это и послужило причиной нынешних проблем на рынке ОСАГО.

Ситуация на рынке ОСАГО настолько неопределенная, что давать какие-либо прогнозы невозможно, так как в любой момент может быть как снижение убыточности, так и полное прекращение работы всех компаний с этим видом страхования.

Ситуацию должно изменить введение натурального замещения в ОСАГО, т. е. ремонта. Но всех проблем это не решит, необходима работа страховщиков по досудебному урегулированию убытков и взаимодействие с региональными властями, правоохранительными и судебными органами.

Библиографический список

1. Алиев Б.Х. Основы страхования: учебник/ Б.Х. Алиев, Ю.М. Махдиева.- М.: ЮНИТИ-ДАНА.- 2014.- 503с. - Режим доступа <http://www.iprbookshop.ru.18174/>- ЭБС «IPRbooks
2. Годин А.М. Страхование (Электронный ресурс): учебник/А.М. Годин, С.Р. Демидов, С.В. Фрумина. - М.: Дашков и К.- 2015.-195 с. - Режим доступа [1rgbookvbor.gi./](http://1rgbookvbor.gi/)-ЭБС «IPRbooks
3. Дедиков С.В. Обязательное страхование автогражданской ответственности. Комментарии федерального закона "Об обязательном страховании гражданской ответственности владельцев транспортных средств". - СПб. Издательство "Юридический центр Пресс", 2003. - 436 с. - серия «Научно-практический комментарий»
4. Исламов Ф.Ф. Проблемы формирования и функционирования рынка страховых услуг России: Монография. – Уфа: РИЦ БашГУ, 2013. – 92 с.

-
5. Периодическая печать: Финансы, Страховое дело, Финансы и кредит, Экономическая газета.
 6. Федеральный закон от 25.04 2002 № 40 -Ф З «Об обязательном страховании гражданской ответственности владельцев транспортных средств»(с измен. и доп.)
 7. Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]:
Ре-жим доступа: www.gks.ru
 8. Рейтинг «токсичных регионов». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.zr.ru/content/news/909595-rejting-osago-regiony-gde-k/>

СЕКЦИЯ 8. БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ, АНАЛИЗ, АУДИТ

УДК 657

Лыткина А.Ю., Пастухова К.И. Сравнение принципов внутреннего аудита

Comparison of the principles of internal audit.

Лыткина Анастасия Юрьевна

Студентка,

Сибирский федеральный университет

Пастухова Кристина Игоревна

Студентка,

Сибирский федеральный университет

Lytkina Anastasia Yurevna

The student,

Siberian Federal University

Pastukhova Kristina Igorevna

The student,

Siberian Federal University

Аннотация. В данной статье авторы раскрывают понятие основополагающие принципы внутреннего аудита, представляют анализ принципов деятельности внутреннего аудита и приводят их сравнительную характеристику.

Ключевые слова: основополагающие принципы, внутренний аудит, этические кодексы.

Abstract. In this article, the authors disclose the notion of the fundamental principles of internal audit, present an analysis of the principles of internal audit activity and have given their comparative characteristics.

Keywords: fundamental principles, internal audit, ethical codes.

На современном этапе развития внутренний аудит находится в стадии своего научного и теоретического обоснования и рассматривается различными авторами как область научных и практических знаний. Данные предпосылки вызывают необходимость всестороннего рассмотрения и дальнейшего обоснования теоретических вопросов, связанных с выделением в системе корпоративного управления внутреннего аудита (службы внутреннего аудита, СВА). Следует отметить, что ключевым вопросом, который в научной и экономической литературе до конца не раскрыт, остается выделение основополагающих принципов внутреннего аудита и их характеристика [1].

Необходимо понимать, что из себя представляет такая научная категория как основополагающие принципы внутреннего аудита.

Основополагающие принципы внутреннего аудита — это основные требования, предъявляемые к аудиторским фирмам и аудиторам, проводящим внутренний контроль

деятельности. Содержание любого изучаемого объекта по отношению к другим строится на основе принципов, которыми он обладает.

В соответствии с Кодексом этики аудиторов России к основополагающим принципам аудита относятся: честность, объективность, профессиональная компетентность и должная тщательность, конфиденциальность, профессиональное поведение [2]. В таблице 1 раскрываются все пять принципов вышеуказанного Кодекса.

Таблица 1

Принципы аудиторской деятельности

№	Принцип	Характеристика
1	Честность	Аудитор должен выполнять свою работу честно, открыто, избегать обмана в отношениях с людьми по поводу деловых и профессиональных моментов. Аудитор также должен вести дела справедливо и правдиво.
2	Объективность	Основанием для аудиторских выводов, заключений может быть только проверенная и объективная информация, но не предвзятость или оказываемое на аудитора давление.
3	Профессиональная компетентность и должная тщательность	Аудитор должен постоянно обновлять свои знания в первую очередь о законодательстве, относящемся не только к аудиторской деятельности, но и к той организации, в которой аудитор ведет свою деятельность. Аудитору необходимо постоянно повышать уровень своей профессиональной подготовки. Это касается не только аудитора, но и лиц, работающих под его началом.
4	Конфиденциальность	Аудитор не должен раскрывать информацию третьим лицам, кроме тех лиц, которые имеют соответствующее право на получение информации и кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством.
5	Профессиональность поведения	Аудитору должен сохранять репутацию профессии аудитора, а также той организации, в которой он исполняет свои должностные обязанности. Аудитор должен относиться к своей профессии надлежащим образом, соблюдать все вышеперечисленные принципы, требования законодательства. Аудитор должен оценивать свои действия объективно, не превышая своих полномочий.

Следующие основные принципы относятся непосредственно к работникам контрольно-счетных органов. Они раскрываются в Этическом кодексе сотрудников контрольно-счетных органов Российской Федерации Ассоциацией контрольно-счетных органов РФ (далее – АКСОР), признавая особую ответственность контрольно-счетных органов (далее – КСО) перед государством и обществом [3].

Таблица 2

Принципы деятельности работников контрольно-счетных органов Российской Федерации

№	Принцип	Характеристика
1	Честность и объективность при выполнении служебных обязанностей	Данный принцип сочетает в себе 1 и 2 принцип аудиторской деятельности. Основанием для выводов, заключений сотрудника КСО может быть только проверенная и объективная информация, но не предвзятость или оказываемое на него давление. Поведение сотрудника КСО должно соответствовать общеустановленным личностным и профессиональным нормам поведения.
2	Порядочность	Профессиональная деятельность и поведение сотрудника КСО должны быть корректными и добросовестными, сам работник должен показывать подкреплять свой статус личным авторитетом и быть доброжелательным к людям.
3	Профессиональная компетентность	Аналогичен принципу аудиторской деятельности №3. Сотруднику КСО необходимо постоянно повышать свою квалификацию, изучать изменение и введение новых НПА, улучшать свои практические навыки. Также важно: если сотрудник не уверен в своих знаниях или навыках по соответствующему текущему заданию, ему необходимо поставить в известность своего руководителя.
4	Безупречное поведение	Принцип очень схож с принципом аудиторской деятельности «Профессиональность поведения». Сотрудник КСО должен придерживаться всех принципов, вести свою деятельность в соответствии с законодательством для поддержания как своей личной репутации, так и имидж органа.
5	Лояльность	Сотрудник КСО должен быть нейтральным в отношении проверяемых структур, не должен вмешиваться в деятельность, вызывающую конфликт интересов, которая может повлиять каким-либо негативным образом на дело.
6	Конфиденциальность информации	Соответствует принципу №4. Сотрудник КСО не должен использовать информацию во внерабочих целях и разглашать ее третьим лицам если это не соответствует законодательству.
7	Независимость	Один из самых важных основополагающих принципов-требований. Сотрудник КСО должен быть самостоятельным в своей деятельности, соответствовать принципам честности, объективности и порядочности, не быть подверженным влиянию со стороны заинтересованных лиц.

Таким образом сравнив Кодекс АКСОР с Кодексом этики аудиторов России можно сделать вывод что принципы достаточно схожи хотя имеются отличия, но они связаны именно с конкретизацией деятельности КСО.

Далее рассмотрим внутренний аудит в Центральном банке РФ. В первую очередь, внутренний аудит направлен на совершенствование деятельности, а также на оказание помощи руководителям объектов аудита в поддержании эффективности и совершенствовании системы внутреннего контроля. В таблице 3 обозначены основные принципы на которых стоит деятельность внутреннего аудита именно в Центральном банке Российской Федерации [4].

Таблица 3

Основные принципы внутреннего аудита в Банке России

№	Принцип	Характеристика
1	Независимость	Соответствует принципу №7 Кодекса АКСОР. Аудиторская деятельность должна проводиться независимо от деятельности проверяемых объектов и выполняемых ими процедур внутреннего контроля.
2	Риск-ориентированный подход	Данный принцип заключается в осуществлении внутреннего аудита исходя из уровня рисков

В таблице 4 представлено сравнение всех трех источников по всем вышеуказанным принципам.

Таблица 4

Сравнение принципов

Принцип	Кодекс этики аудиторов России	Этический кодекс сотрудников КСО РФ, АКСОР	ЦБ РФ
Честность	+	+	
Объективность	+	+	
Профессиональная компетентность и должная тщательность	+	+	
Конфиденциальность (Конфиденциальность информации)	+	+	
Профессиональность поведения (Безупречное поведение)	+	+	
Порядочность	-	+	
Лояльность	-	+	
Независимость	-	+	+
Риск-ориентированный подход	-	-	+

Таким образом, авторы исследовали основополагающие принципы внутренней аудиторской деятельности в различных организациях. Важно отметить, что соблюдение всех принципов может обеспечить соответствующий уровень работы аудитора и от этого зависит качество результатов контрольных функций аудиторов.

Библиографический список

1. Сметанко А.В. Классификация и характеристика принципов внутреннего аудита // Финансы: Теория и Практика. 2014. №2. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/klassifikatsiya-i-harakteristika-printsipov-vnutrennego-audita>
2. Кодекс этики аудиторов России (одобрен Советом по аудиторской деятельности при Минфине РФ (протокол N 56 от 31 мая 2007 г.)
3. Этический кодекс сотрудников контрольно-счетных органов Российской Федерации
4. Основные задачи и принципы внутреннего аудита в Банке России URL: <http://www.cbr.ru/today/?PrId=tasks>

Электронное научное издание

Экономическое развитие и инновационная экономика: тенденции, перспективы и проблемы развития

сборник научных трудов по материалам VII Международного экономического
форума молодых ученых

15 января 2018 г.

По вопросам и замечаниям к изданию, а также предложениям к сотрудничеству
обращаться по электронной почте mail@scipro.ru

Подготовлено с авторских оригиналов



ISBN 978-1-370-57600-5



9 781370 576005

Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 4,1. Тираж 100 экз.

Издательство НОО Профессиональная наука
Нижний Новгород, ул. Ломоносова 9, офис 309
Издательство Smashwords, Inc. 15951 Los Gatos
Blvd., Ste 16, USA