



Научная общественная организация
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАУКА

International
scientific
journal

***PROFESSIONAL
SCIENCE***



#2/2016

Los Gatos,
CA, USA

**НАУЧНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАУКА**

Professional Science

international scientific journal

№ 2/2016

www.scipro.ru

UDC 001
LBC 72

P 93

Professional Science: international scientific journal, Los Gatos (CA), USA:
Scientific public organization “Professional science”, #2. 2016. 61 p.

ISSN xxxx-xxxx

The journal “Professional Science” is the research and practice edition which includes the scientific articles of students, graduate students, postdoctoral students, doctoral candidates, research scientists of Russia, the countries of FSU, Europe and beyond, reflecting the processes and the changes occurring in the structure of present knowledge.

It is destined for teachers, graduate students, students and people who are interested in contemporary science.

All articles included in the collection have been peer-reviewed and published in the form in which they were presented by the authors. The authors are responsible for the content of their articles.

The information about the published articles is provided into the system of the Russian science citation index – RSCI under contract № 2819-10/2015K from 14.10.2015

The electronic version is freely available on the website <http://www.scipro.ru>

UDC 001

LBC 72

ISSN xxxx-xxxx

Editorial team

Chief Editor – Krasnova Natalya, PhD, assistant professor of accounting and auditing the Nizhny Novgorod State University of Architecture and Construction. (mail@nkrasnova.ru)

Luca Starori — Italy, PhD, Università degli Studi di Napoli Federico II

Zhanar Zhanpeisova — Kazakhstan, PhD, Сәулет-құрылыс академиясы жетекші қазақ

John Pilger — USA, PhD, Tufts University

Khalmatova Barno Turdyhodzhaeva — Uzbekistan, MD, Professor, Head of the Tashkent Medical Academy

Materials printed from the originals filed with the organizing committee responsible for the accuracy of the information are the authors of articles

Editors N.A. Krasnova, T.N.
Pleskanyuk, 2016

Article writers, 2016

Sole proprietorship N.A. Krasnova,
2016

Оглавление

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ (PEDAGOGY)	6
Куликова Т.И. Реализация индивидуальной траектории бакалавра в процессе изучения дисциплины «Тимбилдинг в образовательной организации».....	6
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ (PSYCHOLOGY)	21
Шалагинова К.С. Развитие конфликтологической компетентности как одно из условий формирования полиэтнической компетентности классных руководителей.....	21
ФИЛОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ (PHILOLOGY)	32
Kegeyan S.E. Intercultural communication in the workplace and the role of communication in an organization.....	32
ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ (JURISPRUDENCE)	40
Минахметов И.Р., Бурмистрова С.Н. Финансово-правовая характеристика новой реформы органов исполнительной власти: некоторые аспекты.....	40
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ (ECONOMY)	54
Журавская К.Г., Тиндова М.Г. Эконометрический анализ урожайности масличных культур...	54

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ (PEDAGOGY)

УДК 378.14

Куликова Т.И. Реализация индивидуальной траектории бакалавра в процессе изучения дисциплины «Тимбилдинг в образовательной организации»

Implementation of individual Bachelor's trajectory in the course of studying the discipline "Teambuilding in the educational organization"

Куликова Татьяна Ивановна

Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого, г. Тула

Kulikova Tatyana Ivanovna

Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University, Tula

Аннотация: В статье рассматривается проблема индивидуализации обучения как метода повышения качества подготовки педагогических кадров для новой школы. Раскрываются понятие и сущность индивидуальной траектории обучения студентов педагогического вуза. Автор представляет опыт реализации индивидуальной траектории на примере дисциплины «Тимбилдинг в образовательной организации». Данная дисциплина отвечает потребности в практических знаниях о навыках конструктивного межличностного взаимодействия в группе; технологиях управления динамикой, мотивацией и сплоченностью групп; методах диагностирования проблем группы и управления основными условиями ее продуктивности.

Abstract: The problem of individualization of learning as a method of improving the quality of teacher training for the new school. Reveals the essence of the concept and the individual trajectory of training of pedagogical high school students. The author presents the experience of the implementation of individual trajectory as an example of discipline "Teambuilding in the educational organization." This discipline responds to the need for practical knowledge about the skills of constructive interpersonal interaction in the group; dynamics control technologies, motivation and group cohesion; methods of diagnosing problems and the group management of the main conditions of its production.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, педагогическое образование, индивидуальная траектория обучения

Keywords: vocational training, teacher training, individual learning trajectory

Важнейшая задача педагогического образования — обеспечить школу современными педагогическими кадрами. Однако, по мнению В.А. Болотова – председателя Координационного совета по области образования «Образование и педагогические науки», «наша подготовка специалистов не только в педагогических институтах, но и в федеральных и классических университетах оторвана от потребностей школы» [9]. Система школьного образования, для которой вузы готовят педагогов, в последние годы претерпела значительные изменения. Она стала вариативной, учителя работают по различным программам, в том числе авторским; вводятся интегрированные, новые для школы курсы; действуют вариативные учебники. Таким образом, мы наблюдаем явное противоречие между современными требованиями к содержанию и результатам подготовки студентов по педагогическим специальностям и существующей системой высших учебных заведений педагогического профиля, структурой и содержанием программ педагогической подготовки. На разрешение обозначенной проблемы ориентирован проект «Развитие и апробация новых модулей и правил реализации основной образовательной программы бакалавриата по укрупненной группе специальностей «Образование и педагогика» (направление подготовки — Педагогическое образование)», который реализуется в рамках модернизации педагогического образования в России.

Данный проект предполагает подготовку студентов непедагогического бакалавриата, которые хотят заниматься педагогической деятельностью. Руководитель Центра развития лидерства в образовании Института образования НИУ «Высшая школа экономики», научный руководитель проектов академического бакалавриата и исследовательской магистратуры А.Г. Каспржак полагает, что «в любом педвузе или университете, где есть обучение в рамках педагогических направлений, необходимо организовать деятельность студента

через систему мероприятий таким образом, чтобы они стали для будущего педагога событиями, ориентирующими его на достижение новых образовательных результатов, которые позволят ему овладеть профессиональными компетенциями и трудовыми функциями, необходимыми для работы в условиях нового федерального государственного образовательного стандарта и профстандарта педагога» [9].

Профессиональное становление будущего педагога в рамках нового образовательного и профессионального стандарта во многом зависит от организации учебной деятельности студентов, предполагающей высокий уровень осознанности обучения, умение использовать оптимальные способы и средства достижения поставленных целей. Переход на модульный принцип обучения в вузе позволяет изменить форму взаимодействия преподавателя со студентами в процессе обучения и способствует построению индивидуальной траектории каждого студента. Под индивидуальной траекторией мы понимаем такой процесс обучения, при котором обучающийся может эффективно анализировать и планировать свою профессионально-образовательную деятельность. Траектории формируются в системе непрерывного образования в процессе освоения (государственных) образовательных стандартов, обучающих модулей и учебных программ. Разработка индивидуальных образовательных траекторий – процесс многоплановый и призванный обеспечить развитие самостоятельности и инициативы личности, возможность наиболее полной реализации ее творческого потенциала для успешной деятельности в профессиональной сфере [4].

Эффективность деятельности педагога во многом будет зависеть от того, насколько он готов к саморазвитию, самообучению, самовоспитанию, самосовершенствованию. В учебном пособии «Педагогическая психология» И.А. Зимняя, обращаясь к студенту – будущему педагогу, пишет: «Каждый, кто

выбирает профессию педагога, берет на себя ответственность за тех, кого он будет учить и воспитывать, вместе с тем, отвечая за самого себя, свою профессиональную подготовку, свое право быть Педагогом...». Продолжая свое обращение, автор определяет ряд обязательств, характеризующих (на наш взгляд) личность современного учителя: «...обязательной предпосылкой и основой успешной деятельности педагога являются уважение, знание и понимание своего ученика как «Другого», ... это также предполагает знание психологических механизмов и закономерностей поведения, общения. Педагог является организатором учебной и воспитательной деятельности обучаемых, их сотрудничества и в то же время выступает в качестве партнера и человека, облегчающего педагогическое общение, т.е. «фасилитатора», по К. Роджерсу. Необходимо развивать свои организаторские, коммуникативные способности...» [5, с. 3-5]. Новые квалификации педагогов могут быть востребованы системой образования, которая нуждается в учителях, способных выходить за рамки учебного предмета и решать проблемы, связанные не только с усвоением знаний и умений в определённой области.

Рассмотрим построение индивидуальной траектории обучения бакалавров – будущих педагогов на примере реализации дисциплины «Тимбилдинг в образовательной организации». Данная дисциплина относится к дисциплинам модуля гуманитарного, социального и экономического цикла программы бакалавриата по укрупненной группе специальностей «Образование и педагогика». Программа дисциплины разработана с учетом потребности в практических знаниях о навыках конструктивного межличностного взаимодействия в команде; технологиях управления динамикой, мотивацией и сплоченностью групп; методах диагностирования проблем группы и управления основными условиями ее продуктивности. В основу учебного курса положен

зарубежный и отечественный опыт применения коллективных форм работы и создания рабочих команд (Б. Такмен, Р. Белбин, М. Бронштейн, Х. Роббинс, М. Финли, Т.Д. Зинкевич-Евстигнеева, Т.Ю. Базаров, Ю.М. Жуков, Е.Н. Павлова, А.В. Журавлев, В.А. Безрукова и др.).

Целью освоения дисциплины «Тимбилдинг в образовательной организации» является формирование у студентов понимания основных принципов создания команд (ученических, педагогических) и необходимых условий успешной командной работы; овладение методами управления деятельностью групп, направленных на повышение потенциала школьного коллектива.

Структура курса включает пять взаимосвязанных укрупненных блоков тем (разделов). *Первый* из них знакомит студентов с основными подходами к пониманию командообразования и тенденциями современного командообразования в мире и России (типологический подход К. Юнга; ролевой подход Р.М. Белбина, Т.Ю. Базарова и др.). Осмысление проблемы командообразования становится все более актуальным по целому ряду причин. Одна из них заключается в том, что темпы изменений в современной реальности «не позволяют отдельному человеку, даже весьма образованному и талантливому, хотя бы отслеживать эти перемены, не говоря уже о том, чтобы их упреждать, используя возникающие возможности и смягчая неблагоприятные последствия» [3, с. 5]. Вторую причину определяет тот факт, что применение командной формы работы зачастую ведет к повышению общего результата, а, следовательно, можно выполнять тот же «объем работы с меньшими усилиями или с теми же усилиями выполнять значительно больший объем работы» [там же]. И, наконец, третья причина – это переживание удовольствия от создания неповторимой эмоциональной атмосферы. У многих коллег по команде завязываются

долговременные дружеские отношения.

Второй раздел посвящен анализу сущности и специфике командообразования. Содержание данного раздела ориентировано на рассмотрение существующих моделей командообразования (Майерс-Бриггс, Кейрси, Р. Белбина, Т.Ю. Базарова), определение стадий и процессов командообразования и характеристику функциональных и психологических ролей в команде. *Третий раздел* дает представление о распределении ролей в команде. Студенты знакомятся с функциональными и психологическими ролями в команде, а также с личностными особенностями, влияющими на работу в команде. *Четвертый раздел* раскрывает особенности работы в команде. При изучении данного раздела студенты осваивают практические аспекты управления командными взаимоотношениями, формальные и неформальные инструменты управления, навыки работы с конфликтом в команде. *Пятый раздел* ориентирован на овладение технологией формирования команды. Студенты изучают этапы развития команды и ее жизненный цикл. В процессе изучения данного раздела студенты разрабатывают собственные проекты создания команды, что способствует развитию готовности молодых педагогов к организации проектной и исследовательской деятельности учащихся и возможности использования такого вида интеллектуальных ресурсов, как опыт самих обучающихся и опыт реальной школьной жизни.

Предлагаемая содержательная структура дисциплины «Тимбилдинг в образовательной организации» приводит в четкую, логически выстроенную систему сведения о наиболее важных аспектах командообразования. В результате изучения дисциплины студенты приобретают необходимые компетенции для работы в команде, толерантного восприятия социальных, культурных и личностных различий членов команды; постановки краткосрочных и

перспективных целей, способствующих достижению успеха командной работы; осваивают навыки проектирования и моделирования эффективной команды. Характерной особенностью проектирования является создание и познание чего-либо нового, не существующего в настоящий момент, но могущего возникнуть в результате определенной целенаправленной деятельности. Таким образом, содержание дисциплины расширяет взгляды студентов на проблематику современного образования, определяет возможности выбора при формировании собственной образовательной траектории и позволяет сформулировать свою педагогическую миссию.

Индивидуальная траектория обучения направлена на развитие у студентов таких качеств личности, которые соответствуют их природным способностям. Преподавателю следует выстраивать взаимодействие со студентами на основе сотрудничества. Как считают А.А. Лобут и Н.Е. Попова, необходимо демонстрировать веру в способности студентов, стимулировать их труд, терпимо относиться к недостаткам, поэтому деятельность преподавателя сводится к тому, чтобы направлять, убеждать, организовывать, давать свободу выбора студенту. Индивидуальная траектория предполагает обучение без принуждения. Такая организация процесса обучения требует от преподавателя использования различных методов и приемов подачи учебного материала, умелого сочетания теории и практики, создание ситуации успеха для студента, развитие его самостоятельности в достижении собственных учебных целей. В свою очередь, «студент должен уметь видеть свои сильные и слабые качества и постоянно развивать те из них, которые делают его компетентным в выбранной профессии» [7].

Существуют различные пути построения индивидуальной траектории обучения в вузе. К наиболее «используемым в практике можно отнести

следующие:

- инновационные образовательные технологии;
- кредитно-модульная система организации учебного процесса;
- компетентностно-ориентированное обучение;
- асинхронная организация учебного процесса» [8].

В процессе реализации дисциплины «Тимбилдинг в образовательной организации» активно используются *инновационные образовательные технологии*, такие как: технология портфолио, case-технология, basket-метод, web-квест, игровые технологии, проектирование, моделирование и др.

Кредитно-модульная система организации учебного процесса позволяет проектировать индивидуальные образовательные траектории с учетом трудозатрат студентов на основе ECTS, обеспечивающей объективное определение места студента в рейтинге. Это позволяет преподавателю учитывать реальный уровень сформированности компетенций каждого студента. Критериями оценки для преподавателя является количество лекционных и практических часов по дисциплине, а также время для самостоятельной работы студента. Кредиты могут быть получены только после выполнения необходимой работы, и получения соответствующей оценки достигнутых результатов обучения.

Компетентностно-ориентированное обучение состоит в том, что студент усваивает не готовое знания, кем-то предложенное знание, а сам формулирует понятия, необходимые для решения задачи. При таком подходе учебная деятельность, периодически приобретая исследовательский или практико-преобразовательный характер, сама становится предметом усвоения.

Асинхронная организация учебного процесса на основе сочетания сетевых компьютерных технологий и мультимедийных курсов также позволяет проектировать индивидуальные траектории обучения, причем «в удобное время и

в удобном месте», с возможностью модификации учебного материала и технических решений [2]. В ходе освоения дисциплины студенты активно пользуются системой электронного обучения MOODLE. Электронные курсы содержат все необходимые обучающие, вспомогательные и контрольные материалы, а также методические рекомендации для студентов и для преподавателя в соответствии с рабочей программой дисциплины, задания для самостоятельной работы студентов.

В последние годы в связи с увеличением объема научной информации и особенностями профессиональной подготовки студентов в вузе, эта форма работы приобретает все большее значение, что обусловлено значительным сокращением учебных аудиторных часов. Исходя из многоплановости самостоятельной работы, отмечается, что большая часть времени затрачивается на поиск информации и получение знаний из научных и методических источников. Поэтому степень развития навыков самостоятельной работы определяется способностью самостоятельно прорабатывать источники информации, обобщать полученную информацию, практически применять ее при решении профессиональных задач, организовать себя на учебную, познавательную и творческую деятельность.

Самостоятельная работа студентов является формой организации и средством активизации их учебно-познавательной деятельности; она способствует формированию самостоятельности как свойства личности. Основными принципами самостоятельной работы студентов являются: комплексность, системность, преемственность, соответствие вида источника информации формам и способам информационного обеспечения самостоятельной работы. Самостоятельная работа может не только подготовить студентов к будущей профессиональной деятельности, но и ознакомить с современными научными проблемами в условиях дефицита учебного времени. Кроме того, самостоятельная

работа способствует формированию положительного познавательного мотива у студентов.

Организация самостоятельной работы студентов в процессе изучения дисциплины «Тимбилдинг в образовательной организации» предусматривает два основных варианта:

1) предварительную подготовку студентов к семинарским и практическим занятиям в соответствии с тематическим планом занятий (контроль во время занятия);

2) подготовку портфолио, т.е. индивидуальную, персонально подобранную «совокупность разноплановых материалов, которые, с одной стороны, представляют образовательные результаты, а с другой стороны, содержат информацию об индивидуальной образовательной траектории, т.е. процессе обучения, в ходе которого студент может эффективно анализировать и планировать свою образовательную деятельность» [10].

Ценность портфолио состоит в том, что вокруг него и в связи с ним может быть выстроен учебный процесс, позволяющий развивать или формировать необходимые компетенции, предусмотренные образовательным и профессиональным стандартами.

Портфолио содержит лучшие работы студента, выбранные им примеры практического опыта, связанные с оцениваемой областью знаний. Портфолио – это способ фиксации, накопления материалов, которые демонстрируют умение студента решать задачи в своей будущей профессиональной деятельности. Портфолио показывает уровень подготовленности, уровень активности. Основное предназначение портфолио — показать наиболее значимые результаты учебно-профессиональной деятельности [6].

Портфолио представляет собой набор материалов, структурированных

определенным образом. В качестве единиц портфолио могут быть письменные творческие работы студентов, результаты тестирования, задания для самостоятельной работы, результаты групповой работы, сообщения, доклады и рефераты, графические организаторы (схемы, таблицы, рисунки) и так далее. Задания по оформлению портфолио даются уже на первой встрече со студентами. Вместе с тем, студент всегда имеет возможность исправить, добавить, более качественно выполнить задание и заменить «старое на новое».

Портфолио по дисциплине «Тимбилдинг в образовательной организации» включает следующие составляющие единицы:

Глоссарий (словарь терминов) по разделам дисциплины. Студенты составляют индивидуальный словарь специальных терминов с толкованием, примерами, иногда переводом на язык оригинала.

Письменная творческая работа в форме эссе на тему «Команда моей мечты». «*Эссе* (франц. *essai* — попытка, проба, очерк, от лат. *exagium* — взвешивание), прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета. Как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо и может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный или чисто беллетристический характер. Языковой стиль эссе отличается образностью, афористичностью и установкой на разговорную интонацию и лексику» [1].

3. *Разработка модели команды.* Для создания модели команды следуйте алгоритму:

- определите ее тип (профессиональная, спортивная, творческая и т.д.);

- определите цель и сформулируйте ее;
- определите количество членов команды;
- определите роли членов команды;
- опишите функции каждого члена команды в соответствии со своей ролью;
- составьте структурную модель команды;
- придумайте название, слоган и эмблему своей команды.

4. *Психологический анализ* русских пословиц, отражающих работу команды.

5. *Составление аннотированного списка статей* по курсу «Тимбилдинг в образовательной организации» за последние 5 лет по схеме:

- выходные данные журнала (название, номер журнала, год издания);
- выходные данные статьи (автор, название, страницы);
- краткая аннотация содержания статьи.

6. *Анализ ситуационных задач* (case studies), подготовленных преподавателем.

7. *Тестирование*. Студентам предлагается на выбор два варианта теста. Тестирование проходит в среде электронного обучения ТГПУ им. Л.Н. Толстого (<http://moodle.tsput.ru>). Преподаватель имеет возможность контролировать прохождение студентами данной процедуры, отслеживать результаты.

8. *Самодиагностика*. По предложенным методикам студенты проводят самодиагностику личностных качеств и свойств в режиме онлайн-тестирования

URL: <http://onlinetestpad.com/ru-ru/Category/Professional-psychology-psychodiagnostics-of-personality-115/Default.aspx> (*Диагностика коммуникативных и организаторских склонностей (КОС-2)*); *Диагностика лидерских способностей (Е. Жариков, Е. Крушельницкий)*; *Диагностика коммуникативной социальной компетентности (КСК)*; *Экспресс-диагностика поведенческого стиля в*

конфликтной ситуации). Следующий тест — «Командные роли» Р. Белбина позволяет определить естественные для человека роли в коллективе, а также те роли, от которых следовало бы отказаться. URL: <http://profitest.devicecollection.com/tests-list/online-opredelitel-rolej-v-komande-po-belbinu>.

9. *Собственные материалы* по дисциплине (подборка статей, программы тренингов, рефераты, сценарии игр и др.).

Работа студентов над портфолио начинается в самом начале изучения дисциплины. Буквально на первом занятии они знакомятся с целями и задачами использования портфолио, функциями портфолио и технологией работы с ним. Презентация портфолио проводится на последнем занятии. Во время презентации студенты представляют портфолио, комментируют его содержание. Подборка материалов для портфолио осуществляется студентами самостоятельно и включает его лучшие работы, которые оцениваются на основе четко определенных преподавателем критериев:

полнота содержания и информативность;

практичность (использование материалов в профессиональной деятельности);

разнообразие представленных материалов, видов работ (эссе, проект, деловая игра, анкета, результаты исследований и т.д.), причем информация не повторяется, а сочетается между собой;

оформление портфолио;

презентация портфолио (выбор значимых аспектов для представления портфолио, защита портфолио, ответы на вопросы).

К достоинствам технологии портфолио следует отнести системный подход, возможность увидеть работу студента в динамике и оценить разнообразные

навыки и умения, раскрыть творческий потенциал, продемонстрировать сильные стороны, наметить пути профессионального самообразования. Портфолио помогает поддерживать высокую учебную мотивацию студентов, повышать активность и самостоятельность студентов, расширять возможности обучения и самообучения, развивать навыки рефлексивной деятельности студентов. Формирование портфолио поможет студенту осознать свои сильные и слабые стороны, а также выбрать приоритетные направления своей образовательной траектории [10].

Таким образом, индивидуальная образовательная траектория создает основу для профессионального самоопределения личности, целью которого является развитие готовности студентов к самостоятельному осознанному поиску личностного смысла в освоении профессиональных образовательных программ для дальнейшего осуществления своей профессиональной деятельности.

Библиографический список

1. Википедия. Свободная энциклопедия. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%AD%D1%81%D1%81%D0%B5>

2. Гончарова Е.В., Чумичева Р.М. Организация индивидуальной образовательной траектории обучения бакалавров // Вестник НВГУ. – 2012. - № 2-1. – С.57-66.

3. Жуков Ю.М., Журавлев А.В., Павлова Е.Н. Технологии командообразования: Учеб. пособие для студентов вузов. – М.: Аспект Пресс, 2008. – 320 с.

4. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Теоретико-прикладные основания прогнозирования профессионального будущего человека // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 9-8. – С. 186-186. URL: www.rae.ru/fs/

section=content&op=show_article&article_id=10004425 (дата обращения: 14.07.2015).

5. Зимняя И.А. Педагогическая психология. Учебник для ВУЗов. – Изд-во: Московский психолого-социальный университет (МПСУ). – 2010. – 448 с.

6. Куликова Т.И. Метод портфолио как способ оценки знаний студентов // Научно-методическое обеспечение инновационной деятельности для повышения качества образовательного процесса: Материалы XXXIV учеб.-метод. конф. профессорско-преподавательского состава ТГПУ им. Л.Н. Толстого: В 2 ч. – Тула: Изд-во Тул. гос. пед. ун-та им. Л.Н. Толстого, 2007. – Ч. 2. - С.230-233.

7. Лобут А.А., Попова Н.Е. Индивидуальный подход к обучению в вузе // Педагогическое образование в России. - 2013. - № 6. – С.51-56.

8. Мирошникова О.Х. Проектирование индивидуальных образовательных траекторий студентов в процессе иноязычной подготовки в неязыковом вузе // Электронное научное издание (электронный научно-педагогический журнал). The Emissia.Offline Letters. – URL: <http://www.emissia.org/offline/2008/1255.htm> (дата обращения: 14.07.2015).

9. Модернизация педагогического образования: основной этап апробации проектов // Портал сопровождения проектов педагогическоеобразование.рф. - URL: <http://педагогическоеобразование.рф/news/show/68> (дата обращения: 14.07.2015).

10. Полежаев В.Д., Полежаева М.В. Портфолио студента как инструмент создания индивидуальной траектории обучения // Современные наукоемкие технологии. – 2008. – № 3 – С. 77-78. URL: www.rae.ru/snt/?section=content&op=show_article&article_id=4616 (дата обращения: 14.07.2015).

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ (PSYCHOLOGY)

УДК 159.9.075

Шалагинова К.С. Развитие конфликтологической компетентности как одно из условий формирования полиэтнической компетентности классных руководителей

The development of conflictological competence as one of the conditions of formation of multiethnic competence of the class teachers

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ, проект № 15-16-71005 а/Ц

Шалагинова Ксения Сергеевна

Тульский государственный педагогический университет имени Л. Н. Толстого

Shalaginova Ksenia Sergeevna

Tula State Teachers Training University

Аннотация: В статье представлен опыт работы с классными руководителями в условиях поликультурной образовательной среды по развитию конфликтологической компетентности. В условиях поликультурности и как следствие увеличения конфликтности образовательной среды от педагога требуются компетенции по конструктивному разрешению возникающих противоречий

Abstract: The article presents the experience with the class teacher in a multicultural educational environment on the development of conflictological competence. In the context of multiculturalism and as a result increase of conflict in the educational environment from a teacher's required competencies for the constructive resolution of arising contradictions.

Ключевые слова: конфликтологическая компетентность, социально-психологический тренинг, классный руководитель, полиэтническая компетентность

Keywords: conflictological competence, socio-psychological training, a

classroom teacher, multi-ethnic competence

Внутришкольные конфликты повседневны. Современные школьники конфликтуют между собой и с учителями. Помимо этого, достаточно часто возникают конфликты и по поводу обучения в школе между родителями и детьми. Ситуации в указанных системах вполне объяснимы.

Во-первых, конфликты между людьми вообще неизбежны, а между детьми, как активно развивающимися субъектами — регулярны. Дети, как правило, не имеющие опыта разрешения конфликтов и, тем более, не осознающие процессов своего взросления и постепенного вхождения во взрослый мир, не могут самостоятельно выйти из той или иной жизненной ситуации.

Во-вторых, родители, которых так же, как и нынешних детей, никто не учил, каковы причины тех или иных проблем детей и каким образом можно успешно разрешать конфликты, приобретая и наращивая опыт и знания, часто совершают ошибки, иногда — непоправимые.

В-третьих, даже профессиональные и опытные педагоги в силу разных причин и обстоятельств сами допускают в своей работе ошибки при возникновении конфликтов в школе.

Кроме того, современные исследователи отмечают, что конфликтность образовательной реальности имеет тенденцию к разрастанию вглубь (конфликты становятся более острыми) и вширь (появляются новые виды конфликтов).

К педагогу как носителю и транслятору духовно-нравственных качеств в условиях развития поликультурного образования предъявляется еще одно требование, заключающееся в умении определять появление конфликта, прогнозировать возможный ход конфликтного противоборства и поведение оппонентов, уметь оказывать влияние на оппонентов и протекание конфликта, при необходимости – конструктивно разрешать конфликт на объективной основе или хотя бы минимизировать деструктивные формы конфликта и переводить

социально-негативные конфликты в позитивное русло.

Анализ литературы позволяет утверждать, что уже на протяжении достаточно длительного периода времени имеет место стабильный интерес к изучению различных аспектов и форм конфликтологической компетентности, а сама категория «конфликтологическая компетентность» занимает одно из центральных мест в гуманитарных науках.

Основой исследования «конфликтологической компетентности» вообще и применительно к педагогической деятельности в частности следует считать научные исследования в области конфликтологии, как зарубежных ученых (Дж. Бердон, Р. Дариндорф, М. Дойч, В. Зигерт, Г. Зиммель, Х. Корнелиус, Е. Мелибруда, В. Сатир и др.), так и отечественных (А.Я. Анцупов, Н.В. Гришина, А.И. Донцов, Е.И. Степанов и др.).

Различные аспекты проблемы формирования конфликтологической компетентности педагогов затронуты в работах О. А. Ивановой (система подготовки педагога к взаимодействию в конфликтной образовательной среде; 3.3 Дринка (формирование конфликтологической компетентности, дидактические условия подготовки студентов к решению профессиональных конфликтологических задач); Д.В. Гореловой (формирование у будущих учителей профессионально-педагогической готовности к диагностике и разрешению конфликтных ситуаций в ученической среде); М.И. Реутова (подготовка будущих учителей к ведению переговоров при разрешении конфликтных ситуаций в школе) и др.

Между тем, несмотря на значительное количество работ, посвященных обеспечению процесса формирования конфликтологической компетентности педагога, современные педагоги не обладают полным набором компетенций, позволяющим им принимать адекватные решения в конфликтных ситуациях,

предотвращать возникновение конфликтов, выступать в роли медиатора, минимизировать возможность проявления деструктивных форм конфликтов, оказывать психологическое воздействие на конфликтующие стороны с целью снижения негативного влияния и последствий конфликтов.

На основе теоретического анализа установлено, что конфликтологическая компетентность педагога представляет собой характеристику его личностных, деловых и когнитивных качеств, отражающих уровень знаний, умений и способов по разрешению противоречий между различными субъектами, нивелированию (устранению) конфликтной ситуации или переводу ее в конструктивное русло. Развитие конфликтологической компетентности учителя определяется как расширение его возможностей, повышение способностей и четкое определение мотивов, которые в наибольшей степени отвечают требованиям педагогической деятельности в условиях конфликтогенной образовательной среды.

Исследование по изучению особенностей формирования конфликтологической компетентности педагогов проводилось на базе одного из центров образования г. Тула. Выборку составили 20 педагогов, имеющих различный стаж педагогической деятельности. Возраст испытуемых от 25 до 65 лет.

Анализ результатов констатирующего этапа эксперимента позволяет утверждать, в выборке педагогов наиболее предпочитаемой стратегией поведения в конфликте является «приспособление», стратегия выявлена у 36% опрошенных. Для педагогов, предпочитающих приспособление свойственно принесение в жертву собственных интересов ради интересов другого человека. Лишь 8% респондентов готовы к «сотрудничеству», т. е. поиску решения, учитывающего интересы обеих сторон.

У 65 % респондентов — средний уровень агрессии. Испытуемые,

относящиеся к этой категории, хорошо знают и принимают нормы и правила поведения, но иногда нарушают их. Нарушая правила, они не оправдывают себя, стремясь избежать негативной оценки окружающих.

У большинства педагогов в выборке — 64% средний уровень коммуникативного контроля, который проявляется в искреннем, но не сдержанном эмоциональном проявлении. Данная категория педагогов во многом считаются в своем поведении с окружающими людьми.

Большинство опрошенных педагогов имеют средний уровень коммуникативной толерантности и средний уровень эмпатических тенденций.

При этом, коэффициент корреляции свидетельствует о наличии прямой зависимости между способом поведения в конфликте и уровнем агрессивности. Для работы с педагогами нами была разработана формирующая программа.

Цель программы: формирование конфликтологической компетентности педагогов.

Задачи программы: понимание педагогами психологической сущности конфликта, его специфики; осознание негативных эмоций, вызванных конфликтами, их проработка и отреагирование; формирование навыков конструктивного поведения в конфликтной ситуации; снижение уровня агрессивности, враждебности, конфликтности; развитие эмпатии, толерантности, повышение самоконтроля в общении.

Структура занятий:

Программа рассчитана на 16 занятий, продолжительность занятий 60-90 минут, интенсивность занятий 1-2 раза в неделю.

Смысл формирования конфликтологической компетентности педагога заключается в расширении его возможностей, повышении способностей и четком определении мотивов, которые бы оптимально соответствовали требованиям

педагогической деятельности в условиях конфликтогенной образовательной среды.

Конфликтологические задачи в деятельности педагогов общеобразовательной школы носят инвариантно-дифференцированный характер и представлены следующими группами задач: по мониторингу конфликта; по профилактике и предупреждению конфликта; по стимулированию конструктивных конфликтов; по разрешению конфликта; по моделированию воспитывающих и обучающих конфликтных ситуаций; по оказанию психологической помощи в конфликте; по организации конфликтологического просвещения (конфликтологического обучения).

Задачи по оказанию психологической помощи в конфликте и организации конфликтологического просвещения являются специфичными задачами сферы психолого-педагогического сопровождения. Задачи по моделированию воспитывающих и обучающих конфликтных ситуаций являются особенностью сферы учебно-воспитательного взаимодействия.

Эффективность программы заключается в развитии эмоциональной сферы, повышению коммуникативных навыков, эмпатии и толерантности, что способствует общему повышению уровня конфликтологической компетентности.

Программа предельно практична и ориентирована на личные результаты участников. В тренинге много информации, которую участникам предстоит усвоить, осмыслить и применить к своей работе.

На основе анализа результатов проведенного исследования и литературы по проблеме исследования (Анцупов А.Я., Шипилов А.И., Кибанов А.Я., Ворожейкин И.Е., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. Гришина Н.В.) нами были разработаны рекомендации для педагогов.

Общие рекомендации педагогам

1. Предупредить конфликты гораздо легче, чем завершить. Стратегия профилактики конфликтов заключается в умении разрешать естественные противоречия, постоянно возникающие в процессе взаимодействия учителей и школьников, неконфликтными способами: путем сотрудничества, компромисса, уступок.

2. Внутренне согласиться с утверждением: когда два человека конфликтуют, то неправ тот из них, кто умнее. Если человек считает себя опытным и умным, он должен уметь защитить свои интересы и интересы дела, не доводя ситуацию до конфликта, не наживая врага в лице своего оппонента. Поэтому в конфликте ученика с учителем, как правило, неправ учитель. В конфликте учитель — директор обычно неправ директор.

3. Будьте терпимы к инакомыслию учителей и учеников. Помните, что практически по любому вопросу у разных людей взгляды отличаются. Люди-то разные! Эти отличия естественны и нормальны. Они не должны становиться причиной конфликтов. Терпимость к инакомыслию и критике укрепит ваш авторитет и уменьшит число конфликтов.

4. Постоянно учитесь контролировать свои негативные эмоции. В процессе общения такие эмоции выполняют отрицательные функции:

- о оказывают разрушающее влияние на здоровье того, кто злится;

- о ухудшают качество мышления;

- о снижают объективность оценки окружающих;

- о по закону эмоционального заражения вызывают ответную неприязнь у партнера по общению.

5. Никогда на своих уроках не давайте негативных оценок деятельности и личности других учителей, администрации школы, родителей.

6. Помните, что хорошие взаимоотношения с окружающими представляют

собой не только самостоятельную, но и большую общественную ценность. Говорят, что хороший человек — не профессия. Это верно. Однако, если учитель-профессионал конфликтен, такой недостаток вполне сопоставим с достоинством, связанным с хорошим знанием предмета.

7. Во все времена у всех народов сложно было жить без чувства юмора. Смех способен предотвратить многие конфликты.

8. Никогда не выясняйте отношения с администрацией школы, коллегами и родителями школьников в присутствии учеников.

9. Расширяйте вероятностные границы мировосприятия. Прогнозируйте развитие всех значимых событий. Чем точнее прогноз, тем легче жить. Всегда прогнозируйте наилучший, наихудший и наиболее вероятный варианты развития событий.

10. Конфликт — это «айсберг», у которого видимая часть обычно не является главной. Умейте определить скрытое содержание конфликта, выявить, где интересы школьников или учителей сталкиваются. Регулируя свои конфликты и конфликты у подчиненных, разрешайте основное, часто скрытое противоречие, вызвавшее борьбу, а не ограничивайтесь устранением внешних поводов конфликта.

Общие рекомендации классным руководителям по решению конфликтной ситуации

1. Признать существование конфликта

2. Определить возможность переговоров. Увы, взрослые, а педагоги в особенности, чаще наставляют на путь истинный, но редко говорят с учениками на равных.

3. Выявить круг вопросов, составляющих предмет конфликта. Основная проблема состоит в том, чтобы определить в совместно используемых терминах,

что является предметом конфликта, а что нет. Уже на этом этапе вырабатываются совместные подходы к проблеме, выявляются позиции сторон, определяются точки наибольшего разногласия и точки возможного сближения позиций.

4. Реализовать принятое решение на практике. Если процесс совместных действий заканчивается только принятием проработанного и согласованного решения, а дальше ничего не происходит и не меняется, то такое положение может явиться детонатором других, более сильных и продолжительных конфликтов. Причины, вызвавшие первый конфликт, не исчезли, а только усилились невыполненными обещаниями. Повторные переговоры проводить будет намного сложнее.

Профилактика конфликтов

Приведем несколько простейших примеров, описанных в психологической литературе.

1. Подавление собеседника выдержкой и спокойствием. Если в разговоре с вами ученик начинает нервничать и повышать голос, то первой вашей реакцией будет раздражение и повышение голоса. Постарайтесь подавить эту реакцию, отвечайте на бурные атаки собеседника ровным, спокойным, уверенным, а главное, доброжелательным тоном (иногда с легкой иронией), и вы скоро увидите, как ваш собеседник перейдет на спокойный тон.

2. Неожиданное решение. Чего обычно ждут от своего руководителя провинившиеся? Наказания. Это относится и к учащимся. А как относится педагог к недобросовестному, неисполнительному, отстающему ученику? Конечно, с неприязнью и недоверием. Очевидно, для всех вас эти ответы являются аксиомами. Откажитесь от них! Особенно тогда, когда вы чувствуете, знаете, понимаете, что ученик смирился со своим положением и не ждет от вас доброго слова, не говоря уже о доверии. Окажите ему предпочтение перед другими, дайте

ему ответственное поручение. Делайте это гласно, высказывая уверенность, что он его выполнит. Большой воспитательный заряд несут эти решения. Они окрыляют ученика. Но делать это надо тогда, когда сумеете затронуть душу человека своим доверием, которое превосходит страх риска. Используйте оружие великодушия. Не бойтесь применять неожиданные для ученика решения. Не бойтесь рисковать.

3. Авансированная похвала. Дав кому-нибудь задание и не будучи уверенным в его своевременном и качественном выполнении, похвалите его, сказав, что никому другому не можете поручить столь ответственное дело. Вы убедитесь, что ваша похвала в аванс оправдала себя: ученик будет старателен.

Библиографический список

1. Андреева Г. М. Социальная психология. - М: Аспект Пресс, 2014. - 363 с.
2. Анцупов, А.Я. Конфликтология: учебник для вузов / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. - М.: ЮНИТИ, 2000. - 441 с.
3. Базелюк, В.В. Конфликтологическая подготовка будущего учителя в педагогическом вузе: Методология, теория, практика: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / В.В. Базелюк. - Екатеринбург, 2005. - 45 с.
4. Башкин, М.В. Конфликтная компетентность личности: автореф. дис. ... канд. психолог, наук: 19.00.05, 19.00.01 / М.В. Башкин. - Ярославль, 2009. -26 с.
5. Бережная, Г.С. Формирование конфликтологической компетентности педагогов общеобразовательной школы: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / Г.С. Бережная. - Калининград, 2009. - 341 с.
6. Бермус, А.Г. Проблемы и перспективы реализации компетентного подхода в образовании [Электронный ресурс] / А.Г. Бермус // Интернет- журнал "Эйдос" // Режим доступа: <http://eidos.ru/journal/htm> [дата обращения: 17.05.2016].
7. Володина, С.А. Конфликтологическая компетентность классного руководителя: содержание, формы и методы подготовки: автореф. дис. ... канд. пед.

наук: 13.00.01 / С.А. Володина. - Москва, 2010. - 23 с.

8. Емельянов, С.М. Практикум по конфликтологии / С.М. Емельянов. - 2-е изд., доп. и перераб. - СПб.: Питер, 2003. - 400 с.

9. Ярычев, Н.У. Конфликтологическая культура учителя и ее развитие в самообучающейся организации / Н.У. Ярычев, Д.Ф. Ильясов. - Челябинск: Челяб. ин-т переподготовки и повышения квалификации работников образования; Грозный: Чеч. ин-т повышения квалификации работников образования, 2011.-354 с.

ФИЛОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ (PHILOLOGY)

УДК 811

Kegeyan S.E. Intercultural communication in the workplace and the role of communication in an organization

Kegeyan S.E.

Sochi State University, Sochi

svetlana.kegeyan@mail.ru

Abstract: Effective communication in the workplace plays an important part in organizational development on the whole. Communication is the process of sharing information between two or more people. Now this is just the basic definition of communication, and we know that the process is not just confined to information sharing. Rather, it is a mode of sharing thoughts, feelings, expressions, and many other things too. Communication is an art. For some people it comes naturally, while the others are too nervous when it comes to communicating. Communication is necessary in all walks of life, professional or personal, so to master it, one needs to practice this art, and this comes with knowledge and experience.

Keywords: effective communication, workplace, intercultural communication, subordinates, interaction, understanding, relationships

The importance of intercultural communication in the workplace cannot, and should not be undermined. It plays an important role in the functioning of an organization and affects the final output too. Though cross-cultural interaction is not new and has existed for ages, with the advent of globalization, the world has come close together. It is not surprising then that people have to travel to different parts of the world as a part of their job and have to adapt to that new environment. However, adaptation is not always easy, and a little support from colleagues goes a long way in easing the

process of ‘fitting in’ for the immigrant employee. This article explains to you the importance of intercultural communication in the workplace. [1].
Important factors.

Intercultural communication mainly relates to issues pertaining to speech and culture of those belonging to an environment or land different from their own. It is obvious that a person who grows up in China is going to have a different culture than someone born and brought up in the United States. Even people from the United Kingdom find it difficult to adapt to the United States and vice versa, though these are seemingly similar countries and even speak the same language. In the work environment, these cultures affect the behavior and values of the employees. How they respond to superiors, to colleagues and to subordinates, are all determined by the culture they have been bred in. Their attitude towards and their comprehension about their surroundings is also different. Their pattern of communication is varied and their concept of formality and informality is different. For instance, several organizations address their bosses on a first name basis in the West. However, in other countries such as India, it is considered informal, so every superior is addressed as either ‘Sir’ and ‘Ma’am’. It is when a person has to work in a country other than his own and is exposed to these changes, that he experiences a ‘culture shock’. Culture shock is defined as the anxiety and disorientation experienced when a person is made to operate in an unknown culture. In such cases, programs that advocate intercultural communication and encourage healthy communication among employees belonging to various cultures, are required to help each other adjust easily. This is extremely important because the environment impacts the efficiency of employees, local or immigrant. The only way you can get the best out of them is to give them a positive environment that they can embrace and move on. [4].

How to aid intercultural communication in the workplace.

Miscommunication due to cultural barriers can be avoided and the process of adjustment for an immigrant employee can be eased if the organization makes an effort to make him feel welcome. Remember, he may already be having a tough time dealing with learning the language, or just adapting to such drastic changes. Anything that the organization can do to at least have his problems in the workplace sorted is helpful. Maintaining a positive attitude.

Before conducting an interaction with employees belonging to another culture, a little introspection is required. The employees of the dominant culture in the workplace need to identify their own attitude towards other cultures, and how this attitude is going to affect overall communication with those belonging to other cultures. This thought process is normally affected by certain prejudices and stereotypes, which have to be kept aside while interacting with immigrant employees and their abilities should be assessed at an individual level. Furthermore, taking for granted that all norms belonging to the dominant culture are understood is wrong. There has to be an effort in understanding the nuances of the immigrant employees culture. All this can be done only by maintaining a positive attitude. [5].

Understanding diversity.

It is important that employees of the dominant culture are educated about other cultures so that they are able to accept and understand the concept of diversity in the workplace. Just assuming that owing to citizenship of a particular country one becomes British or American is not acceptable. Any person carries his values, ethics and his culture wherever he goes. If he is making an effort to understand the difference and accept cultural diversity in the workplace, so should the organization. Encouraging individual interaction.

Apart from educating employees, personal interaction with the immigrant employee to understand the nuances of his culture and explain the nuances of yours also

makes a difference. A generalized study is never adequate or as effective as a one-to-one interaction. Furthermore, a person who is new to a culture, may fear interaction with other employees. It is the job of the organization to draw them out of their shell and genuinely include and accept them as part of the organization. Conducting induction programs.

The first phase after recruitment includes an induction program for employees. If these are held keeping immigrant employees in mind, it is going to ease the process for both, the organization and the employee. In this induction program, the organizational culture can be explained and the policies of the organization can be made clear. Even the office jargon is a part of daily functioning in the organization and should thus be explained to the immigrant employee. For instance, local employees know that the weekend comprises a Saturday and Sunday. However, for those belonging to the Middle East, the weekend comprises Friday and Saturday, and in fact, Sunday is the first working day. Such minor details should be made clear to the employee. [2].

Discourage racism and discrimination.

Lastly, the best way to promote healthy intercultural communication is to discourage racism and discrimination by strongly advocating a non-racist policy. This will prevent any embarrassing situations that can lead to serious problems, among colleagues. While personal attitudes cannot be altered, workplace communication can be positive only if such rules are implemented. Implementing the above-mentioned steps are sure to bring about the much required healthy intercultural communication in the workplace. Remember that all these will not only enhance the reputation of the organization and the country in the eyes of the immigrant employee, but he will embrace it willingly and give the job his best input. [3]. There is no denying the importance of communication in the workplace, considering the fact that, in an organization, people belonging to different social and professional

backgrounds come together to work for the same goals. Effective communication amongst employees has many benefits for the company.

Creates job satisfaction.

Organizations which encourage an open and easy correspondence between seniors and subordinates, face lesser employee turnover. If the work environment is friendly where the subordinates are encouraged to communicate their ideas to their managers regarding work-related issues, and their feedback is given due consideration, it motivates the employees to work better and makes them feel valued in the organization. Thus, effective communication in the workplace helps in building loyalty and trust which eventually attributes to greater job satisfaction.

Lesser conflicts.

Open communication in the workplace can help prevent and resolve many conflicts. For example, if two employees have a disagreement over some issue, and instead of resolving it and arriving at a solution, they end up taking the whole thing personally. If it continues for a very long period, it may lead to work-related problems wherein they might even refuse to talk or work together in the future. Such issues can be nipped in the bud if the managers act as a mediator and let the two warring employees put across their thoughts and opinions to each other through open and clear communication. When a conflict is resolved through mutual discussions, the employees develop respect for each other, and this can lead to personal and professional growth.

Increases productivity.

Effective communication at work is the most important issue for the success and failure of an organization. Every organization has a set of clearly defined goals, objectives and vision. The manager should be able to clearly explain to his employees these goals and ensure that all his team members are working towards the same objective. He also needs to communicate to his employees their job responsibilities and

duties, ways and protocol of doing work as well as the results which are expected of them. If the manager is clear in his communication, the subordinates will know exactly what the organization wants and thus, will be able to deliver the same to the best of their abilities. Thus, the importance of communication skills can be judged from the fact that it leads to better deliverance of work, increasing workplace productivity. [2].

Better work future.

We all know that communication is a two-way process, and being vocal and communicative leads to a better work future. All employees and managers in an organization should communicate clearly, openly and honestly. Managers should establish a congenial working relationship with their employees, so that the employees don't hesitate to approach them for resolving any work-related issues that may arise in the organization. Thus, by establishing a good rapport with your subordinates and co-workers, you not only boost their morale but also increase their work efficiency, leading to enhanced productivity. In addition, employees too, should be given an opportunity to provide feedback to the management. This will help the management orient their policies and programs to suit the needs of their employees. Thus, building a good working relationship between employees and managers can go a long way in securing a better work future for the organization. [5].

Formation of relationships.

Open communication, whether between the employees and managers or between the management and employees, leads to the formation of better personal and professional relationships. This makes the employees feel genuinely cared and valued for, and they are more likely to remain loyal to the company. This creates a friendly environment and promotes a better working relationship which is conducive to the employees.

Proper utilization of resources.

If an organization faces problems, crisis and conflicts due to miscommunication between the employees, it causes unnecessary delays in the daily work. This leads to wastage of resources and lowers the overall work productivity. So an environment of good communication is a must for any organization to better utilize its resources and increase productivity.

The importance of communication in the workplace can be summed up in two words, «work satisfaction». If the employees are satisfied working in an organization, there is no denying the fact that the future of that organization is absolutely secure. All organizations today should create an environment wherein problems, plans, issues, opinions, thoughts and ideas pertaining to work, are discussed and handled in a professional, proficient manner through positive and effective communication. Communication, like all human behavior, is governed unconsciously by deep cultural values, and preferences for particular value sets produce distinctive communication patterns. In today's multicultural work environment, it is increasingly important to understand the implicit values that affect our own and our workers' communication styles and to be able to address differences openly and check for clarity and comprehension in order to enhance our collaboration, our success, and our relationships. To work in the global environment, we have to develop communication as a conscious skill. [1].

Библиографический список

1. <http://www.buzzle.com/articles/effective-communication-in-the-workplace.html>
2. <http://www.notredameonline.com/resources/intercultural-management/intercultural-communication-in-the-global-workplace/#.V78tySlkiUk>
3. <http://www.iorworld.com/intercultural-communication--the-challenge-of-the->

multicultural-work-place-pages-240.php

4. Persikova. T.N Intercultural Communication and Corporate Culture: Textbook. manual for schools / TN Persikov. - Moscow: Logos, 2004. - 224 p

5. Gushina, T. Fundamentals of Intercultural Communication: method. instructions /T. Gushina. - Kostroma: Publishing House of the fire. state. tehnol. University Press, 2015. - 13

ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ (JURISPRUDENCE)

УДК 347.73

Минахметов И.Р., Бурмистрова С.Н. Финансово-правовая характеристика новой реформы органов исполнительной власти: некоторые аспекты

Минахметов Ильшат Русланович,

Бурмистрова Светлана Николаевна

Студенты 3 курса Юридического направления

ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет», Филиал в г. Домодедово

Руководитель: к.ю.н., доцент Устинова Наталья Сергеевна

natalyaustinova@gmail.com

Minahmetov Ilshat, Burmistrova Svetlana

3rd year students of the Legal direction

FSBEI HE «Russian state humanitarian University»,

Branch in Domodedovo

Director: p.h.d, associate professor Ustinova Natalia

Аннотация. Статья содержит краткую финансово-правовую характеристику современных изменений системы органов исполнительной власти с учетом кризисных явлений российской экономики.

Ключевые слова: бюджет, расходы бюджета, финансовая деятельность государства, функции государства, органы исполнительной власти

Abstract. The article provides a brief financial and legal characteristics of the current changes in the system of executive authorities taking into account the crisis phenomena in the Russian economy.

Key words: budget, spending budget, financial activity of the state, functions of state, executive authorities

Реализация функций государства, его целей и задач, невозможна без правильной организации работы органов исполнительной власти – неотъемлемой части государственного аппарата, осуществляющей исполнительно-распорядительную деятельность. Каждая очередная реформа органов исполнительной власти свидетельствует о выявленных проблемах в функционировании системы органов исполнительной власти, о необходимости ее реструктуризации. Ярким примером служит наиболее масштабная в истории современного российского государства реформа 2003 года.

Зачастую предпосылкой таких реформ является необходимость оптимизации механизма использования публичных финансов. При возникновении кризисных ситуаций в экономике государство начинает проводить политику жесткой экономии, которая затрагивает не только общество в лице граждан и их организаций, но и само государство, в лице государственных органов.

Подобную ситуацию можно наблюдать сейчас: расходы государства превышают его доходы и дефицит федерального бюджета России за 2015 год¹ составил два триллиона рублей. В указанной ситуации обострились вопросы, связанные с эффективностью работы государственных органов исполнительной власти и начала проводиться масштабная реформа этих органов.

Финансово-правовая характеристика новой реформы органов исполнительной власти может позволить объяснить вопросы, возникающие при оценке и критике целесообразности и обоснованности предпринимаемых изменений. В данной статье авторы хотят уделить внимание на три направления данной реформы:

- 1) новая реформа правоохранительных органов;

¹ См.: О федеральном бюджете на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов: федеральный закон [от 01.12.2014 № 384-ФЗ (ред. от 28.11.2015 №329-ФЗ)] // Российская газета. – 2014. – № 278.

2) новая реформа органов-администраторов социальных страховых взносов;

3) новая реформа системы государственного управления и государственного контроля и надзора в финансово-бюджетной сфере.

1. Совсем недавно Президент России В.В. Путин сообщил о том, что Федеральная служба Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков (далее – ФСКН)² и Федеральная Миграционная Служба Российской Федерации (далее – ФМС, с сокращением штата сотрудников на 30%)³ отныне переходят в структуру Министерства Внутренних Дел Российской Федерации (далее – МВД)⁴, а на базе внутренних войск ФСКН и МВД будет создана Федеральная служба войск национальной гвардии Российской Федерации (далее – Росгвардия)⁵.

В целом общественность и эксперты достаточно оперативно высказались «ЗА» данную реформу⁶. По расчетам некоторых экспертов, данным решением планируется сократить около 30 млрд. рублей расходов на обеспечение деятельности реорганизуемых служб и улучшить эффективность их работы уже в составе МВД.

Однако наиболее подробно оценить положительный эффект данных преобразований позволит финансово-правовая характеристика, основанная, в первую очередь на оценке эффективности деятельности реорганизуемых служб.

2 См.: Вопросы Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков: Указ Президента РФ [от 28.07.2004 № 976 (ред. от 13.08.2015 № 24)] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. – № 31. – ст. 3234.

3 См.: О вопросах Федеральной миграционной службы: Постановление Правительства [от 13.07.2012 № 711 (ред. от 31.10.2015 № 11)] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 23.07.2012. - № 30. – ст. 4276.

4 См.: Вопросы Министерства внутренних дел Российской Федерации (вместе с "Положением о Министерстве внутренних дел Российской Федерации"): Указ Президента РФ [от 01.03.2011 № 248 (ред. от 30.06.2016 № 22)] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 07.03.2011. - № 10. – ст. 1334.

5 См.: О совершенствовании государственного управления в сфере контроля за оборотом наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров и в сфере миграции: Указ Президента [05.04.2016 № 156] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2016. – № 15. – ст. 2071; Вопросы Федеральной службы войск национальной гвардии Российской Федерации: указ Президента [от 05.04.2016 № 157] // Российская газета. – 2016. – № 73;

6 См.: Российская газета. – 2016. 5 апреля.

Исходя из отчета о деятельности ФСКН за 2015 год⁷, Служба в целом осуществляла свои функции успешно: число преступлений, совершенных с целью сбыта наркотических веществ сократилось, планировалось создание реабилитационных центров для наркозависимых и так далее. В то же время сотрудникам ФСКН на разных уровнях государственной власти были инкриминированы коррупционные преступления в разных субъектах РФ: Ленинградской⁸, Вологодской⁹, Волгоградской¹⁰, Тамбовской областях¹¹, а также в Москве¹², Санкт – Петербурге¹³ и других городах. Особенно большой резонанс вызвала личность действующего заместителя директора ФСКН Николая Аулова, который был объявлен Испанией в международный розыск в связи с обвинением в преступлении по отмыванию доходов, полученных от незаконного оборота наркотических средств¹⁴. Такая ситуация безусловно ставит под удар все успехи ФСКН и создает угрозу для общества, ведь руководство Службы обвиняется в противозаконной деятельности, которую оно же и должно пресекать.

Относительно ФМС мы можем заметить явные результаты в деятельности Службы: в 2014 году удовлетворено на 27,6% больше ходатайств о реадмиссии чем в прошлом году; в 1,5 раза возросло число оформленных патентов; за 2014 год количество квартир, в которых зарегистрированы не проживающие в них

7 См.: Федеральная служба по контролю за оборотом наркотиков [электронный ресурс]: информ.-аналит. материалы. – М., сор. 2016. – Эл. дан. – Режим доступа:

http://www.fskn.gov.ru/pages/main/info/official_information/36105/42744/index.shtml.

8 См.: Почуев, М. В Петербурге за взятку и незаконный оборот наркотиков задержаны 4 оперативника ФСКН // ТАСС. - 2016. 29 марта.

9 См.: Право.ру [Электронный ресурс]: информ.-аналит. материалы. – М., сор. 2011. – Эл. дан. – Режим доступа: <http://pravo.ru/news/view/64445/>.

10 См.: Иванов, В. Возглавлявший ОПГ начальник отдела УФСКН задержан в Волгограде // Взгляд. – 2011. 20 февраля.

11 См.: Право.ру [Электронный ресурс]: информ.-аналит. материалы. – М., сор. 2011. – Эл. дан. – Режим доступа: <http://pravo.ru/news/view/64968/>.

12 См.: Право.ру [Электронный ресурс]: информ.-аналит. материалы. – М., сор. 2012. – Эл. дан. – Режим доступа: <http://pravo.ru/news/view/68717/>.

13 См.: Право.ру [Электронный ресурс]: информ.-аналит. материалы. – М., сор. 2012. – Эл. дан. – Режим доступа: <http://pravo.ru/news/view/81720/>.

14 См.: Богданов, В. Генерал в розыске // Российская газета. – 2016. 31 марта.

граждане, сокращено с 10 090 до 1 560 и так далее¹⁵. Однако, необходимость существования ФМС ставится под сомнение, учитывая следующую информацию: Генеральная прокуратура внесла представление Министру внутренних дел с требованием устранить нарушения миграционного законодательства¹⁶, так к началу 2016 года выявлено свыше 10 000 нарушений законов в сфере миграции: участились случаи фиктивной регистрации браков с гражданами РФ для легализации нахождения иностранцев на территории РФ, большое число мигрантов, имеющих фиктивную регистрацию и прочее. В целом же ФМС выполняет в основном функции оказания государственных услуг: выдача паспортов, оформление документов, прием и обработка заявлений на гражданство.

При этом расходы федерального бюджета на обеспечение деятельности ФСКН¹⁷ составляют около 34 млрд. руб., расходы на ФМС¹⁸ составляют около 35 млрд. руб. Возможно именно подсчитав количество финансовых затрат, которое уходит на обеспечение деятельности ФСКН и ФМС, и соотнеся их с эффективностью работы данных служб, Президент, и вынес такое решение – упразднить эти службы и передать их полномочия и штатную численность в МВД.

Однако очевидно, что сокращение штата сотрудников ФМС на 30% (а это примерно 11 тысяч человек) может повлечь за собой негативные последствия в виде увеличения числа безработных и нуждающихся в социальных выплатах граждан. Кроме того, несмотря на сомнительную эффективность работы ФСКН, ее ликвидация может повлечь за собой снижение превентивного воздействия на преступников, в результате чего будет облегчено получение незаконных доходов, которые пойдут на различные преступные цели, в том числе и на поддержание

15 См.: Федеральная миграционная служба [Электронный ресурс]: информ.-аналит. материалы. – М., сор. 2014. – Эл. дан. – Режим доступа: http://92.fms.gov.ru/upload/iblock/b26/doklad_2014_naplan2015_2017.pdf.

16 См.: Генеральная прокуратура [Электронный ресурс]: информ.-аналит. материалы. – М., сор. 2016. – Эл. дан. – Режим доступа: <http://genproc.gov.ru/smi/news/genproc/news-1085029>.

17 См.: Режим доступа: http://www.fskn.gov.ru/pages/main/info/official_information/36105/42744/index.shtml.

18 См.: Режим доступа: http://92.fms.gov.ru/upload/iblock/b26/doklad_2014_naplan2015_2017.pdf.

коррупционных схем, особенно в структурах МВД, что непременно скажется на ситуации в стране в целом.

Что же касается Росгвардии¹⁹, то общественность дает весьма противоречивые оценки решению о ее создании. По этому поводу высказывались и представители власти²⁰, и представители силовых структур²¹, различные ученые²² и общественные деятели²³. Одни связывают создание Росгвардии с кризисом власти, другие наоборот опровергают это суждение, третьи считают, что таким путем власть хочет обеспечить силовое прикрытие новых реформ в области образования и социального обеспечения.

Если не обращать внимания на политические суждения и дать финансово-правовую оценку данному начинанию, мы можем сделать весьма условный вывод: сокращение численности внутренних войск не последует, при этом объем социальных выплат и гарантий за счет бюджетных ассигнований солдатам внутренних войск Росгвардии не изменят²⁴, то есть изменения объема расходной статьи бюджета на внутренние войска (115-120 млрд. рублей) не последует.

2. Следующей реформой, которая является частью реформы федеральных органов исполнительной власти, является реформа страховых взносов²⁵: вместо существующих трех страховых взносов вводится единый социальный страховой сбор и функция по администрированию данного сбора ложится на плечи Федеральной налоговой службы (далее – ФНС)²⁶.

19 См.: Российская газета. – 2016. – № 73.

20 См.: Надькто, О., Химшиашвили, П. Кремль отказался считать создание нацгвардии кризисом доверия к силовикам // РБК. – 2016. 5 апреля.

21 См.: Рождественский, И., Михайлова, А. Армия Золотова: зачем и каким образом создается Национальная гвардия /Рождественский И., Михайлова А., Рустамова Ф, Глинкин М., Макаренко Г./ РБК. – 2016. 5 апреля; Барабанов, И., Сафронов, И. Гвардии решение // Коммерсант. – 2016. 18 апреля.

22 См.: Рогов, К. Эскалация безопасности: зачем Путину потребовалась своя армия // РБК. – 2016. 8 апреля; Гордеев, В. Stratfor назвал нацгвардию страховкой Путина на случай госпереворота // РБК. – 2016. 6 апреля.

23 См.: Болдырев, Ю. Солидарность на фоне неслучайных заголовков // Свободная Пресса. – 2016. 1 мая.

24 См.: Российская газета. – 2016. – № 73.

25 См.: О некоторых вопросах государственного контроля и надзора в финансово-бюджетной сфере: Указ Президента [от 02.02.2016 № 41] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2016. – № 6. – ст. 831.

26 См.: Об утверждении Положения о Федеральной налоговой службе: Постановление Правительства [от 30.09.2004 № 506 (ред. от 13.04.2016 № 300)] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. - № 40. –

Если раньше сбор страховых взносов, контрольные мероприятия и учет по ним, производили соответствующие государственные внебюджетные фонды, теперь все эти функции будет осуществлять ФНС и уже впоследствии перераспределять полученные средства в фонды. Основной целью данной реформы является повышение собираемости социальных взносов, так как фонды с этой задачей справляются не эффективно.

После того, как новость о данной реформе была освещена средствами массовой информации, многие граждане стали отождествлять единый социальный страховой сбор с единым социальным налогом (далее – ЕСН)²⁷, действовавшим до 2010 года²⁸.

С введением ЕСН функции его администрирования были переданы налоговым органам, поэтому и сейчас возможное решение о возврате к единому социальному налогу действительно видится некоторым людям логичным. Но данное мнение ошибочно, поскольку с отменой ЕСН произошли существенные положительные изменения в виде персонификации социальных денежных средств граждан и снижения общей налоговой нагрузки на бизнес, и потерять бы их было ошибкой. Настоящая реформа имеет целью повышение эффективности сборов, что может быть достигнуто сменой его администратора.

Теперь следует сказать о конкретных причинах возложения функций администрирования страховых взносов именно на ФНС.

Во-первых, это высокая эффективность выездных проверок ФНС. Согласно Докладу о результатах и основных направлениях деятельности на 2014-2017 годы²⁹ (далее – ДРОНД) при снижении в 2013 году количества выездных налоговых

ст. 3961.

27 См.: Гусенко, М. Жандарова, И. ЕСН не вернется // Российская газета. – 2016. 21 января.

28 ЕСН - это прямой федеральный налог, который какое-то время заменял собой отдельные отчисления в государственные внебюджетные социальные фонды.

29 См.: Федеральная налоговая служба [Электронный ресурс]: информ.-аналит. материалы. – М., сор. 2014. – Эл. дан. – Режим доступа: https://www.nalog.ru/rn77/about_fts/fts/activities_fts/ftsefficiency/5071588/.

проверок эффективность одной выездной проверки составила 7,1 млн. рублей, тогда как у ПФР, к примеру, согласно их годовому отчету за 2013 год, эффективность одной выездной проверки составила 16,5 тыс. рублей. Примерно такая же ситуация сохраняется и сегодня. Как отмечает глава Комитета Государственной Думы по бюджету и налогам Андрей Макаров в среднем эффективность одной проверки ПФР составляет 26 тыс. рублей, ФНС — по-прежнему свыше 1 млн рублей³⁰. Таким образом, затраты на проведение проверок внебюджетными фондами не рациональны.

Во-вторых, это рост собираемости налогов и сборов в ФНС. Так, глава ФНС Михаил Мишустин отмечал в своих отчетах рост собираемости налогов и сборов в 2014 году на 11%³¹, а в первой половине 2015 года на 17%³², причем все это происходило в условиях кризиса экономики России.

И, в-третьих, это снижение административной нагрузки на бизнес. На данный момент индивидуальные предприниматели и частные организации вынуждены платить страховые взносы в два фонда и уплачивать налоги в ФНС, подвергаясь многочисленным выездным проверкам со стороны разных органов. Данная ситуация изменится, если налоги и сборы начнет администрировать один государственный орган: сократится количество проверок, а также облегчится уплата различных страховых сборов.

Что касается реализации реформы, то она будет проводится в соответствии с дорожной картой³³ в 8 этапов, которые включают в себя процессы внесения изменений в нормативно-правовые акты, соотнесения информационных баз

30 См.: Баязитова, А. Право собирать страховые взносы предлагают передать налоговикам // Известия. – 2016. 15 января.

31 См.: Одинцова, Е. Кризис кризисом, а налогов за год собрали на 11% больше // Комсомольская правда. – 2015. 24 февраля.

32 См.: Федеральная налоговая служба [Электронный ресурс]: информ.-аналит. материалы. – М., сор. 2015. – Эл. дан. – Режим доступа: https://www.nalog.ru/rn77/news/activities_fts/5702111/.

33 См.: Федеральная служба финансово – бюджетного надзора [Электронный ресурс]: информ.-аналит. материалы. – М., сор. 2016. – Эл. дан. – Режим доступа: <http://www.rosfinnadzor.ru/documents/osnovnye-pokazateli-deyatelnosti/>.

данных, передачи соответствующих полномочий и другие организационные моменты. Данную реформу планируется провести к началу 2017.

Поскольку реформа находится на стадии реализации, то конкретные выводы о ней делать еще рано, однако можно спрогнозировать благоприятные и неблагоприятные изменения. К числу благоприятных изменений относится рост собираемости социальных страховых взносов, снижение административной нагрузки на бизнес, сокращение расходов по финансированию выездных проверок. К неблагоприятным – увеличение функциональной нагрузки на ФНС и, как следствие, возможное расширение ее штата, которое повлечет за собой увеличение расходов бюджета на выплату заработной платы сотрудникам. Такое последствие может наступить с высокой долей вероятности, поэтому здесь необходимо отметить, что средняя оплата труда сотрудника ФНС составляет 80 тысяч рублей³⁴, тогда как данная цифра в фондах колеблется от 20 до 40 тысяч³⁵.

3. И последнее актуальное изменение в системе органов исполнительной власти, на которое хотелось бы обратить внимание, – это новая реформа системы государственного управления и государственного контроля и надзора в финансово-бюджетной сфере: отныне Федеральное агентство по обустройству государственной границы Российской Федерации (далее – Росграница)³⁶ и Федеральная служба финансово-бюджетного надзора (далее – Росфиннадзор)³⁷ упраздняются, а полномочия по обустройству государственной границы и финансово-бюджетному надзору передаются в соответствующие этим видам

34 См.: Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]: информ.-аналит. материалы. – М., сор. 2015. – Эл. дан. – Режим доступа: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d06/plat21.htm.

35 См.: Об оплате труда работников территориальных органов ПФР и ИЦПУ (вместе с "Положением об оплате труда работников обслуживающего персонала территориальных органов ПФР и ИЦПУ"): постановление Правительства [от 20.06.2007 № 145п (ред. от 18.05.2010 № 122п, с изм. от 17.09.2012 № 251п)] // Бюллетень НПА федеральных органов исполнительной власти. – 2007. – № 39.

36 См.: Об упразднении Федерального агентства по обустройству государственной границы Российской Федерации: Указ Президента [от 02.02.2016 № 40] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2016. – № 40. – ст. 830.

37 См.: О некоторых вопросах государственного контроля и надзора в финансово-бюджетной сфере: Указ Президента [от 02.02.2016 № 41] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2016. – № 6. – ст. 831.

деятельности министерства и ведомства. Таким образом, обустройством границы начнет заниматься Министерство Транспорта Российской Федерации³⁸ (далее – Минтранс), проводить же контрольные мероприятия в финансово-бюджетной сфере будет Федеральное Казначейство Российской Федерации (далее – ФК)³⁹, Федеральная Таможенная Служба Российской Федерации (далее – ФТС)⁴⁰ и ФНС.

Попробуем рассмотреть мотивы данного организационного решения.

В напряженных геополитических условиях обустройство государственной границы, создание, развитие и обеспечение деятельности пунктов пропуска является ключевой задачей для обеспечения нормального функционирования государства. Данным вопросом и занималась Росграница до 2 февраля 2016 года, причем весьма успешно: так, был отмечен прирост пропускной способности на 5%, произошло увеличение функционирования пунктов пропуска, были обустроены пункты пропуска в Республике Крым и г. Севастополе, а также были выявлены и другие положительные аспекты⁴¹. Почему же в таком случае Д.А. Медведевым было сказано, что несмотря на некоторые успехи в деятельности Росграницы, в целях сокращения бюджетных средств было бы разумнее ее упразднить и передать эти функции Минтрансу?

Конечно, Минтранс за последний период своей деятельности достиг множества положительных результатов: темпы развития гражданской авиации в России в настоящее время в 2,5 раза превышают международные показатели; динамично развивается не только рынок международных перевозок, но и рынок внутренних перевозок; замечается прогресс по улучшению работы транспорта в

38 См.: Об утверждении Положения о Министерстве транспорта Российской Федерации: Постановление Правительства [от 30.07.2004 № 395 (ред. от 09.04.2016 № 292)] // Российская газета. – 2004. – № 169.

39 См.: О Федеральном казначействе: Постановление Правительства [от 01.02.2004 № 703 (ред. от 13.04.2016 № 300)] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2004. - № 49. – ст. 4908.

40 См.: О Федеральной таможенной службе: Постановление Правительства [от 16.09.2013 № 809 (ред. от 13.04.2016 № 300)] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2013. – № 38. – ст. 4823.

41 См.: Федеральная служба финансово – бюджетного надзора [Электронный ресурс]: информ.-аналит. материалы. – М., сор. 2013. – Эл. дан. – Режим доступа: <http://www.rosgranitsa.ru/ru/node/6296>.

Республике Крым, г. Севастополе за столь незначительное время, введение в эксплуатацию дополнительных главных путей и новых железнодорожных линий, а также увеличение планового значения скоростного потока на автомагистралях.

И все же, деятельность Минтранса показала и существенные негативные стороны, такие как: не достижение показателей по некоторым параметрам, износ транспортных сооружений и транспортных средств, по итогам 2015 года из 54 целевых индикаторов и показателей плановые значения достигнуты по 35 позициям⁴², уровень безопасности транспортных средств составляет 17,3%, динамика повышения безопасности внутренних вводных путей остается неизменной.

Более того, если соотнести функции и задачи Минтранса с функциями и задачами упраздненной Росграницы, можно сделать вывод, что область их деятельности полностью не совпадает, и в связи с этим не вполне понятно, как будет справляться Минтранс с возложенными на него новыми обязанностями. Мы видим, что предмет деятельности различен, соответственно, Минтрансу, вполне возможно, будет проблематично выполнять поставленные перед ним в связи с упразднением Росграницы задачи.

Следует также учитывать и тот факт, что расходы на обеспечение деятельности Росграницы (6 млрд. рублей) вполне оправдывались результатами ее деятельности, тогда как гигантские расходы на функционирование Минтранса (144 млрд. рублей) не всегда приносило свои плоды, и ярким примером этого служит отсутствие динамики улучшения автомобильных дорог, и это при том, что государство выделило субсидии на сумму 14 млрд. рублей для развития этого параметра. Поэтому, представляется, что ликвидация Росграницы лишь несущественно положительно скажется на бюджете страны.

42 См.: Министерство транспорта [Электронный ресурс]: информ.-аналит. материалы. – М., сор. 2016. – Эл. дан. – http://special.mintrans.ru/documents/detail.php?ELEMENT_ID=31165.

Помимо ликвидации Росграницы, В.В. Путиным во время встречи с премьер-министром Д.А. Медведевым было решено ликвидировать также и Росфиннадзор, который осуществлял контроль и надзор в финансово – бюджетной сфере, за Федеральным Казначейством, а также контроль и надзор в валютной сфере, т.е. за деятельностью ФНС и ФТС.

Исходя из характеристики основной деятельности Росфиннадзора в 2015 году⁴³, мы можем заметить, что Служба успешно выполняла свои функции: было увеличено число проверок по сравнению с предыдущим годом, вырос объем выявленных нарушений на несколько тысяч, повысилась доля результативности на 34%, достигнуто максимальное значение – 8,19 млрд рублей на 1 ревизора в 2014 году, в 2015 – 4,9 млрд рублей, тогда как в предыдущие годы он поднимался чуть выше 2 млрд рублей на 1 ревизора и так далее.

Однако Счетная Палата оценила работу Службы неудовлетворительно: рост дебиторской задолженности, бесперспективный долг⁴⁴. Оппоненты считают, что на практике Росфиннадзор превратился в лишнее звено исполнительной власти: при выявлении нарушений ФТС и ФНС назначает штрафы Служба⁴⁵. Данные обстоятельства, вероятно, и явилось катализатором для упразднения Службы и передачи ее функции ФК, ФТС и ФНС соответственно.

Аргументы в пользу ликвидации Росфиннадзора конечно понятны, но при всем при этом необходимо отметить, что в данной реформе кроется один серьезный недостаток: Казначейство, занимаясь исполнением федерального бюджета, в дальнейшем будет осуществлять и контроль за своей деятельностью. И

43 См.: Федеральная служба финансово – бюджетного надзора [Электронный ресурс]: информ.-аналит. материалы. – М., сор. 2016. – Эл. дан. – Режим доступа: <http://www.rosfinnadzor.ru/documents/osnovnye-pokazateli-deyatelnosti/doklad-ob-osnovnykh-napravleniyakh-deyatelnosti-sluzhby-v-2015-godu/?eTitle=Деятельность%20Росфиннадзора,Основные%20показатели%20деятельности&eHref=/work/,/work/osnovnye-pokazateli-deyatelnosti/>.

44 Архив Счетной Палаты: информ.-аналит. материалы. – М., сор. 2016. – Эл. дан. – Режим доступа: http://www.ach.gov.ru/press_center/.

45 См.: Баранова, Е., Стеркин, Ф. Минфин меняет надзирателя / Баранова Е., Стеркин Ф, Нехайчук Ю., Мереминская Е. // Ведомости. – 2016. 1 февраля.

это, являясь нарушением принципа независимости контролирующих органов, грозит злоупотреблением полномочиями, возможно спровоцирует коррупцию, т.к. деятельность ФК фактически никому будет контролировать. Данную проблему необходимо будет разрешить, ибо в дальнейшем она может отрицательно сказаться на всей финансовой системе РФ в целом.

Таким образом, новая реформа органов исполнительной власти является адекватной реакцией государства на кризис в отечественной экономике. Её оценка позволяет нам сделать следующие выводы:

1. реформа силовых ведомств в краткосрочной перспективе экономически оправдывает себя, однако последствия, которые станут возможными из-за ликвидации ФСКН и ФМС, могут пагубно сказаться на ситуации в стране в целом и дать толчок к развитию теневого рынка;

2. реформа страховых взносов является вполне оправданной, и вероятность того, что введение Единого Социального Страхового Сбора и его администрирование ФНС даст положительный эффект гораздо больше, нежели чем негативный, и расходы на расширение штата ФНС вряд ли станут для нее большой проблемой;

3. реформа системы государственного управления и государственного контроля и надзора в финансово – бюджетной сфере является нецелесообразной ввиду различных противоречий, которые могут негативно сказаться работе некоторых федеральных органов исполнительной власти и на всей финансовой системе РФ в целом.

Библиографический список

1. Барабанов, И., Сафронов, И. Гвардии решение // Коммерсант. – 2016. 18 апреля.

2. Баранова, Е., Стеркин, Ф. Минфин меняет надзирателя / Баранова Е., Стеркин Ф, Нехайчук Ю., Мереминская Е. // Ведомости. – 2016. 1 февраля.
3. Баязитова, А. Право собирать страховые взносы предлагают передать налоговикам // Известия. – 2016. 15 января.
4. Богданов, В. Генерал в розыске // Российская газета. – 2016. 31 марта.
5. Болдырев, Ю. Солидарность на фоне неслучайных заголовков // Свободная Пресса. – 2016. 1 мая.
6. Гусенко, М., Жандарова, И. ЕСН не вернется // Российская газета. – 2016. 21 января.
7. Иванов, В. Возглавлявший ОПГ начальник отдела УФСКН задержан в Волгограде // Взгляд. – 2011. 20 февраля.
8. Надыкто, О., Химшиашвили, П. Кремль отказался считать создание нацгвардии кризисом доверия к силовикам // РБК. – 2016. 5 апреля.
9. Одинцова, Е. Кризис кризисом, а налогов за год собрали на 11% больше // Комсомольская правда. – 2015. 24 февраля.
10. Петров, И. Ушли из милиции, вернулись в полицию // Российская газета. – 2016. 5 апреля.
11. Почуев, М. В Петербурге за взятку и незаконный оборот наркотиков задержаны 4 оперативника ФСКН // ТАСС. – 2016. 29 марта.
12. Рогов, К. Эскалация безопасности: зачем Путину потребовалась своя армия // РБК. – 2016. 8 апреля.
13. Рождественский, И., Михайлова, А. Армия Золотова: зачем и каким образом создается Национальная гвардия /Рождественский И., Михайлова А., Рустамова Ф., Глинкин М., Макаренко Г./ РБК. – 2016. 5 апреля.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ (ECONOMY)

УДК 519.862.6

Журавская К.Г., Тиндова М.Г. Эконометрический анализ урожайности масличных культур

Econometric analysis of productivity of oilseeds

Журавская Кристина Геннадьевна, Тиндова Мария Геннадьевна
Саратовский социально-экономический институт (филиал) РЭУ им. Г.В. Плеханова

Zhuravskaya Kristina Gennadievna, Tindova Maria Gennadievna
Saratov socio-economic Institute (branch) REU them. G. V. Plekhanov

Аннотация: В работе проведён эконометрический анализ временных рядов урожайности масличных культур в РФ. На основе теста Фостера-Стюарта проверено наличие тренда и периодических колебаний в исследуемых рядах; из сравнения трёх моделей на основе критериев Фишера и Стьюдента выбрано лучшее уравнение тренда; на основе анализа остатков на случайность, независимость и нормальность распределения проверена адекватность построенной модели реальному процессу. В результате построен прогноз средней урожайности масличных культур на два уровня, ошибка аппроксимации которого составила 8,56%.

Abstract: The authors conducted an econometric analysis of time series of yield of oilseeds in Russia. Dough-based foster-Stewart, the authors have provereli the presence of a trend and periodic fluctuations in the studied series; from the comparison of the three models based on the criteria of Fisher and stjudent chosen the best trend equation; based on the analysis of residues of randomness, independence and normality of distribution tested the adequacy of the constructed model to the real process. The result is a forecast average yield of oilseeds in two-level approximation error which made up 8.56%.

Ключевые слова: временные ряды; эконометрический анализ; урожайность масличных культур

Keywords: time series; econometric analysis; yield of oilseeds

Поскольку плодородные земельные участки являются ограниченным ресурсом, то качество их использования является одной из характеристик развития АПК. С этой точки зрения урожайность посевных культур, её динамику можно

рассматривать как способ определения эффективности хозяйственного ведения в сельскохозяйственной отрасли. С другой стороны, постоянно увеличивающиеся потребности в качественных продуктах питания требуют мер, направленных на увеличение урожайности культур, чтобы при неизменных посевных площадях получать большее количество урожая.

Поэтому целью работы является исследование динамики изменения урожайности масличных культур, а также построение моделей, описывающих это изменение.

В качестве объекта исследования выступают временные ряды изменения средней урожайности масличных культур, к которым относятся подсолнечник, соя, горчица, рапс озимый и рапс яровой, за период с 1990 г. по 2015 г [1].

Проводя первичный анализ с использованием описательных статистик [2, с. 482], можно отметить, что средняя урожайность масличных культур составляет 10,9 ц/га. При этом среди исследуемых культур наибольшую урожайность имеют рапс озимый и подсолнечник ($y_{cp}=15,8$ ц/га и $y_{cp}=11,4$ ц/га соответственно), наименьшую – горчица ($y_{cp}=5,33$ ц/га).

Проверим с помощью критерия Фостера-Стюарта наличие тенденции в исследуемом ряду [3, с. 109].

Каждый уровень ряда сравним с предыдущим и определяем значения

$$u_t = \begin{cases} 1, & \text{если } y_t > y_{t-1}, y_{t-2}, \dots, y_1 \\ 0, & \text{иначе} \end{cases} \quad m_t = \begin{cases} 1, & \text{если } y_t < y_{t-1}, y_{t-2}, \dots, y_1 \\ 0, & \text{иначе} \end{cases}$$

Далее вычисляем

$$S = \sum (u_t + m_t) \quad D = \sum (u_t - m_t)$$

Для проверки гипотез о случайном характере величин S-μ и D-0 с помощью критерия Стьюдента определяем расчётные значения критерия:

$$t_S = \frac{S - \mu}{\sigma_S} = \frac{S - 5,632}{1,791} \quad \text{и} \quad t_D = \frac{D - 0}{\sigma_D} = \frac{D - 0}{2,373}, \quad \text{где значения } \mu \text{ – мат.}$$

ожидание величины S , σ_S – среднеквадратическая ошибка величины S и σ_D – среднеквадратическая ошибка величины D , находятся из таблиц при $n=26$ [4, с. 76]. Из таблицы распределения Стьюдента находим критическое значение

$t_{кр} = 2,0639$. Если $t_D > t_{кр}$

, то с вероятностью 95% можно утверждать, что в исследуемом временном ряду существует основная тенденция. Аналогично, если

$t_S > t_{кр}$, то в исследуемом ряду присутствуют периодические колебания.

Полученные исследования показали, что во всех случаях есть основная тенденция и отсутствуют периодические колебания.

Проведём анализ для урожайности масличных культур в среднем (рис. 1).

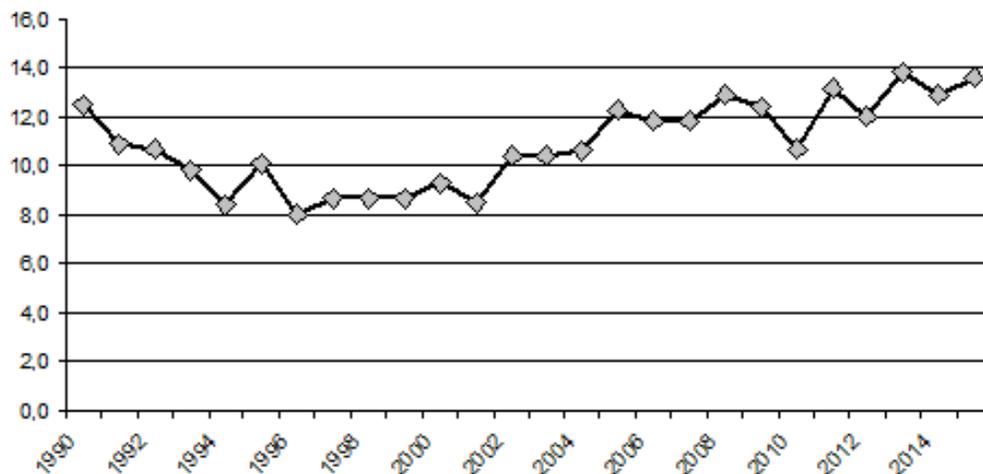


Рисунок 1. Динамика урожайности масличных культур

Для выбора лучшей формы тренда по зерну в целом сравним линейную, квадратичную и показательную регрессии.

Линейный тренд:

$y = 8,83 + 0,15t + \varepsilon$, $R^2=0,431$, все параметры значимы по критериям Фишера и Стьюдента [5, с. 62].

Квадратичный тренд:

$y = 10,88 - 0,28t + 0,016t^2 + \varepsilon$, $R^2=0,652$, все параметры значимы.

Показательный тренд:

$y = 8,9 \cdot e^{0,014t}$, $R^2=0,409$, все параметры значимы.

Таким образом, в качестве уравнения тренда необходимо выбрать квадратичную функцию. Параметр b_0 здесь показывает начальные условия развития процесса, т.е. средняя урожайность масличных в 1990 в РФ составляла 10,88 ц/га; параметр b_1 – постоянный темп роста, другими словами, с каждым годом урожайность масличных падает на 0,28 ц/га; параметр b_2 – темп прироста, который показывает скорость изменения этого процесса, т.е. с каждым годом скорость падения урожайности масличных культур увеличивается на 0,016 ц/га.

Проверка адекватности моделей реальному процессу проводится на основе анализа случайной компоненты. Принято считать, что модель адекватна, если значения остатков удовлетворяют свойствам случайности, независимости и нормальности распределения.

Предположение о нормальности остатков может быть проверено с помощью показателей асимметрии и эксцесса [6, с. 315]:

$$\hat{A} = \frac{\frac{1}{n} \sum e_t^3}{\sqrt{\frac{1}{n} \sum e_t^2}^3} = 0,138 \quad \hat{\Theta} = \frac{\frac{1}{n} \sum e_t^4}{\frac{1}{n} \sum e_t^2} - 3 = -1,008$$

. Среднеквадратическая ошибка асимметрии равна

$$\sigma_{\hat{A}} = \sqrt{\frac{6(n-1)}{(n-2)(n+1)(n+3)}} = 0,0893$$

Среднеквадратическая ошибка эксцесса –

$$\sigma_{\hat{\Theta}} = \sqrt{\frac{24n(n-1)^2}{(n-3)(n-2)(n+3)(n+5)}} = 0,886$$

$$\text{Т.к. } \left| \hat{A} \right| < 2\sigma_{\hat{A}} = 0,178 \quad \text{и} \quad \left| \hat{\Theta} + \frac{6}{n+1} \right| = 0,786 < 2\sigma_{\hat{\Theta}} = 1,773$$

, то гипотеза о нормальном характере распределения принимается.

Независимость остатков можно проверить с помощью критерия Дарбина-Уотсена [7, с. 108]. При уровне значимости 5% и $n=67$ критические значения Дарбина-Уотсена составляют $d_L = 1,30$ и $d_U = 1,46$, тогда $4-d_U = 2,54$ и $4-d_L = 2,7$. Фактическое значение $d = 1,762$, построенное для нашей модели, принадлежит интервалу $[d_U, 4-d_U]$, следовательно, гипотеза о независимости случайных отклонений принимается.

Случайность уровней ряда остатков можно проверить с помощью критерия медианных серий [4].

Число серий для ряда длиной $n=26$: $v(26)=12$, протяжённость самой длинной серии $k_{\max}(26)=4$, тогда

$$\begin{aligned} \left[\begin{array}{l} v(26) > \frac{1}{2} (26 + 1 - 1,96\sqrt{26-1}) \\ k_{\max}(26) < [1,43 \cdot \ln(26+1)] \end{array} \right]; \quad \left[\begin{array}{l} 12 > 8 \\ 4 < 4 \end{array} \right] \end{aligned}$$

Оба неравенства

выполняются, следовательно, гипотеза об отсутствии тенденции среднего уровня принимается, и ряд остатков можно считать случайным.

Другими словами, построенную модель можно использовать для прогнозирования урожайности масличных культур в РФ.

Построим прогноз урожайности по выбранной квадратичной модели: $y(t=2016)=14,98$ ц/га, $y(t=2017)=15,59$ ц/га. При этом ошибка аппроксимации составляет $A=8,56\%$.

В качестве заключения можно отметить, что проведенный анализ показал в целом рост урожайности масличных культур за последние 26 лет. Однако данный рост характеризуется квадратичным трендом, т.е. до 2003 наблюдалось сокращение урожайности и лишь в период с 2004 по 2015 год наблюдается увеличение урожайности. Падения урожайности всех рассматриваемых культур в 2010 г обусловлены засухой на территории РФ и большим количеством пожаров. Всё это свидетельствует о качественных изменениях в АПК, способствующих рациональному землепользованию и усилению продовольственной безопасности России.

Библиографический список

- 1) Регионы России. Социально-экономические показатели // Стат. сб. / Госкомстат России (режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/region_stat/sep_region.html)
- 2) Тиндова М.Г. Доходный подход в оценке ущерба при нецелевом использовании земель // Островские чтения. 2015. №1. С. 481-484
- 3) Тиндова М.Г. Использование нечёткого моделирования при решении управленческих задач рационального землепользования // Международный научно-исследовательский журнал. 2013. №3-1(10). С.108-110.
- 4) Анализ временных рядов и прогнозирование: учебник / Ю.В. Сажин, А.В. Катынь, Ю.В. Сарайкин. – Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2013, - 192 с.
- 5) Тиндова М.Г., Максимов А.А. Нечёткий анализ данных в определении

ущерба при нецелевом использовании земель // Агропродовольственная экономика. 2016. № 4. С. 59-64.

6) Мендель А.В., Фадеева Н.П. Статистические методы и мониторинг социально-экономического развития муниципальных образований // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2013. Т. 4. № 1(73). С. 318-322.

7) Тиндова М.Г. Использование нечёткого логического вывода при решении различных классов оценочных задач // Модели, системы, сети в экономике, технике, природе и обществе. 2013. №3(7). С. 106-109.

Electronic scientific editions

Professional Science

international scientific journal

№ 2/2016

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

Подготовлено с авторских оригиналов

ISSN xxxx-xxxx

Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 5,2. Тираж 100 экз.

Издательство Индивидуальный предприниматель Краснова Наталья Александровна

Адрес редакции: Россия, 603186, г. Нижний Новгород, ул. Бекетова 53-46

Publisher: Smashwords.Inc

Adress: USA, Los Gatos (CA) 15951 Gatos Blvd., Suite 16 Los Gatos, CA 95032.