



МОСКОВСКАЯ
МЕЖДУНАРОДНАЯ
АКАДЕМИЯ

**СБОРНИК
НАУЧНЫХ СТАТЕЙ МАГИСТРАНТОВ
ММА**

ТОМ 2



ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ»

**СБОРНИК
НАУЧНЫХ СТАТЕЙ МАГИСТРАНТОВ
ММА**

ТОМ 2

МОСКВА – 2022

БК 94.3
УДК 330; 80

Научное издание
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
печатается по решению Учёного совета Академии

Редакционная коллегия:

Д.А. Кремнёв – начальник отдела мониторинга научно-исследовательских работ и организации научных мероприятий Московской международной академии, редактор-составитель.

В.М. Хаимова – кандидат филологических наук, доцент, редактор-корректор.

С.В. Дмитрюк, кандидат филологических наук – выпускающий редактор.

Сборник научных статей магистрантов Московской международной академии. – М.: ММА. Том– 2. 2022. – 320 с.

© Коллектив авторов, 2022
© ОЧУ ВО «Московская международная академия», 2022

Содержание / Content

ФАКУЛЬТЕТ СПОРТА

Ветрова Е.Н. Организация режима питания у пловцов-профессионалов Vetrova Elena Organization Of Diet For Professional Swimmers	10
Вулу Винсент Анализ различных моделей спортивной периодизации на примере модели Матвеева Vulu Vinsent Analysis Of Various Models Of Sports Periodization On The Example Of Matveev's Model	17
Горбаруков В.И. Довод в пользу диверсификации спорта вместо специализации Gorbarukov V.I. The Case For Sports Diversification Instead Of Specialization	24
Дорохов Г.Ю. Использование баннеров на спортивных мероприятиях Dorohov G.Yu. Use Of Banners At Sporting Events	29
Живатов В.В. Основы тег-регби: навыки, правила, оборудование Jivatov V.V. Tag Rugby Basics: Skills, Rules, Equipment	34
Камагате Сулейман Анализ роли спортивных агентов в жизни профессиональных игроков и трансферных сделках Kamagate Suleiman Analysis Of The Role Of Sports Agents In The Life Of Professional Players And Transfer Deals	39
Кислюк А.А. Антидопинг и борьба с наркотиками Kislyuk A.A. Anti-Doping And Drug Control	45
Кислюк А.А. Формирование профессиональной подготовленности будущего педагога по физической культуре и спорту Kislyuk A.A. Formation Of Professional Readiness Of The Future Teacher Of Physical Culture And Sports	48
Кондратьев П.К. Тренерская философия как инструмент в работе со спортсменами элитного уровня	51

Кондратьев П.К. Coaching Philosophy As A Tool In Working With Elite Level Athletes	
Лесных В.Р. Основные теоретические подходы к изучению структуры личности и познавательной сферы подростков, профессионально занимающихся спортом	57
Lesnykh V.R. Basic Theoretical Approaches To Study The Structure Of Personality And The Cognitive Sphere Of Adolescents, Professionally Engaged In Sports	
Логинов А.Г. Основы мерчендайзинга в спорте	63
Loginov A.G. Fundamentals Of Merchandising In Sports	
Михеев Д.С. Подбор оптимального тренировочного объема в зависимости от веса снаряда	67
Mikheev D.S. Selection Of The Optimal Training Volume Depending On The Weight Of The Projectile	
Мухарьямова А.Х. Разработка методик по физической культуре для старшеклассников с элементами гимнастики и фитнеса	72
Mukhariamova A.Kh. Development Of Physical Culture Methods For High School Students With Elements Of Gymnastics And Fitness	
Нефедов И.В. Когнитивно-спортивная тренировка как метод физического развития	83
Nefedov I.V. Cognitive Sports Training As A Method Of Physical Development	
Нечувилин С.Б. Современные спортивные Академии	89
Nechuvilin S.B. Modern Sports Academies	
Пахомова М.С. Простейшие принципы создания контента в социальных сетях профессиональных и полупрофессиональных спортивных команд	97
Paхомova M.S. The Simplest Principles For Creating Social Media Content For Professional And Semi-Professional Sports Teams	
Ронами В.С. Пять стратегий профессионального спорта в HR	103
Ronami V.S. Five Professional Sports Strategies in HR	

Самусенко И.В. Антиципация как главный инструмент в игровой деятельности вратарей в футболе	106
Samusenko I.V. Anticipation As The Main Tool In The Game Activity Of Goalkeepers In Football	
Сидоренко И.А. Спортивный анализ и модельные характеристики спортсменов в смешанных единоборствах	110
Sidorenko I.A. Sports Analysis And Model Characteristics Of Athletes In Mixed Martial Arts	
Смирнов А. Анализ влияния музыкальной культуры на атлетов, на примере экстремальных видов спорта	122
Smirnov A. Analysis Of The Influence Of Musical Culture On Athletes, On The Example Of Extreme Sports	
Фролов Б.В. Реабилитация спортсмена	128
Frolov B.V. Rehabilitation of the Athlete	
Яковлев М.А. Анализ различных форматов плейофф НХЛ для определения наиболее справедливого варианта	133
Yakovlev M.A. Analysis Of Various Nhl Playoff Formats To Determine The Most Fair Option	

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

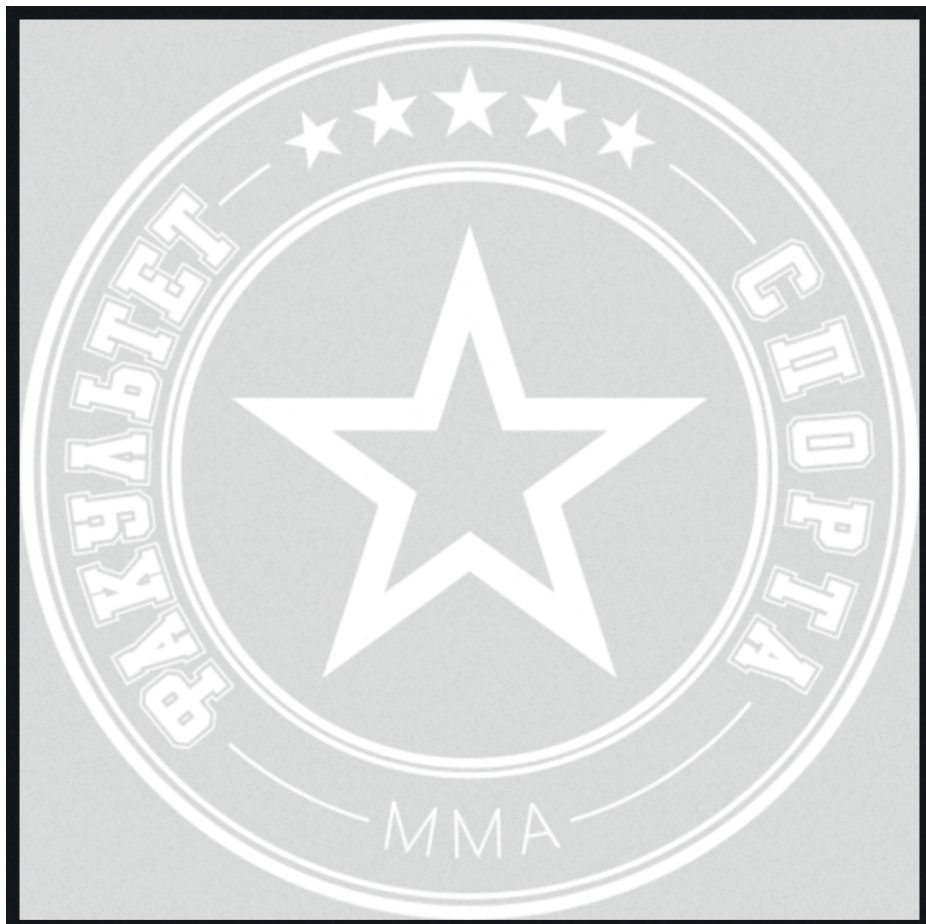
Артемов С.Н., Азаренко А.С. Муниципальная система управления сферой организации досуга населения, культуры и спорта	141
Sergey N. Artemov, Alexander S. Azarenka Municipal System Of Management Of The Sphere Of Organization Of Leisure Of The Population, Culture And Sports	
Ахмедова Э.М., Харьков В.М. Система дополнительного образования в едином образовательном пространстве	147
Elmira M. Akhmedova, Vadim M. Kharkov The System Of Additional Education In A Single Educational Space	
Барышова Ю.Н., Николаева С.А. Проблемы молодежного самоуправления	151
Julia N. Barysheva, Svetlana A Nikolaeva Problems Of Youth Self-Government	
Богданова Н.А., Бауыржан кызы Гулнур Разработка и внедрение бизнес-планирования в российской зарубежной практике	155

Natalia A. Bogdanova, Baurzhan Gulnur	
Development And Implementation Of Business Planning In Russian Foreign Practice	
Бор В.Н., Руденко И.Н.	
Особенности материального и нематериального стимулирования работников в системе управления организацией	169
Valeria N. Bor, Irina N. Rudenko	
Features Of Material And Non-Material Incentives For Employees In The Organization's Management System	
Бордоусов О.В., Аникин А.С.	
Методика анализа и оценки организации работы с обращениями граждан в муниципальных органах исполнительной власти	174
Oleg V. Bordousov, Alexander S. Anikin	
Methodology Of Analysis And Evaluation Of The Organization Of Work With Citizens' Appeals In Municipal Executive Authorities	
Васильева И.Н., Завадский Э.К.	
Особенности учета материально-производственных запасов	180
Irina N. Vasilyeva, Edward K. Zavadsky	
Features Of Inventory Accounting	
Голиков С.А., Митягин А.Ю.	
Современное предоставление муниципальных услуг с использованием информационно-телекоммуникационных технологий	186
Sergey A. Golikov, Andrey Y. Mityagin	
Modern provision of municipal services using information and telecommunication technologies	
Гостев А.Н., Масловская М.А.	
Основные элементы проекта благоустройства территории	194
Alexander N. Gostev, Maria A. Maslovskaya	
The Main Elements Of The Landscaping Project	
Егорова С.К., Таусинова В.А.	
Задачи и особенности проведения внутреннего аудита расходов на производство и выпуск продукции	202
Stella K. Yegorova, Victoria A. Tausinova	
Reflection Of The Costs Of Production And Production Of Finished Products In Accounting	
Жаркова С.Л., Руденко И.Н.	
Роль современных методов материального стимулирования персонала	217
Svetlana L. Zharkova, Irina N. Rudenko	
The Role Of Modern Methods Of Material Stimulation Of Personnel	
Железнякова Е.А., Торгашев П.В.	
Анализ финансово-хозяйственной деятельности	221
Elena A. Zheleznyakova, Petr V. Torgashev	
Analysis Of Financial And Economic Activity	

- Никишина О.Ю., Ивасенко М.В.**
 Нормативно-правовое регулирование управлением безопасностью труда
 и охраной здоровья персонала 227
Olga Yu. Nikishina, Maxim V. Ivasenko
 Regulatory And Legal Regulation Of Occupational Safety
 And Health Management Of Personnel
- Рагозина С.А., Азаренко А.С.**
 Организационно-правовое регулирование социальной защиты населения
 на муниципальном уровне 233
Svetlana A. Ragozina, Alexander S. Azarenko
 Organizational And Legal Regulation Of Social Protection Of The Population
 At The Municipal Level
- Сподах Г.Г., Козлов А.Е.**
 Основные социальные приоритеты развития муниципального
 образования г.о. Домодедово 241
Grigory G. Spodakh, Alexey E. Kozlov
 The Main Social Priorities Of The Development Of The Municipality
 Of Domodedovo
- Столяров Н.Н., Жерко М.А.**
 Проектное управление в сфере культуры 256
Nikolay N. Stolyarov, Maria A. Zherko
 Project Management In The Field Of Culture
- Тагирова М.А., Ганжина Л.В.**
 Исследование отечественного и зарубежного опыта мотивации труда 262
Marina A. Tagirova, Lyubov V. Ganzhina
 Research Of Domestic And Foreign Experience Of Labor Motivation
- Тебекин А.В., Коннова Н.Н.**
 Роль организационной культуры в повышении эффективности работы
 сотрудников организации 270
Alexey V. Tebekin, Nadezhda N. Kononova
 The Role Of Organizational Culture In Improving The Efficiency
 Of The Organization's Employees
- Терентий М.Л., Харьков В.М.**
 Направления развития системы дополнительного образования 279
Mikhail L. Terentiy, Vadim M. Kharkov
 Directions Of Development Of The System Of Additional Education
- Терехова-Пушная Д.В., Коннов С.Н.**
 Специфика социально-профессиональной адаптации сотрудников:
 опыт российских и зарубежных организаций 284
Diana V. Terekhova-Pushnaya, Semyon N. Konnov
 Specifics Of Social And Professional Adaptation Of Employees:
 Experience Of Russian And Foreign Organizations

Тихомирова В.А., Ивасенко М.В.	
Методы и показатели оценки состояния безопасности труда и здоровья персонала в организации	292
Vera A. Tikhomirova, Maxim V. Ivasenko	
Methods And Indicators For Assessing The State Of Occupational Safety And Health Of Personnel In The Organization	
Чибисов О.В., Ганжина Л.В.	
Современные подходы мотивации персонала организации	297
Oleg V. Chibisov, Lyubov V. Ganzhina	
Modern Approaches To Motivation Of The Organization's Personnel	
Чибисов О.В., Медведев Д.В.	
Особенности информационной базы учета и аудита заработной платы в российских организациях	301
Oleg V. Chibisov, Denis V. Medvedev	
Features Of The Payroll Accounting And Audit Information Base In Russian Organizations	
Ярошук А.Б., Зиновьев В.А.	
Государственная молодежная политика в РФ: понятие, цели, задачи, приоритетные направления и программы	313
Anatoly B. Yaroshchuk, Vasily A. Zinoviev	
State Youth Policy In The Russian Federation: Concept, Goals, Objectives, Priorities And Programs	

ФАКУЛЬТЕТ СПОРТА



ОРГАНИЗАЦИЯ РЕЖИМА ПИТАНИЯ У ПЛОВЦОВ-ПРОФЕССИОНАЛОВ

Ветрова Елена Николаевна

Консультант: **Нечувилин Сергей Борисович**

Аннотация. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме диетологии и составления правильного режима питания для пловцов-любителей и пловцов-профессионалов. В работе акцентируем внимание на проблемах, которые связаны с темой подбора оптимального рациона для спортсменов вида спорта «плавание». Проблемы касаются выбора оптимальных продуктов питания для максимизации потенциала пловцов, а также использования и опасностей использования пищевых добавок, в частности, кератина.

Ключевые слова: кератин, плавание, оптимальное питание, диетология

ORGANIZATION OF DIET FOR PROFESSIONAL SWIMMERS

Vetrova Elena

Consultant: **Nechuvilin Sergey**

Abstract. The article is devoted to the current topic of nutrition and dietetics and the choosing of the right diet for amateur swimmers and professional swimmers. In the work we focus on the problems that are related to the topic of selecting the optimal diet for athletes of the swimming sport. Problems concern the selection of optimal foods to maximize swimmers' potential, as well as the use and dangers of using nutritional supplements, particularly keratin.

Keywords: keratin, swimming, optimal nutrition, dietetics

Актуальность настоящего исследования соотносится с необходимостью формирования правильных привычек питания и выбора оптимальной диеты для пловцов. Плавание – высокозатратный энергозависимый вид спорта, в котором правильная и оптимальная диета максимизирует шансы спортсмена преуспевать на тренировках и соревнованиях. Неправильный рацион может привести к увеличению риска получения травм и может служить причиной заболеваний.

Теоретическая база исследования представлена значительным количеством научных разработок, рассматривающих различные аспекты составления оптимального рациона и диеты для спортсменов, формирования правильных привычек питания и ведения журнала питания.

В теории по раскрытию спортивной диетологии стоит отметить таких известных авторов, как: Тарасова Н.С., Лавренчук С.С., Беликов Р.А. и др.

Аппетит пловца легендарен. Это побочный продукт часов и часов, которые мы посвящаем плаванию вокруг черной линии, и для некоторых пловцов, особенно для пловцов на длинные дистанции, еда и принятие пищи – это в основном работа на неполный рабочий день.

В то время как наш аппетит является тем, чем мы славимся, это не означает, что большинство из нас едят так хорошо, как только могут. Мы используем эти 8 000 метров плавательных тренировок в качестве предложения, чтобы съесть большую пиццу за один присест после тренировки.

Мы знаем, что питание играет важную роль в производительности в бассейне, питание так же важно, как и наши режимы сна. Если вы считаете себя точно настроенной машиной, то понимаете, что добавление низкокачественного топлива в высокопроизводительную машину означает, что вы быстро теряете свой потенциал.

Дуглас Калман, доктор медицинских наук, работал с летними и зимними олимпийскими спортсменами и профессиональными спортсменами в MLB, NFL, NBA и даже со спортсменами, участвовавшими в единоборствах. Если говорить точнее, доктор Калман провел две Олимпиады с пловцами (в 2008 и 2012 годах) и на данный момент работает спортивным диетологом в водном комплексе Корал Спрингс с тренером Бруно Дарзи.

Ниже приведены пять советов по питанию, которые он дает спортсменам и пловцам:

1. Хорошее питание увеличивает скорость восстановления.

«Когда вы стремитесь максимизировать свое питание для повышения производительности, очень важно подумать о том, как вы можете увеличить или улучшить восстановление после тренировок», – говорит доктор Калман. То, что отличает быстрых пловцов от «почти» быстрых, не всегда является талантом или генетикой; возможно причиной того, насколько хорошо они подготовлены к тренировкам или гонкам являются другие факторы. Элитные спортсмены знают, что время, потраченное на тренировки, – это то самое время, когда вы лечитесь и восстанавливаетесь, чтобы быть готовыми к выполнению нормативов на самом высоком уровне на следующей тренировке. «Время восстановления – это то самое время, где ваше тело исцеляется и готовится к следующему событию или тренировке», – добавляет доктор Калман.

2. Ешь как чемпион, чтобы плавать как чемпион.

Чувствуя себя легкими и быстрыми в воде, пловцы думают, что могут относиться ко рту, как к мусорному контейнеру. Но, как отмечает д-р Калман, за пару дней перед большой и ответственной гонкой вы должны сосредоточиться на правильном питании. «Что и как вы едите в течение 48 часов, предшествующих событию / соревнованию, является наиболее важным фактором, влияющим на производительность», – говорит он.

3. Ешьте в соответствии с типом соревнования.

Ваши тренировки и тип мероприятия должны определять ваше питание. В конце концов, вы знаете, что для спринтера сидение с пловцами на длинные дистанции в буфете – не такая уж хорошая идея. «Объем тренировок диктует ваши потребности в углеводах, а также тип мероприятия, в котором вы будете участвовать (50 м сильно отличаются от 200 м)», – отмечает он.

4. Вам все еще нужно пить много воды. Это распространенное заблуждение, что, поскольку мы плаваем в бассейне, нам не нужно пить воду. Но нам надо.

Пловцы потеют, сильно потеют. Это означает, что у вас должна быть бутылка с водой в конце дорожки, ожидающая вас на протяжении всех тренировок. «Гидратация часто пропускается пловцами как на тренировках, так и на соревнованиях», – говорит доктор Калман. «Это потому, что мы часто не чувствуем себя потными, когда в воде». Так сколько воды мы должны пить? «Установите минимальное потребление жидкости 3/4 галлона для женщин и 1 галлон для мужчин в день», – предлагает доктор Калман.

5. Не пренебрегайте потреблением белка. В то время как пловцы известны своей способностью уничтожать огромное количество углеводов, не забывайте, что им нужен белок, чтобы поддерживать быстрое восстановление мышц. «Продукты на основе белка – ваши друзья как часть восстановительного питания», – говорит доктор Калман. «Старайтесь, чтобы каждые прием пищи и закуска содержали немного белка. Основное питание должно содержать от 20 до 40 г белка на порцию для оптимизации мышечной адаптации.»

Но для того, чтобы правильно питаться, надо составить себе ряд привычек.

Ваш тренер по плаванию, вероятно, пытался натренировать вас в аспектах правильного питания. Он объяснял критическую, первостепенную важность правильного питания. Когда у вас в руках вилка и нож, вы знаете, что то, что вы едите, имеет значение. В конце концов, питание вам нужно для энергии, для восстановления, для гидратации и для поддержания веса тела. Последствия плохого питания – не шутка. Это делает вас более восприимчивым к болезням и травмам. Означает, что вы не поправляетесь и не восстанавливаетесь между гонками и тренировками. Вот три проверенные и мощные стратегии, которые вы можете применить, чтобы сформировать свои привычки питания в этом сезоне.

Давайте сделаем это:

1. Приготовьте и спланируйте свой рацион.

Мощный способ справиться с вопросами диеты и питания – это заранее все упаковать, приготовить и спланировать. Конечно, идея забаррикадироваться на кухне на пару часов и приготовить массу еды звучит непривлекательно, но преимущества самостоятельного приготовления пищи бесспорны. Вот некоторые из них:

Планирование и приготовление питания в домашних условиях дешевле. Если вы любите хорошо питаться и экономить деньги, планирование еды – это ваш выбор. Это дает вам контроль над вашей диетой. Вы решаете, что вы будете есть раньше, и у вас есть возможность составить свой список продуктов для определенных целей, вместо того чтобы реагировать на голод и желания, которые не всегда заслуживают доверия.

Приготовление еды экономит ваше время

Приготовление еды на неделю занимает пару часов. Это означает, что на обед и ужин в течение остальной части недели вы можете есть здоровую еду. Массовая готовка особенно удобна в конце недели, так как вы все больше и больше устаете от эффекта накопленных тренировок.

Уменьшает стресс.

Знание того, что вы собираетесь съесть раньше времени, снижает ваше врожденное чувство паники и переживания. Когда вы знаете, что вам нужно есть,

вы избавляете себя от стресса, который приходит при попытке выяснить, что приготовить на ужин после масштабной тренировки.

Так каков следующий шаг по поводу приготовления еды? Составьте план вашего рациона.

Сядьте вместе со спортивным диетологом и попросите его приготовить для вас образцы блюд, которые будут вам лично вкусны и полезны. После этого составьте список покупок. Да, для того чтобы составить план питания, требуется большая и основательная проделанная работа, но если вы серьезно относитесь к тому, чтобы ваш рацион улучшился, то, начав с плана, вы значительно увеличите свои шансы придерживаться его и увидеть желаемые результаты.

2. Очистить нашу окружающую среду.

Нравится нам это или нет, мы являемся продуктами нашей окружающей среды. Мы буквально едим то, что видим. Так что это значит?

Почистите холодильник и шкаф. Пройдите через свою кухню и кладовую и избавьтесь от тех продуктов, которые не входят в рацион правильного питания.

Имейте экстренный продуктовый набор здоровой пищи.

Закуски – это просто отлично. Наличие здоровой закуски в доме, в вашей курьерской сумке или в школьном рюкзаке даст вам экстренную еду, которая поможет вам не сорваться и не купить шоколадку и гамбургер в автомате.

Всегда имейте полезные для здоровья продукты в поле зрения.

Мы все слышали фразу: мы то, что мы едим. Но на самом деле мы едим то, что видим. Некоторые увлекательные исследования показали, что наш выбор продуктов питания значительно зависит от легкости доступа к ним. Хотите есть больше бананов? Положите их на стойку, чтобы пройти мимо них. Больше рыбьего жира? Положите его на центральную полку в холодильнике. Хватит прятать здоровую пищу. Это только гарантирует, что ее никогда не съедят.

И сделайте нездоровую еду действительно трудной для доступа. Итак, у вас недостаточно силы воли, чтобы расстаться со своими «Cheetos» и «Cocoa Puffs». Следующее, что вы можете сделать, это сделать эту удобную еду действительно неудобной. Как, спросите вы? Размещая эти не очень хорошие закуски в подвале или снаружи в машине, или закопайте ее на заднем дворе. Вы будете удивлены, насколько большая разница в том, что небольшое дополнительное усилие может отговорить вас от того, чтобы не наестся печеньями «Oreo» вмиг.

3. Заведите журнал питания

Когда дело доходит до изменения поведения (в данном случае, наших пищевых привычек), первым шагом является осознание того, что мы заблуждаемся. Самоконтроль посредством журнала питания, исключительно положительно сказывается на наших привычках, как это было продемонстрировано в различных исследованиях, в одном из которых участвовало 1700 человек. И люди, ведущие дневники питания, потеряли в два раза больше веса, чем те, кто не вел дневник питания.

Причина, по которой ведение журнала о продуктах питания настолько полезна, довольно проста: она заставляет вас примириться с тем, что вы на самом деле едите. Вы больше не можете прятаться за мощной завесой отрицания.

Две вещи для того, чтобы заставить Ваш дневник питания работать:

- Вам не нужно сходить с ума от деталей. Составление точных подсчетов калорий и всех макросов может быть большой работой, поэтому, если вы только начинаете, придерживайтесь основ, но будьте аккуратны и не приукрашивайте, насколько мало или много вы фактически едите.

- Точность является ключевым аспектом ведения журнала. Всегда будет соблазн замаскировать свой плохой выбор пищи, преувеличивая лучшие его качества. Точно и честно используйте свой журнал о еде, иначе он потеряет свое значение. Наличие слегка подробного пищевого дневника – это то, что вам понадобится, когда вы сядете с диетологом. Это поможет дать точные, действенные советы, основанные на том, что вы любите есть.

Как стать полупрофессионалом в вопросах ведения дневника питания:

- Если вы хотите поднять свой дневник еды на новый уровень, рядом с каждым приемом пищи может быть очень полезно записать пару слов о том, почему вы просто съели эту конкретную еду. Вы будете удивлены, огорчены и любопытны, увидев, что вы не всегда едите, когда голодны, и что некоторые вещи, которые вы едите, - вы едите от скуки или из-за легкости доступа, стресса, или потому что вы действительно голодны.

- Добавление этого небольшого кусочка информации в ваши привычки в еде - мощный способ подорвать эти побуждения, когда они повторятся позже. Это дает вам возможность отговорить себя, когда у вас проявляются такие моменты слабости:

Для многих из нас это может быть похоже на настоящую битву, когда дело доходит до попытки побороть наши привычки в еде. Слишком часто кажется, что мы подвержены капризам наших побуждений, вкусов и эпизодов «голодности» в последнюю минуту. Но так не должно быть. С небольшим планированием, некоторым смирением, зная, насколько сильны эти побуждения, мы сможем не только справиться с нашими желаниями, но и пожать плоды здоровья и производительности на этом пути.

Но многие пловцы, забывая о влиянии таких средств восстановления, как сон и правильное питание, пытаются использовать пищевые добавки. Самым популярным является креатин.

Креатин для пловцов: что нужно знать

Когда дело доходит до пищевых добавок для пловцов, есть очень мало вспомогательных средств, которые вызывают больше путаницы и шумихи, чем креатин. Краткосрочные исследования показали, что креатин может помочь повысить работоспособность в воде.

Вот что вам нужно знать о креатине для пловцов.

Флорент Маноду немного заволновался, когда в 2014 году признал, что с 2011 года регулярно принимает креатин. Именно тогда, во время его приезда в хвеледную программу Марсея, старшие пловцы в команде рассказали ему, что креатин не был запрещенным веществом.

И хотя большинство пловцов элитного уровня не обязательно чтобы признают, что они его принимают, я видел, как его применяли как на клубном уровне, так и в течение многих лет даже в детско-юношеском плавании.

И тем не менее, перспектива возможности плавать быстрее и дольше, принимая одну из самых дешевых пищевых добавок на рынке, вполне понятна.

Креатин для пловцов: исследование. Вот то, что врачи и медицинские работники обнаружили на протяжении многих лет, изучая как креатин влияет на пловцов:

- В одном исследовании участвовала группа пловцов, и они участвовали в спринтерских соревнованиях на 50 ярдов, в дополнение к 8×50 за полтора часа до и после добавления 9 г креатина в день. Пловцы, принимавшие креатин, выполняли те же упражнения, что и контрольная группа на 50-ярдовой дистанции, но улучшали результаты на повторных спринтерских заплывах, причем у пловцов, принимавших креатин, время прохождения отрезков при повторениях ухудшалось медленнее.

- Другое исследование 16 женщин-пловцов показало, что, хотя 21 день по 20 г креатина в день не увеличивал общую эффективность плавания, после периода приема добавок наблюдалось значительное повышение эффективности плавания. Креатин известен тем, что он приводит к вздутиям живота; но это исследование показало, что не было различий в массе тела и составе тела между группой, принимавшей креатин, и контрольной группой.

- Подобно первому упомянутому исследованию, более высокая скорость плавания поддерживалась в спринте, длившемся около 30 секунд, но принятие креатина не влияло на результаты спринтов, длящихся по 10-15 секунд. В этом двухнедельном исследовании пловцов университетского возраста, спортсмены выполняли интервалы 10×25 м и 6×50 м; но только мужчины в исследовании показали улучшения, и только в интервальных заплывах.

- В четвертом исследовании приняли участие 20 пловцов детско-юношеского возраста (10 мужчин и 10 женщин), и они получали пищевые добавки с креатином в течение 27 дней. И хотя пловцы, принимавшие креатин, не улучшили результаты в спринте в воде, они увеличили выходную мощность на скамейке для плавания по сравнению с контрольной группой.

Как видите, исследования не сходятся единодушно в выводах, хотя они довольно последовательно указывают на то, что креатин - безусловная помощь для пловцов. (Также стоит еще раз подчеркнуть, что это все были краткосрочные исследования.)

Так поможет ли креатин непосредственно вам?

Ответ, как всегда, полностью зависит от контекста.

3 ключевые вещи, которые вам нужно знать о креатине:

1. Все реагируют по-разному, от почти невосприимчивых к нему до действительно хорошо воспринимающих.

Это одна из тех областей, где генетика играет ключевую роль; добавка креатина (как и любой другой стимулирующий препарат или программа тренировок) влияет на спортсменов по-разному.

Одно исследование тяжелоатлетов показало, что увеличение прироста силы колебалось от 3 до 45%. Это огромный размах!

И это ничем не отличается от пловцов; то, как вы реагируете, зависит от наследственных факторов и мышечной массы.

2. Это не заменит основ вашего обучения.

Если вы не проводите полноценной ночи отдыха и плохо питаетесь, добавление креатина не заменит эти недостатки восстановления. Это не пластырь, и он не может заменить основы вашего плавания.

Это то, что есть - пищевое дополнение. Приятный бонус, когда у вас есть уже готовая базовая основа.

3. США по плаванию не рекомендуют его в качестве пищевого дополнения для своих пловцов.

Они довольно четко выражают свою позицию в отношении креатина для пловцов:

«Сборная США по плаванию никогда бы не порекомендовали пловцу (любого возраста) принимать креатин. На самом деле нет никаких доказательств того, что это было бы полезно для тренировок, которые наши спортсмены проводят [в воде и вне воды], и, очевидно, для доказательства пользы и влияния креатина не хватает долгосрочных исследований».

Так подходит ли вам креатин?

Возможно, но знайте следующее: прирост производительности, который вы получите от сна в течение дополнительного часа в сутки, намного превзойдет тот выигрыш, который вы можете получить от приема креатина. Это также дешевле, и если вы полностью отдохнете, вы почувствуете себя гораздо менее раздражительным.

Прежде чем принимать какие-либо добавки, проведите исследование и съездите со своим тренером и врачом, прежде чем двигаться вперед.

Список использованных источников

1. <https://cyberleninka.ru/article/n/sportivnoe-pitanie> - «СПОРТИВНОЕ ПИТАНИЕ»

2. http://sportwiki.to/%D0%A1%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B0%D1%8F_%D0%B4%D0%B8%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B3%D0%B8%D1%8F – «Питание спортсменов»

3. <https://fitness-pro.ru/biblioteka/otdelnye-voprosy-pitaniya-dlya-sportsmenov-soglasovannye-rekomendatsii-dlya-vrachey-sportivnykh-koma.html> - «ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПИТАНИЯ ДЛЯ СПОРТСМЕНОВ: СОГЛАСОВАННЫЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ВРАЧЕЙ СПОРТИВНЫХ КОМАНД»

4. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3805623/> - «Sport nutrition for young athletes»

5. <https://www.verywellfit.com/fitness-sports-nutrition-4157142> - « An Overview of Sports Nutrition»

АНАЛИЗ РАЗЛИЧНЫХ МОДЕЛЕЙ СПОРТИВНОЙ ПЕРИОДИЗАЦИИ НА ПРИМЕРЕ МОДЕЛИ МАТВЕЕВА

Вулу Винсент

Консультант: **Нечувилин Сергей Борисович**

Аннотация. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме создания оптимальной программы спортивной периодизации. Изобретенная в 60-х годах прошлого века, периодизация помогает чаще и дольше выходить на пик формы спортсменам в сезоне. В долгосрочной перспективе периодизация помогает предотвращать травмы и обеспечивать наибольшую эффективность. В работе акцентируем на различные виды периодизации, в том числе модель Матвеева.

Ключевые слова: периодизация, модель Матвеева, оптимальный подход к тренировкам, мезоциклы тренировочной программы

ANALYSIS OF VARIOUS MODELS OF SPORTS PERIODIZATION ON THE EXAMPLE OF MATVEEV'S MODEL

Vulu Vinsent

Consultant: **Nechuvilin Sergey**

Abstract. The article is devoted to the current topic of creating an optimal sports periodization program. Invented in the 60s of the last century, periodization helps athletes reach their peak shape more often and longer in a season. In the long run, periodization helps prevent injury and maximize effectiveness. In this paper, we focus on various types of periodization, including the Matveev model.

Keywords: periodization, Matveev's model, optimal training approach, training program mesocycles

Вы когда-нибудь задумывались, как элитные тренеры используют периодизацию и программирование для достижения максимальных результатов?

В этой статье объясним основные принципы планирования, периодизации, циклов и фаз, чтобы помочь вам повысить эффективность программы — все это поддерживается учебным планом NASM-CPT и моделью OPT™.

ЧТО ТАКОЕ ПЕРИОДИЗАЦИЯ ТРЕНИРОВОК?

Периодизация требует применения запланированных фазовых изменений и циклов в программировании для управления физической и метаболической адаптацией для повышения производительности. Это впервые было определено российским физиологом Львом Матвеевым в середине 1960-х годов после анализа советских спортсменов на летних Олимпийских играх 1952 и 1956 годов. С тех пор этот систематический подход получил дальнейшее развитие и применяется к конкретным спортивным целям для достижения оптимальных результатов и повышения спортивного потенциала.

В 2001 году Международный олимпийский комитет наградил украинского профессора Владимира Платонова Олимпийским орденом за его комплексную работу по разработке общей теории периодизации спортивной тренировки. Эта теория была основана на работах Матвеева и расширена, чтобы подчеркнуть определенные понятия.

Отличным примером является упор на модели периодизации с несколькими циклами, а не на ограничение программирования годовой периодизацией с одним, двумя или тремя циклами.

Общая теория, представленная Платоновым, заключается в том, что периодизация является динамической и должна быть адаптирована к специфическим для вида спорта (или спортсмена) целям. Предоставление достаточного времени на этапе подготовки необходимо для достижения максимальной производительности и предотвращения травм. Например, повышенная работоспособность, развитая в фазе силовой выносливости, улучшает способность выполнять более интенсивные и объемные тренировки на последующих этапах, таких как развитие мышц и мощности.

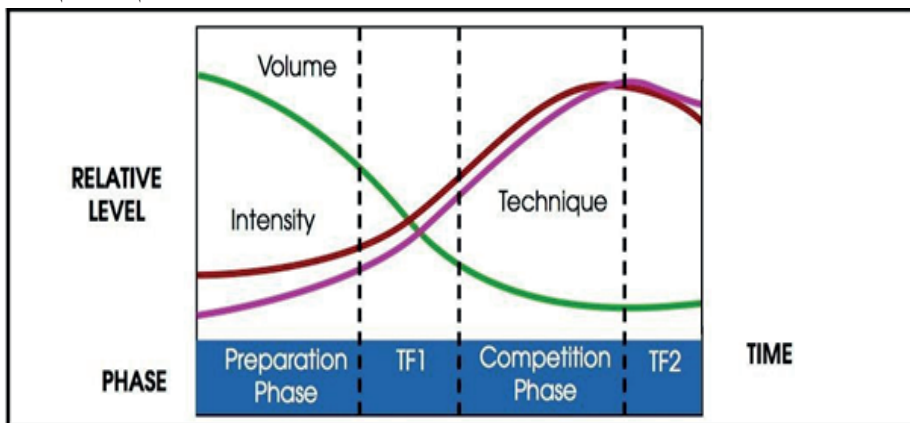


Рисунок 1. Модель периодизации Матвеева

В модели Матвеева фундаментальная концепция заключается в том, что тренировки должны постепенно переходить от высокообъемных/низкоинтенсивных к малообъемным/высокоинтенсивным, чтобы подготовить спортсмена к максимальной производительности. Такие инструменты, как общий синдром адаптации Ганса Селье (GAS), принцип специфической адаптации к навязанным требованиям (SAID) и прогрессивная перегрузка (PO), являются отличными примерами механизмов, поддерживающих модель периодизации.

* Общий адаптационный синдром — используется для описания того, как организм реагирует и приспосабливается к стрессу. Чтобы произошла адаптация, организм должен столкнуться со стрессором той или иной формы, который создаст потребность в ответной реакции.

* Три стадии реакции на стресс: реакция тревоги, развитие резистентности, истощение.

ЧТО ТАКОЕ ЭТАПЫ ПЕРИОДИЗАЦИИ?

1. Стабилизация выносливости. Сосредоточьтесь на внутренних мышцах кора и основных движителях, чтобы улучшить гибкость и стабилизацию, чтобы подготовить тело к силовым тренировкам.

- а. Объем сетов от низкого до умеренного 1-3
- б. От умеренного до большого количества повторений 12-20+
- в. Интенсивность тренировок от низкой до средней 50-70% 1ПМ
- д. Медленный темп 4/2/1
- е. Более длительные периоды отдыха 0-90 сек.
- ж. Низкая/умеренная частота тренировок 2-4 раза в неделю
- з. 1-2 стабилизационных прогресса на группу мышц

2. Силовая выносливость: улучшите мышечную выносливость, чтобы повысить работоспособность, чтобы поддерживать более высокую интенсивность тренировок на последующих этапах.

- а. Объем сета от низкого до среднего 2-4 (Сила суперсета x Стабильность)
- б. От умеренного до большого количества повторений 8-12
- в. Интенсивность тренировок от низкой до средней 50-70% 1ПМ
- д. Суперсет — упражнение, ориентированное на силу, с упражнением, ориентированным на стабильность.
- е. Умеренный (2/0/2) и медленный темп (4/2/1)
- ж. Умеренные периоды отдыха 0-60 сек.
- з. Низкая/умеренная частота тренировок 2-4 раза в неделю

и. 1 силовое + 1 стабилизирующее упражнение на группу мышц

3. Развитие мышц: максимальное развитие и рост мышц, увеличение синтеза белка, улучшение силы и состава тела.

- а. Умеренный/высокий объем сетов 3-5
- б. Умеренные повторения 6-12
- в. Умеренная/высокая интенсивность тренировок 75-85% 1ПМ
- д. Умеренный темп 2/0/2
- е. Умеренные периоды отдыха 0-60 сек.
- ж. Умеренная/высокая частота тренировок 3-6 раз в неделю
- з. 2-4 силовых упражнения на группу мышц

4. Максимальная сила

- а. Высокий объем тренировочных сетов 4-6
- б. Меньше повторений 1-5
- в. Умеренная/высокая интенсивность тренировок 85-100% 1ПМ
- д. Взрывной темп
- е. Более длительные периоды отдыха 3-5 мин.
- ж. Умеренная частота тренировок 2-4 раза в неделю
- з. 1-3 силовых упражнения на группу мышц (обычно сложные движения)

5. Мощность: вовлечение максимального количества мышечных волокон для увеличения силы и выходной мощности.

- а. Умеренный объем сетов 3-5
- б. Меньшее количество повторений 1-5 (сила) + 8-10 (сила)

- в. Низкая x Высокая интенсивность тренировок 85-100% 1ПМ (сила) x 30-35% 1ПМ (сила) или 10% МТ
- д. Суперсет Взрывной темп (str) x темп плио (pwr)
- е. 1-2 мин отдыха между парами, 3-5 мин между кругами
- ж. Умеренная частота тренировок 2-4 раза в неделю
- з. 1 силовое упражнение на группу мышц x 1 силовое



КАКОВЫ ПЕРЕМЕННЫЕ ПЕРИОДИЗАЦИИ И ЭТАПОВ ТРЕНИРОВКИ?

- Синхронизация/каденс (концентрическая и эксцентрическая)
- Сила, нагрузка (т.е. %1RM)
- Интервалы отдыха между подходами
- Горизонтальная и вертикальная загрузка
- Объем повторений и подходов
- Время под напряжением
- Частота тренировок, расстояние или продолжительность
- Выбор и разнообразие упражнений, двусторонние и односторонние упражнения
- Дистальное положение сустава: тренировки с открытой кинетической цепью и с закрытой кинетической цепью
- Разделение тренировок и расстановка приоритетов на определенные группы мышц

КАКИЕ ТРИ ТИПА ЦИКЛОВ (МАКРО, МЕЗО, МИКРО) ИСПОЛЬЗУЮТСЯ ДЛЯ ПЕРИОДИЗАЦИИ?

Циклы являются неотъемлемой частью процесса планирования, используемого при разработке стратегий периодизации.

1. Макроцикл

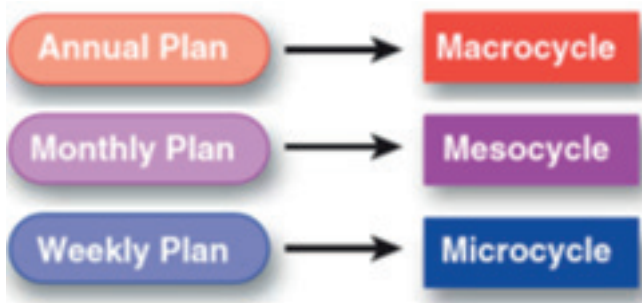
Макроциклы относятся к высокоуровневым циклам, используемым для планирования периодизации на более длительный период времени, например, на несколько месяцев или ежегодно.

2. Мезоцикл

Мезоциклы охватывают промежуточные промежутки времени, которые занимают макроцикл и разбивают его на более конкретные фазы в течение нескольких недель или месяцев.

3. Микроцикл

Микроцикл является наиболее детализированным и фокусируется на резких различиях в тренировках в ежедневных или еженедельных сегментах.



Пример макро/мезо/микроциклов

ANNUAL PLAN													
LEVEL	MONTH	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec
	PHASE												
Stabilization	1	×	×				×				×		
	2		×				×				×	×	×
Strength	3			×	×	×		×	×	×		×	×
	4				×	×			×	×			×
Power	5					×				×			
Cardio													

MONTHLY/WEEKLY PLAN																													
WEEK	DAY	1							2							3							4						
		M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S	M	T	W	T	F	S	S
1	PHASE	×	×		×	×							×																
2	1							×	×		×	×																	
3	2													×	×	×	×												
4	3																								×				
5	4																										×		
Cardio	5		×			×			×			×			×		×	×						×	×	×			
Re-assessment	6	×						×						×										×					

ДОЛЖЕН ЛИ ПРОДОЛЖАТЬСЯ ЭТАП ТРЕНИРОВКИ?

Продолжительность этапа обучения варьируется и зависит от прогресса и целей обучающегося.

Обратите внимание, что такие механизмы, как прогрессивная перегрузка, позволяют вам оставаться в определенной фазе (например, в мышечном развитии для бодибилдинга) в течение более длительных периодов времени, не рискуя выйти на плато. Наиболее важной фазой является подготовительная фаза (т. е. стабилизационная выносливость), чтобы адекватно подготовить клиента к предъявляемым требованиям и большей интенсивности тренировок в будущем. Этот этап динамичен и должен определяться клиентом и целью.

Вариации представляют собой острые переменные, такие как интенсивность и объем тренировок, которые необходимы для поддержания прогресса клиента и избегания плато. Без переменного стимула нервно-мышечная система будет адаптироваться к текущей тренировке с течением времени, и хорошее эмпирическое правило для большинства клиентов общего фитнеса – планировать изменение фазы каждые 4-6 недель или по мере необходимости, чтобы избежать плато в зависимости от прогресса клиента.

Однако фазовые сдвиги нередко наблюдаются каждые 1–6 недель. Адаптация также может быть достигнута в рамках одного и того же этапа обучения с помощью принципа SAID и прогрессивной перегрузки.

В чем разница между линейной периодизацией и волнообразной периодизацией?

Линейная периодизация относится к увеличению определенных переменных на каждой тренировке или еженедельно, тогда как волнообразная периодизация включает в себя применение циклического изменения переменных для установления многогранного требования и достижения желаемого результата.

Примером линейной периодизации является добавление веса (нагрузки) к заданному упражнению на каждой тренировке, пока не будет завершен этот 4- или 8-недельный блок. Примером волнообразной периодизации может быть выполнение сеанса с большим объемом / низкой интенсивностью, за которым следует сеанс с низким объемом / высокой интенсивностью на следующей неделе.

Эта вариация может вызвать спутанность мышц и заставлять клиента переходить к динамическому стимулу. Тренировки в рамках 8-недельного блока, предшествующего соревнованиям по пауэрлифтингу, были бы хорошим местом для внедрения линейной периодизации. Бодибилдинг или подобные спортивные соревнования могут быть хорошей возможностью использовать волнообразную периодизацию.

ПОЧЕМУ ВАЖНА ПЕРИОДИЗАЦИЯ?

Без использования периодизации клиент/спортсмен не может полностью раскрыть свой потенциал. Каждая фаза дополняет предыдущую по мере того, как происходит физическая и метаболическая адаптация, улучшается работоспособность и организм готовится к более высокой интенсивности и нагрузкам на тренировках. Эти методы могут быть использованы различными способами для разработки индивидуального плана для достижения целей клиента.

КАК ВЫ ПИШЕТЕ ПЛАН ПЕРИОДИЗАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ?

Это сосредоточено вокруг целей клиента и отправной точки. Например, у пожилого человека, ведущего малоподвижный образ жизни, будет совсем другая модель периодизации, чем у спортсмена. Начав с конечной цели, тренер может наметить соответствующий план периодизации, который постепенно подготовит клиента к максимальной производительности и предотвращению травм.

Начните с оценки текущего физического состояния клиента и разработки адекватного этапа подготовки, который соответствует целям клиента и закладывает основу для полного плана. Это послужит ориентиром при планировании макроцикла с соответствующими фазами, запланированными на несколько месяцев или лет.

Затем вы углубитесь, разбивая макроцикл на более мелкие части, такие как недели или месяцы, которые станут мезоциклом. В мезоцикле стратегия будет иметь более конкретные детали, касающиеся времени и того, когда будут происходить фазовые изменения от недели к неделе.

Наконец, прежде чем вы начнете программировать, вы получите еще больше детализации, составив ежедневный/еженедельный план периодизации или микроцикл. Вы можете выбрать линейную или волнообразную периодизацию, указать, в какие дни будет применяться каждая фаза, и определить, какие переменные будут изменяться.

Цель периодизации состоит в том, чтобы максимизировать производительность клиента путем постепенного увеличения интенсивности в обмен на объемную загрузку с течением времени, помогая клиенту достичь своего максимального потенциала.

Список использованных источников

1. Review of Platonov's "Sports Training Periodization. General Theory and its Practical Application" – Kiev: Olympic Literature, 2013 <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4327377/>
2. Tools and Benefits of Periodization: Developing an Annual Training Plan and Promoting Performance Improvements in Athletes <https://thesportjournal.org/article/tools-and-benefits-of-periodization-developing-an-annual-training-plan-and-promoting-performance-improvements-in-athletes/>

ДОВОД В ПОЛЬЗУ ДИВЕРСИФИКАЦИИ СПОРТА ВМЕСТО СПЕЦИАЛИЗАЦИИ

Горбаруков Владимир Иванович

Консультант: **Нечувилин Сергей Борисович**

Аннотация. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме создания оптимальной программы спортивной подготовки спортсменов в возрасте от 0 до 16 лет. Как показывают все современные исследования, ранняя специализация губительна, потому что возрастают риски получения травм и эмоционального выгорания. Поэтому современные исследования доказывают плюсы другого вида спортивной подготовки – спортивной диверсификации. В работе акцентируем на пользе спортивной диверсификации и методов ее использования в зависимости от периодов взросления детей.

Ключевые слова: периодизация, ранняя специализация, спортивная диверсификация

THE CASE FOR SPORTS DIVERSIFICATION INSTEAD OF SPECIALIZATION

Gorbarukov Vladimir

Consultant: **Nechuvilin Sergey**

Abstract. The article is devoted to the current topic of creating an optimal program of sports training for athletes aged 0 to 16 years. As all modern research shows, early specialization is detrimental because the risks of injury and burnout increase. Therefore, modern research proves the advantages of another type of sports training – sports diversification. In the work, we focus on the benefits of sports diversification and methods of its use, depending on the periods of growing up of children.

Keywords: periodization, early specialization, sports diversification

За последние 30 лет участие в молодежном спорте в Соединенных Штатах увеличилось более чем в три раза (с 18 миллионов участников в 1987 году до более 60 миллионов в 2008 году и продолжает расти). К сожалению, количество спортсменов, занимающихся мультиспортом, резко сократилось. Приводя огромное количество детей к тому, чтобы специализироваться в одном виде спорта в раннем возрасте, чтобы стать частью полупрофессиональных команд и работать с тренерами самого высокого уровня. Тем не менее, у специализированных спортсменов в 2,25 раза больше шансов получить травмы от перегрузок, чем у их неспециализированных коллег.

Спортивная специализация — это интенсивные занятия одним видом спорта с исключением других (Джаянти и др.) и включает 3 фактора:

1. Круглогодичное обучение (>8 месяцев в году)
2. Выбирает один основной вид спорта
3. Бросить все другие виды спорта, чтобы сосредоточиться на одном виде спорта.

Хотя спортивная специализация действительно приводит к немедленному улучшению в этом виде спорта, она приводит к более высокой частоте выгорания, усталости и травм от чрезмерной нагрузки, не увеличивая при этом количество талантов элитного/профессионального уровня. «Нет никаких доказательств того, что для достижения элитного статуса необходимы интенсивные тренировки и специализация до полового созревания» (Джаянти и др.). Между тем, ранняя спортивная специализация была связана с травмами чрезмерного использования / повторяющимися движениями, такими как плечевые нарушения, локтевые нарушения (оба детский бейсбол), болезнь Осгуда Шлаттера (из-за повторяющихся сил сдвига на пластинке роста длинных костей), микротравмы сухожилий и связок, такие как тендинит, отложения кальция в травмах сухожилий и связок (из-за высокого уровня образования хрящей в детстве) и низкие темпы роста во время тренировок из-за дефицита энергии и повторяющихся движений в специализации.

Спортивная диверсификация может быть решением. Спортивная диверсификация – это «участие в различных видах спорта и мероприятиях, посредством которых спортсмен развивает многосторонние физические, социальные и психологические навыки» (Вирсма и др.).

Спортивная диверсификация у детей перевешивает специализацию по следующим причинам:

- Увеличивает когнитивное развитие
- Улучшает координацию
- Увеличивает силу
- Повышает мотивацию/снижает выгорание
- Снижает риск травм
- БЕЗ снижения потенциала для выступления на элитном уровне.

Все виды преимуществ участия в спорте по-прежнему перевешивают риски, связанные со специализацией. Было показано, что участие в спорте развивает чувство собственного достоинства, лидерские качества и отношения с товарищами по команде.

Педиатры, сталкивающиеся со спортсменами моложе 18 лет, рассматривающими возможность специализации, дадут следующие советы:

Основное внимание в детско-юношеском спорте должно быть направлено на получение удовольствия и развитие физических навыков на всю жизнь.

1. Участие в нескольких видах спорта снижает вероятность травм, стресса и выгорания у молодых спортсменов.

2. Для большинства видов спорта более поздняя специализация на самом деле приводит к более высоким шансам на достижение спортивных целей ребенка.

3. Ранняя диверсификация и более поздняя специализация приводят к большему шансу заниматься спортом на протяжении всей жизни, физической форме и возможности элитного статуса.

4. Если юный спортсмен решает специализироваться, необходимо уделить особое внимание установлению спортивных целей ребенка и отличать их от целей тренеров и родителей.

5. Родители должны следить за обучением и практикой, чтобы определить соответствующие уровни частоты и интенсивности в зависимости от конкретного ребенка, поскольку толерантность каждого ребенка индивидуальна, и только родители могут знать, хорошо ли их ребенок переносит занятия. Будьте прежде всего защитником здоровья вашего ребенка.

6. Отпуск от основного вида спорта не менее чем на 3 месяца улучшит физическое и психологическое восстановление ребенка после занятий спортом, а также позволит ребенку лучше расти и снова заниматься этим видом спорта. Эти периоды перерыва лучше всего выполнять в сегментах не менее 1 месяца. Ребенок может (и должен) продолжать заниматься другими физическими упражнениями во время этих перерывов.

Итак, если спортивная диверсификация намного лучше специализации, что нам делать со спортсменом, который хочет заниматься только одним видом спорта?

Олимпийский комитет США рекомендует использовать модель LTAD (долгосрочное развитие спортсмена) и использовать эти 5 этапов спортивного развития:

1. Открывайте, учитесь и играйте. Дети в возрасте от 0 до 12 лет должны заниматься как можно большим количеством видов спорта, чтобы видеть, какие виды спорта им нравятся, и развивать навыки, необходимые в каждом виде спорта.

2. Развивайте и бросайте вызов: дети в возрасте 10-16 лет должны продолжать заниматься несколькими видами спорта, но постепенно уменьшаться до 2-3 видов спорта, в которых они будут развивать навыки, необходимые во всех видах спорта. Занимаясь несколькими видами спорта в этой возрастной группе, спортсмены будут развивать навыки, ловкость и координацию, необходимые для предотвращения травм.

3. Тренируйтесь и соревнуйтесь: спортсмены в возрасте 13–19 лет начинают понимать, что значит тренироваться и соревноваться, чтобы совершенствоваться в выбранном ими виде спорта, что поможет им преуспеть в соревнованиях. Соревнование становится движущим фактором в продолжении занятий спортом.

4. Добейтесь высоких результатов или участвуйте и добивайтесь успеха: спортсмены в возрасте 15+ начинают специализироваться в выбранном ими виде спорта и теперь сосредоточены на победе и высоких результатах.

5. Наставник и процветание: спортсмены становятся пожизненными игроками и учителями своего вида спорта с возрастом. Этот этап является естествен-

ным продолжением занятий спортом среди молодежи, когда взрослые продолжают любить спорт и обучают молодое поколение, в том числе своих детей, племянников и племянников, а также спортсменов из сообщества посредством поддержки команды, обучения и/или участия.

Несмотря на все рекомендации, некоторые спортсмены все же рано специализируются. Что могут сделать родители, чтобы ограничить эмоциональное выгорание, травмы от чрезмерного использования и помочь им добиться успеха? Для уже специализированного спортсмена родители должны подчеркнуть следующее:

- Поощряйте участие в нескольких видах спорта, по крайней мере, до 13-14 лет (даже если спортсмен участвует со своими друзьями в качестве общественной деятельности). Спортсмены должны быть 3 спортсменами для начала, а затем перейти к 2 по мере взросления, если они начинают специализироваться.

- Поощряйте свободную игру на свежем воздухе. Детям нужно время, чтобы побыть на свежем воздухе, придумывая свои собственные игры и правила, чтобы отвлечься от структуры спорта, оставаясь при этом активными.

- Возьмите на себя роль учителя физкультуры в качестве родителя. Дети привыкли играть в разные игры/виды спорта на школьном уроке физкультуры, поэтому, когда семья вместе на улице, играйте во что-то другое (а не просто занимайтесь своим основным видом спорта). В один день играйте в футбол... в другой – в теги... в третий – в баскетбол... и так далее.

- Сделайте тренажерный зал **ВТОРЫМ** (или Третьим) видом спорта. Если спортсмен уже специализировался, использование тренажерного зала для силовых тренировок и тренировок на ловкость позволит ему укрепиться и тренироваться, чтобы избежать травм, расслабиться при выполнении физических упражнений, которые не имеют прямого отношения к их спорту, и улучшить свое всестороннее физическое развитие.

В то время как спортивная специализация, кажется, является быстрым путем к улучшению в спорте для получения стипендии, помните, что 29 из 32 выбранных в первом раунде в 2018 году были мультиспортсменами в старшей школе. Большинство профессиональных спортивных команд (и даже программы элитных колледжей, такие как Университет Алабамы) уделяют большое внимание привлечению спортсменов, которые участвовали (и преуспели) в нескольких видах спорта, поскольку эти спортсмены с меньшей вероятностью получают травмы и обладают большей координацией. и стать настоящим спортсменом.

Спортивная диверсификация приносит пользу на всю жизнь, позволяя взрослым продолжать заниматься спортом дольше, обучать своих детей (и играть с ними) во всех выбранных ими видах спорта и ограничивать долгосрочные травмы. Дети (как и взрослые) получают пользу от выполнения нескольких видов деятельности, которые фокусируют их энергию на разных углах движения, чтобы ограничить травмы и предотвратить выгорание.

Список использованных источников

1. Brenner, J.S. “Sport Specialization and Intensive Training in Young Athletes” *Pediatrics*. 2016 Spetember, 138(3). <http://pediatrics.aappublications.org/content/138/3/e20162148>
2. Caruso, T. “Early Sport Specialization versus Diversification in Youth Athletes” https://www.nsea.com/education/articles/ptq/early_sport_specialization_vs_diversification_in_youth/
3. Jayanthi, N et. al. “Sport Specialization in Young Athletes: Evidence-Based Recommendations” *Sport Health*. 2013 May; 5(3): 251-257.
4. Sailor, S. “Reducing Risk in Sports: Avoiding sports specialization may decrease your risk of injuries and burnout” <http://usatodayhss.com/2017/reducing-risk-in-sports-avoiding-sports-specialization-may-decrease-your-risk-of-injuries-and-burnout>
5. Wiersma, LD. “Risks and benefits of your sport specialization: Perspectives and recommendations.” *Pediatric Exercise Science*. 12(1): 13-22, 2000.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ БАННЕРОВ НА СПОРТИВНЫХ МЕРОПРИЯТИЯХ

Дорохов Григорий Юрьевич

Консультант: Нечувилин Сергей Борисович

Аннотация. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме создания оптимальной программы маркетинга спортивных мероприятий. Все больше брендов начинают использовать современные ноу-хау, в виде трансляций с дополненной реальностью, 3-D графику и спецэффекты. Но самым простым и действенным инструментом до сих пор является баннер. В работе акцентируем внимание на методы использования баннеров, их размещения, дизайна и оптимизации рекламного бюджета.

Ключевые слова: спортивный маркетинг, использование ПВХ баннеров, рекламный бюджет, лояльность брендов

USE OF BANNERS AT SPORTING EVENTS

Dorohov Grigoriy

Consultant: Nechuvilin Sergey

Abstract. The article is devoted to the current topic of creating an optimal program for marketing sports events. More and more brands are starting to use modern know-how, in the form of broadcasts with augmented reality, 3-D graphics and special effects. But the most simple and effective tool is still a banner. In the work we focus on the methods of using banners, their placement, design, and optimization of the advertising budget.

Keywords: sports marketing, use of PVC banners, advertising budget, brand loyalty

Наполненные адреналином и насыщенные событиями спортивные мероприятия, очевидно, могут привлечь большое количество людей. Для предприятий эти крупные публичные мероприятия предлагают прекрасную возможность представить свои продукты и услуги огромной аудитории. Мероприятия более высокого уровня также предлагают дополнительные преимущества за счет освещения на телевидении и в социальных сетях, что дает компаниям возможность продемонстрировать свой бренд еще более широкой (и потенциально глобальной) аудитории, особенно при использовании крупномасштабных маркетинговых материалов, таких как рекламные щиты и печатные баннеры.

Имея в виду тему маркетинга, давайте рассмотрим семь основных шагов, если вы хотите продавать свой бренд огромным толпам, которые привлекают спортивные мероприятия.

1. Выберите своих спортивных героев

Маркетинг основан на внимании и повторении, потому что повторение создает знакомство, а знакомство создает доверие. Бренды, которые постоянно и заметно

рекламируют спортивные мероприятия, образуют вездесущий «фон» для драмы, разворачивающейся на глазах у всех этих болельщиков. На каждую напряженную комбинацию на поле, на каждую головокружительную победу и волнующий толпу момент приходится предыстория, полная брендов, которые разделяют внимание. Не только это, но и хорошая маркетинговая кампания может также помочь брендам стать почти синонимами спортивных звезд, которые добились этой эпической, незабываемой победы. (Достаточно вспомнить Олимпийские игры 2012 года в Лондоне)

В дополнение к этому «эффекту ореола» выигрышных брендов для выигрышных личностей исследования Кембриджского университета показали, что клиенты с большей вероятностью будут положительно ассоциироваться с продуктом или услугой, когда они сами счастливы — например, в тот момент, когда их команда только стала чемпионами.

В исследовании, опубликованном на сайте «telegraph.co.uk», отмечается:

«Люди, которые тратили больше денег на покупки, соответствующие их личности, оказались более счастливыми, а их правильные расходы имели большее значение, чем общий доход или расходы».

Эта эйфорическая атмосфера после победы — один из самых эффективных способов связать такие положительные эмоции с конкретным брендом. Чувство «общей славы», окружающее победившую сторону, также может с большей вероятностью побудить восторженных фанатов провести параллели между успехом своей команды и связанным с ним высоким статусом брендов спонсоров этой команды.

2. Привить лояльность к бренду

Использование рекламных баннеров в качестве фона для больших спортивных событий создает положительную ассоциацию с конкретным событием, что делает их мощным маркетинговым инструментом.

Но воспитание лояльности к бренду, каким бы сложным это ни казалось, на самом деле не так уж сложно. В конце концов, каждый из нас может быть осведомлен только об очень многих брендах в любой момент времени... и чем больше «там» конкретный бренд (например, некоторые компании по производству безалкогольных напитков), тем больше мы знаем о нем. их присутствия над присутствием их конкурентов.

Часто маркетинг вашего бренда просто сводится к «нужному месту, нужному времени, нужной частоте». Повышение лояльности к бренду может включать в себя такие простые действия, как реклама вашего пивного бренда (например, «Beerweisberg») на баннерах вокруг спортивного объекта, например «Beerweisberg» спонсирует футбольный клуб «Ливерпуль». И хотя основная часть фанатов вполне может предпочесть покупать «Beerweisberg», так как этот бренд спонсирует их команду, гораздо больше людей могут просто с большей вероятностью выбрать «Beerweisberg», потому что это бренд, который остается в их памяти самым свежим после большой игры.

Совет: тщательно проверяйте команды или мероприятия, которые вы будете спонсировать. Выберите команду, мероприятие или спортсмена с хорошей этикой и хорошей репутацией, которые дополняют ваш бренд.

3. Выберите свое мероприятие (с умом)

Некоторые из самых катастрофических маркетинговых ошибок начались с благих намерений. К сожалению, подобные ошибки обходятся не только дорого с финансовой точки зрения, но и наносят ущерб отношениям с клиентами. (Неподходящие маркетинговые кампании часто распространяются в социальных сетях быстрее, чем успешные.) Поэтому очень важно, чтобы ваша реклама привлекала внимание вашей целевой аудитории по правильным причинам.

Итак, как мне избежать дорогостоящих ошибок?

Определите свой целевой рынок:

Это кажется элементарным, но это очень важно. Маркетинг вашей новой линии кроссовок, возможно, лучше подходит для соревнований по легкой атлетике или марафона, а не, например, для соревнований по плаванию. (Ну, по крайней мере, до тех пор, пока аквамарафоны не станут реальностью.) Пиво, вино и другие алкогольные бренды имеют свое место в определенной демографической группе, поэтому крайне важно тратить свой маркетинговый бюджет на места и мероприятия, которые на самом деле привлекут большое количество людей, готовых купить вашу линейку продуктов или услуг. То же самое относится и к возрастной демографии, а также к уровню дохода и связанным с ним интересам — вот почему правильное исследование перед вашей маркетинговой кампанией может иметь решающее значение для ваших конечных результатов.

Избегайте деликатных тем:

В 2015 году «BVC» сообщила о социальном резонансе, вызванном рекламной кампанией «McDonald's». На въездах в рестораны стояли таблички, которые с гордостью гласили: «Мы помним 911». Несмотря на то, что кампания развивалась из благих намерений, компания получила изрядную критику со стороны клиентов:

«Би-би-си» сообщила:

«Хотя некоторые хвалили компанию за отражение жизни местных жителей, другие говорили, что им не следует извлекать выгоду из таких событий, как трагедии 11 сентября».

Совет. Также дважды проверяйте орфографию и грамматику вашего объявления при печати баннеров, которые можно использовать повторно. Даже международные корпоративные гиганты допускают грубые орфографические и грамматические ошибки. «Tesco», например, написала слово «десерты» с ошибкой, используя только одну букву «s». Разница всего в одну букву полностью меняет значение и показывает магазин, привлекая нежелательное внимание к вывеске, которая на самом деле должна служить простой цели: направить больше покупателей к большому количеству товаров, а затем быстро исчезнуть на фоне их рекламы.

4. Продумайте дизайн вашего баннера из ПВХ

Выбирайте простоту

Красочный, привлекательный дизайн с высоким разрешением может быть необходим, чтобы привлечь внимание зрителя. В зависимости от бренда и контекста черный или серый дизайн может привлечь меньше внимания, чем дизайн, использующий более яркую и смелую цветовую палитру. Если ваш бренд исполь-

зует определенную цветовую схему для узнаваемости, обязательно попробуйте включить ее в дизайн, но только в том случае, если это пойдет вам на пользу применительно к рассматриваемому спортивному событию. (Например, баннеры и вывески светящихся цветов могут не иметь такого большого значения на более спокойных спортивных мероприятиях, таких как игры в снукер или покер.)

Масштабируйте его!

Дизайн часто должен быть виден на значительном расстоянии, поэтому используйте протсыре инструменты маркетинга, такие как баннеры из ПВХ, которые долговечны и устойчивы к атмосферным воздействиям, а также имеют достаточный размер.

5. Проверьте расположение вашего баннера

Решающее значение имеет физическое размещение баннеров из ПВХ, рекламных щитов и подобной рекламы. Чтобы максимизировать свой потенциал привлечения внимания, вывески должны быть расположены на видном месте для зрителей (особенно при показе по телевидению или в прямом эфире), хотя наиболее выгодные позиции могут быть связаны с более высокими ценниками за рекламу там.

Конечно, внимательно изучите свою рекламу, прежде чем это сделает широкая публика, но также найдите время, чтобы показать ее всем, с кем вы работаете. Более пристальное внимание к вашим рекламным активам упрощает проверку качества... и может предотвратить некоторые серьезные ошибки до того, как реклама действительно выйдет в свет.

6. Обеспечение освещения в СМИ (эффект домино)

Прямая (и записанная) трансляция спортивных событий позволяет транслировать любую рекламу в непосредственной близости от места действия по нескольким каналам несколько раз. Вам нужно будет подумать, на каком мероприятии вы будете продвигать свой продукт, и спросить у организаторов мероприятий, насколько вероятно, что ваша реклама будет показана в средствах массовой информации, и взвесить, насколько ваш бюджет фактически растянется на такое освещение. Окупят ли себя расходы на рекламу и принесут ли на этот раз прибыль? Или первоначальные затраты окупятся в будущем, когда больше людей узнают о вашем бренде в будущем? Крупнейшие мировые бренды тратят миллиарды за миллиардами только для того, чтобы их имена оставались на виду и были в центре внимания потенциальных клиентов — это просто правила игры.

Известные соревнования, такие как Тур де Франс, Чемпионат мира по футболу, Лига чемпионов УЕФА, Уимблдон и соревнования по бадминтону, практически гарантируют большое количество зрителей, что идеально подходит для крупнейших брендов.

Если это больше соответствует вашему бюджету, сконцентрируйтесь на небольших местных мероприятиях и организациях, таких как спортивные команды из небольших городов. Затраты на рекламу могут быть намного ниже, с меньшей конкуренцией за действительно хорошо продуманную рекламу, чтобы действительно произвести впечатление на зрителей ... и это зрители с телефонами и камерами, которые могут помочь представить ваш бренд большему количеству людей.

Совет: если бюджет ограничен, постарайтесь разместить свой баннер или вывеску там, где камеры будут часто, например, на финише гонки или в центре поля.

7. Не забывайте об этих первых принципах!

Прежде чем начинать (и тратить на) новую кампанию, всегда стоит вернуться к своей маркетинговой азбуке. Кто именно является вашим клиентом и почему он покупает ваш бренд? Какую проблему вы решаете для них, и где они находятся в этой старой доброй диаграмме осознания? Понятно ли им преимущества и ценность вашего продукта? Вы все еще на этапе закладки основ узнаваемости бренда для вашего бизнеса? Или у вас уже есть доверие потребителей, которому просто нужно, чтобы ваш бренд был на этих баннерах, чтобы извлечь выгоду? Может показаться нелогичным повторять свои шаги по этим основам маркетинга, но они не зря называются первыми принципами — и всегда полезно использовать их в качестве плана!

Совет: развивайте глубокое понимание того, кто покупает у вас, почему и когда. Это покажет вам, кому рекламировать, когда и на каких спортивных мероприятиях — все это поможет свести к минимуму любые потенциальные потери вашего маркетингового бюджета и вашего драгоценного времени.

Список использованных источников

1. <https://money.com/money-can-buy-happiness-study/>
2. <https://aura-print.com/uk/blog/post/7-steps-for-successful-marketing-at-sport-events>
3. <https://aura-print.com/uk/custom-banner-printing>
4. <https://smallbusinessbc.ca/article/6-ways-get-your-small-business-recognized-major-sporting-events/>
5. <https://marketingharmony.co.uk/how-to-use-major-sporting-events-to-promote-your-business/>

ОСНОВЫ ТЕГ-РЕГБИ: НАВЫКИ, ПРАВИЛА, ОБОРУДОВАНИЕ

Живатов Виталий Вадимович

Консультант: **Нечувилин Сергей Борисович**

Аннотация. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме создания оптимальной программы тег-регби. Этот вид спорта был включен в список соревнований нескольких регионов в стране и активно популяризирует старшую разновидность, – регби. Этот вид спорта специально создан бесконтактным, чтобы дать возможность новичкам освоить основы регби, не получая синяков и ссадин. В работе акцентируем внимание на правилах, экипировке для занятий тег-регби и навыках, необходимых, чтобы побеждать.

Ключевые слова: тег-регби, основные навыки, инклюзивность вида спорта

TAG RUGBY BASICS: SKILLS, RULES, EQUIPMENT

Jivatov Vitaliy

Consultant: **Nechuvilin Sergey**

Abstract. The article is devoted to the current topic of creating an optimal tag-rugby program. This sport has been included in the list of competitions of several regions in the country and actively popularizes the older variety, rugby. This sport is specifically designed to be non-contact to enable beginners to learn the basics of rugby without bruising and abrasions. In this paper, we focus on the rules, equipment for tag rugby and the skills needed to win.

Keywords: tag rugby, basic skills, inclusiveness of the sport

Что такое тег-регби и в чем его преимущества?

Tag Rugby – это вариант бесконтактного регби, в котором захват заменяется двумя тегами, прикрепленными к ремню, которые необходимо вытащить у соперника, чтобы вернуть мяч.

Подобно Touch Rugby, но оно отличается!

Происхождение

Tag Rugby не очень ясно, но наиболее вероятное происхождение следующее:

Tag Rugby был впервые разработан в Гибралтаре Гибралтарским союзом регби. Из-за отсутствия травяных полей был разработан альтернативный вариант союза регби. 10-дюймовый шнур был заправлен за пояс, и его снятие противником с криком «тег» классифицировалось как захват. Если атакующая команда не смогла занести попытку к четвертому захвату, мяч передается обороняющейся команде.

Кодифицированная версия Tag Rugby была создана и введена в действие учителем физкультуры Ником Леонардом в Англии в 1990 году по идее бывшего военнослужащего по имени Барри Джонс. Он рассказал Нику, как военнослужащие военно-морского флота на борту корабля или во время игры на твердом грунте за границей играли в гибралтарский вариант регби. Затем Леонард разработал набор

правил, подходящих для детей, использующих ремни и цветные ленты, прикрепленные липучками, и организовал первый в истории школьный фестиваль регби Tag Rugby в Плимуте в 1991 году.

Спустя почти 30 лет этот вид спорта стал доступным каждому.

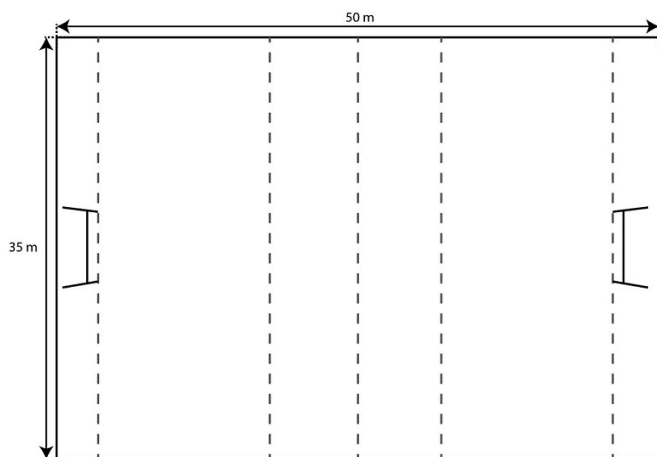
Правила:

В Tag Rugby две команды сражаются друг против друга с минимум 4 игроками.

Установленной продолжительности матча нет. Это зависит от количества игроков на поле, а также от их уровня (и их выносливости!). В любом случае 20 минут на тайм – это хороший компромисс.

Рекомендуется играть руками, а не ногами, что очень ограничено или даже запрещено.

Игра проходит на половине поля для регби.



Как и в традиционном регби, цель состоит в том, чтобы занести попытку. Это делается путем приземления мяча для регби в зачетной зоне соперника, передачи мяча только сбоку или назад.

В защите запрещены захваты! Вы должны вытащить метки, прикрепленные к ремню, от человека, у которого есть мяч.

Как только у игрока срывают одну из меток, игра останавливается.

Игрок должен положить мяч на землю и вернуть свою бирку.

Tag Rugby – это круто и понятно!

Преимущества:

Главное преимущество Tag Rugby в том, что здесь нет контактов. Это дает возможность составлять смешанные коллективы всех возрастов.

Поэтому в нее можно играть в компаниях (и даже между разными компаниями)!

Оборудование:

Мяч для регби

Бирки с ремнем (или шорты, предназначенные для подвешивания бирок прямо на них)

Друзья, в том числе девушки (да, это смешанный вид спорта, поэтому мы стараемся вовлечь всех!)

Арбитр (необязательно, но по крайней мере на поле не будет пререканий!)

Tag Rugby – это динамичная бесконтактная игра, которой можно обучать на уровне юниоров, и она направлена на развитие у игроков «массового» регби. Игра поощряет развитие навыков бега и управления, в то время как конечной целью игры является получение игроками удовольствия.

Чтобы играть в игру, все, что вам нужно, это пояс и мяч, и вы готовы к игре! Взгляните ниже на многочисленные преимущества Tag Rugby.

1. Все включено

Tag Rugby – это всеохватывающая игра, а это означает, что она открыта для всех, кто хочет играть, независимо от пола или способностей. В ней правила не делают различий по возрасту, размеру или опыту, и это означает, что девочки и мальчики могут заниматься спортом вместе.

2. Отлично подходит для начинающих

Tag Rugby – это быстрое движение, высокая результативность и вовлечение игроков. Это особенно важно для начинающих, поскольку поощряет удовольствие и чувство достижения на всех уровнях. Владение мячом и результативность в тег-регби намного выше, чем в контактном регби, что означает, что новые игроки выигрывают от большего владения мячом, большего количества передач и большего количества очков.

3. Можно играть где угодно

В Tag Rugby можно играть где угодно и с любым количеством игроков. Ищете ли вы непринужденную семейную забавную игру в местном парке или более структурированную соревновательную игру 7 на 7 в организованной лиге, есть варианты для каждого типа игроков.

4. Хорошо для союза регби

Tag Rugby предлагает хорошую тренировку для Rugby Union, поскольку позволяет и побуждает нападающих выходить за пределы защиты и передавать мяч позади защитников. Концепция захвата может быть введена в игру, когда игроки станут более опытными.

5. Безопасный вид спорта

Тег-регби – гораздо более безопасный вид спорта для юных игроков. Многие родители отказываются от регби из-за грубого характера борьбы и многочисленных травм, полученных игроками. В Tag Rugby захват заменяется тегом – игрокам нужно только пометить своих противников, чтобы указать, что они были захвачены.

6. Держит детей в форме

Tag Rugby – это фантастический способ для детей поддерживать себя в форме весело и энергично. Уровень активности в игре способствует укреплению костей и мышц, а также отличной координации тела, а также побуждает детей быть в хорошей физической форме, получая при этом удовольствие.

7. Устанавливает положительные качества

Положительные ценности, такие как честность, закладываются в детей с раннего возраста.

8. Способствует командной работе

Tag Rugby – это командная игра, и игроки должны объединиться, чтобы победить. Игроки учатся доверять друг другу и полагаться друг на друга – черта, которую можно развивать и использовать в повседневной жизни.

9. Устанавливает дисциплину

Игра Tag Rugby дисциплинирует игроков. Как и в любом другом виде спорта, существуют правила, которых необходимо придерживаться, чтобы добиться справедливого и положительного результата.

Ваше знание элементов TAG, имеющих отношение к регби, позволит вам улучшить основные навыки ваших игроков в регби в долгосрочной перспективе. В этой статье мы опишем основные преимущества TAG.

Бороться и защищаться

TAG трудно ухватить. Защитники должны приблизиться к игроку с мячом, используя хорошие навыки работы ногами, а затем опуститься ниже, чтобы достичь TAG.

Игра улучшает основы организации защиты, поскольку защитники должны держать прямую линию и общаться друг с другом по мере продвижения вперед.

Бег

Чем быстрее движется игрок с мячом, тем труднее захватить TAG. Как только игроки обнаружат это, они с радостью побегут вперед и атакуют пространство в защите.

Ловкость

TAG отлично развивает ловкость и скорость. Работа ног, используемая атакующими игроками, чтобы избежать «метки», быстро развивается, поскольку они вскоре понимают, что с движущейся целью гораздо труднее справиться.

По мере развития ловкости атакующих будет расти и ловкость защитников, поскольку им приходится не отставать.

Использование пространства

Чтобы добиться успеха в регби TAG, игрокам нужно атаковать пространство, а не бежать прямо на защитников. Это усиливает важнейший принцип атакующей игры – идти вперед.

Иди вперед

Игра естественным образом побуждает двигаться вперед, будь то в атаке или в защите. Владельцам мячей рекомендуется бежать в свободное пространство. Из-за того, что трудно захватить TAG, игроки с мячом имеют высокий уровень успеха, совершая чистые прорывы.

Достичь цели

Игра поддержки жизненно важна в регби TAG, поскольку у игрока с мячом есть только три секунды, чтобы передать мяч после того, как его «пометили». Игроки поддержки должны находиться рядом с игроком с мячом, когда TAG сделан, чтобы обеспечить эффективную поддержку.

Навыки мяча

Пасы так же важны в регби TAG, как и в любой другой форме игры. TAG

дает вам возможность наблюдать за игроками, пасующими под давлением, но не беспокоясь о том, что их захватят.

Играя на полях разного размера, вы можете варьировать уровень давления на игроков и различные пасы, которые они должны использовать.

Список использованных источников

1. <https://www.rugbycoachweekly.net/rugby-drills-and-skills/touch-tag-sevens/tips-for-playing-tag-rugby/>
2. <https://trytagrugby.com/london/play/what-is-tag-rugby/>
3. <https://www.loverugbyleague.com/post/is-tag-rugby-the-key-to-future-proofing-rugby-league/>
4. <https://www.world-flair.com/8/what-is-tag-rugby-and-what-are-its-advantages>
5. <https://www.daviessports.co.uk/blog/question-of-sport/the-rules-of-tag-rugby>

АНАЛИЗ РОЛИ СПОРТИВНЫХ АГЕНТОВ В ЖИЗНИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ИГРОКОВ И ТРАНСФЕРНЫХ СДЕЛКАХ

Камагате Сулейман

Консультант: **Нечувилин Сергей Борисович**

Аннотация. Данная статья посвящена анализу роли спортивных агентов в жизни профессиональных игроков и трансферных сделок. В статье рассматривается поиск оптимального варианта дальнейшего развития карьеры футболиста, сопровождении заключения контракта на максимально выгодных условиях, организации повседневной жизни футболиста, участия в рекламных и социальных проектах футболиста.

Ключевые слова: спортивный агент, трансфер, карьера, контрактация, рекламные и социальные проекты

ANALYSIS OF THE ROLE OF SPORTS AGENTS IN THE LIFE OF PROFESSIONAL PLAYERS AND TRANSFER DEALS

Kamagate Suleiman

Consultant: **Nechuvilin Sergey**

Abstract. This article is devoted to the analysis of the role of sports agents in the life of professional players and transfer deals. The article considers the search for the best option for continuing a career for a football player, support for the conclusion of a contract on the most favorable terms, organization of the player's everyday life, participation in the player's advertising and social projects.

Keywords: sports agent, transfer, career for a football player, conclusion of a contract, advertising and social projects

С развитием футбола как индустрии появилось большое количество профессиональных категорий. Среди них агенты футболистов, несомненно, стали самыми влиятельными игроками из-за той роли, которую они играют между игроками и клубами во время переговоров.

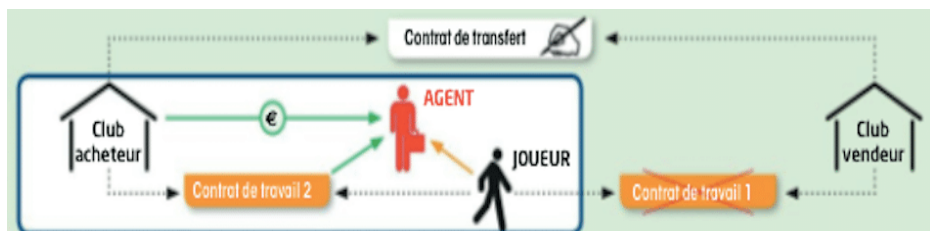
С юридической точки зрения агент футболиста или спортивный агент – это лицо, которое время от времени или на обычной основе и за вознаграждение связывает стороны (игроков, тренеров и клубы), заинтересованные в заключении контракта с оплачиваемым игроком или его трансфере. соглашение.

Он должен иметь лицензию спортивного агента, как указано в FFF (Французская федерация футбола) со ссылкой на Спортивный кодекс (статья L222-7).

Между игроком и его агентом существуют договорные отношения, которые позволяют ему контролировать и управлять карьерой своего клиента в течение определенного периода. Переговоры по соглашениям часто дополняются услугами по управлению, характер которых зависит от потребностей игрока.

Агент игрока или спортивный агент является посредником между спортсменами и клубами и федерациями. Он отвечает за управление всем, представляет своего игрока или спортсмена и защищает его интересы.

Агент игрока или спортивный агент является посредником между спортсменами и клубами и федерациями. Он отвечает за управление всем, представляет своего игрока или спортсмена и защищает его интересы. А также Футбольный агент — это менеджер, который представляет интересы футболиста перед различными организациями, клубами и помогает заключать самые выгодные контракты в мире футбола.



Вот наиболее распространенная схема вмешательства агента футболистов.
<https://www.sportbusiness-academy.com/2020/05/10/quest-quun-agent-de-joueurs/>

Следует отметить, что футбольный агент играет важную роль в карьере футболиста. Футбольный агент в первую очередь отвечает за управление контрактами с игроками, хотя у него есть много других обязанностей. Он также управляет маркетингом вокруг себя, поэтому ему нужно получать лучшие предложения и развивать свою профессиональную карьеру.

например, если вас заметил один или несколько профессиональных клубов, и теперь стоит вопрос выбора, то почему бы и нет, согласования двух или трех конкретных элементов. Ваш агент будет сопровождать вас в гостях, участвовать в выборе клуба и, конечно же, помогать вам в переговорах. Он также может представлять вас для более простого продления контракта, если вы того пожелаете.

Если у вас возникли трудности в клубе или центре спортивной подготовки, и вы не понимаете. Вы не смеете вступать в конфликт и оскорблять воспитателей или директора учебного центра. Агент может сделать это за вас и уволить вас по этому поводу.

Очень часто из-за того, что создается настоящая доверительная связь, агент игрока становится для вас главным доверенным лицом на всех уровнях. Эта связь очень важна для агента, что позволяет ему удерживать игрока в долгосрочной перспективе. Обмен «футболом» и «не футболом» станет настоящим повседневным делом. Иногда агент становится средством для снятия стресса, губкой, которой вы расскажете все обо всем!

Молодые игроки постоянно находятся под давлением и очень часто нуждаются в разговоре, особенно для того, чтобы успокоить себя.

Не принимайте термин «педагог» в смысле спортивного педагога. Но хорошо и по-настоящему в смысле социального педагога. Агент очень часто является тем,

кто, помимо сотрудников клуба, будет настаивать на важности так называемых невидимых тренировок. Еда, сон, забота, интимные отношения, растяжка, тренажеры... Хороший агент также тратит много времени на то, чтобы привить молодому человеку хорошие практики, связанные со спортом высокого уровня. Агент обладает, в отличие от родителей, легитимностью футбольного сообщества из-за своей постоянной погруженности.

Профессиональные спортсмены нанимаются за вознаграждение в рамках наемных отношений. Однако у спорта есть свои особенности: спортивные сезоны, спортивные опасности, соревнования, полномочия тренера, федеральные правила, участие в национальных сборных и т.д. Все эти элементы учитываются при составлении профессионального футбольного контракта.

С контрактом футболиста возникает много практических сложностей: стыковка ТК с коллективными договорами и спортивными регламентами, квалификация связи между тренером и спортсменом, отличие профессионального спортсмена от любителя и т.д.

Договорной характер миссии спортивного агента будет зависеть от сферы деятельности, которая будет возложена на него в связи с агентским соглашением, заключенным с клубом или игроком.

Когда агент выполняет исключительную миссию посредничества по смыслу статьи L.222-7 Спортивного кодекса, ясно, что соглашение принимает форму брокерского договора, что делает агента «поставщиком» сторон с целью заключения трудового договора. Брокерская деятельность действительно иллюстрируется как способность приводить стороны в контакт.

Напротив, когда контракт также возлагает на агента миссии представительства, такие как подписание акта от имени и от имени спортсмена (редко), сбор суммы, переговоры о спонсорстве контракта и т. д., или разовых переговорных заданий, таких как передача компенсации, например, соглашение будет похоже на мандат.

Вот почему квалификация иногда является широкой с точки зрения соглашений со спортивными агентами, и практика, в частности прецедентное право, неоднократно указывала на то, что различие не является особенно очевидным. Последствия, вытекающие из квалификации, в частности расторжения, будут существенно различаться, независимо от того, является ли это, по мнению судей, брокерским договором или мандатом.

Выступая в качестве брокера, агент несет ответственность за свои обязательства перед третьими лицами, противоречащие мандату, в котором он освобождается, в принципе от любого обязательства, а также может быть привлечен к ответственности при обнаружении мошеннических или неправомерных действий во время действия договора. Например: агент, который забывает ответить на контакт от заинтересованного клуба и/или забывает информировать игрока о ситуации, в некоторых случаях действительно может быть привлечен к ответственности. Судебная практика тем не менее считает, что спортивный агент не может нести ответственность за спортивный уровень игрока или за плохие отношения, которые могут сложиться между сторонами, учитывая случайный характер найма игрока (CA Nancy, 2-я гл., разд. ком., 1 июня 2011 г.).

В качестве агента соглашение можно квалифицировать как простой мандат, когда в нем нет положений о безотзывности и/или исключительности в пользу агента. Простой мандат в принципе может быть прекращен *ad nutum*, то есть без какой-либо особой причины. Наоборот, когда мандат принимает характер, представляющий характеристики общего интереса между агентом и спортсменом, в частности, когда мандат дает общее желание развивать карьеру последнего и в долгосрочной перспективе. Этот вариант не предполагается, поскольку мандат по своему характеру не представляет общего интереса. Агент также должен четко и недвусмысленно объяснить, почему мандат представляет общий интерес, тем более что этот тип мандата не может быть прекращен без серьезной и уважительной причины.

Детали рассматриваемого договора должны быть достаточно точными, чтобы квалифицировать отношения участников, в частности, чтобы избежать нежелательных последствий, связанных с разрывом.

Существенный пункт моей статьи будет рассказать об обязанностях и ответственности спортивного Агента:

роль спортивного агента включает в себя ведение переговоров по контрактам. Это ответственность, которая в первую очередь приходит на ум большинству болельщиков, когда они думают об агентах игроков. Игровые дни спортсмена сочтены. Это связано с тем, что у спортсмена есть лишь небольшое окно возможностей, когда речь идет о финансовой выгоде, и агент должен договориться о наилучшей возможной сделке.

Если спортсмен пользуется большим авторитетом, его агент также будет искать коммерческого одобрения или возможностей у вещательных компаний, теле- или кинопродюсеров, звукозаписывающих компаний или в любом другом месте, где можно найти деньги вне сезона или после окончания карьеры.

Общеизвестно, что у профессиональных спортсменов постоянно возникают проблемы с законом. Если правда в том, что подавляющее большинство из них являются законопослушными гражданами, то те, кто оказался вовлеченным в ночные драки, гражданские иски или другие юридические или финансовые запутанные дела, скорее всего, первыми позвонят своему агенту. Спортивный агент не обязательно должен быть юристом, но многие из них прошли адвокатскую проверку или имеют в своем штате юристов. Многие другие работают в бизнесе, финансах, бухгалтерии или других профессиях, которые могут быть полезны спортсмену, играющему в защите.

Роль спортивного агента также заключается в том, чтобы иметь возможность говорить от имени и в интересах игрока.

Выступая от имени клиента, агент может держать спортсмена вне поля зрения во время разногласий и когда приходит время вести переговоры или пересматривать контракт. Агент будет говорить со СМИ, когда присутствие спортсмена перед камерой может оказаться неловким или смущающим, и может разыгрывать жесткую карту по зарплате или другим контрактным вопросам, не ставя под угрозу отношения между игроком и командой. Многие агенты также консультируют своих клиентов по связям со СМИ, чтобы они могли усилить свой общественный голос и установить выгодное присутствие после завершения карьеры.

Роль спортивного агента также заключается в психологической поддержке игрока. Как защитники спортсменов, агенты видят свою основную ответственность в защите благополучия клиентов и подготовке их в финансовом и эмоциональном плане к очень длительному периоду выхода на пенсию. Это особенно важно, учитывая, что многие профессиональные спортсмены подписывают свой первый контракт еще в подростковом возрасте с небольшим жизненным опытом и внезапным вливанием денег.

Вклад агента может включать в себя привитие хороших привычек управления деньгами и направление клиентов к надежным управляющим деньгами и отказ от сомнительных «инвестиций». Агент, у которого хорошие отношения с клиентом, часто может быть родителем, который всегда готов выслушать и мягко направить его.

Связи с общественностью – важная обязанность любого спортивного агента. Действительно, потеря дохода неизбежна, когда клиенты вовлечены в споры. Бренды заботятся о своей репутации и дистанцируются от поведения «плохих парней».

Спортивные агенты теряют деньги, когда их спортсмены не могут получить контракты из-за плохого имиджа своего вида спорта. Они также теряют деньги, когда их спортсмены нарушают положения о личном поведении в контрактах, которые они уже заключили.

Роль спортивного агента также может заключаться в том, чтобы помочь своим клиентам свести к минимуму разногласия и привлечь внимание к их благотворительной деятельности. Они могут ответить на вопросы журналистов о последних новостях или организовать автограф-сессии.

Среди самых надежных союзников профессиональных спортсменов - их тренеры, товарищи по команде и агенты. Спортивный агент – это друг, советник, наставник, партнер и, во многих случаях, защитник.

В заключение нужно сказать что, Агент игрока является посредником. Он или она консультирует спортсменов (игрока или тренера) при выборе клуба и договаривается о сумме и условиях их контракта. Взамен он или она получает комиссию в зависимости от заработка спортсмена. Однако спортивные агенты сталкиваются с целым рядом сложных маркетинговых, юридических и финансовых вопросов для своих клиентов, поэтому очень важно хорошо разбираться в бизнесе. Школы предлагают сертификационное обучение для получения лицензии спортивного агента. Ученая степень в таких областях, как договорное право, также может помочь агентам в их работе.

Список использованных источников

1. <https://www.cidj.com/metiers/agent-agente-de-joueur>
2. <https://www.eajf.fr/le-metier-dagent-sportif/a-propos>
3. Josée Lesparre © CIDJ - 02/03/2022 Crédit photo : Alec Moore - Unsplash
4. Guillaume MODOT ,Fondateur de GM Sponsoring Issy-les-Moulineaux, France N° SIRET - 539 128 694 00012
5. <https://www.lalibre.be/lifestyle/people/2003/06/26/les-42-agents-de-joueurs->

reconnus-en-belgique-DKOIKIMOJJANLKR265NW3WWNMY/

6. https://controverses.minesparis.psl.eu/public/promo13/promo13_G9/www.controverses-minesparistech-2.fr/_groupe9/wordpress/index1dfd.html?page_id=25

7. <https://sportclan.ru/sportnews/kak-rabotajut-futbolnye-agenty/>

8. Редактор сайта sportclan.ru Журналист. Главный редактор сообществ в социальных сетях по тематике спорта и ставок на спорт. Лауреат премии «Золотая ручка» в рамках сайта Адвего. Для новостной ленты сайта и сотрудничества: konstas2018@gmail.com

9. Закат эры футбольных агентов [Электронный ресурс]// sports.ru/ Режим доступа: <http://www.sports.ru/tribuna/blogs/lexsportiva/570842.html>

10. Андронов, Г. А. Агенты и трансферный контракт: законность и этичность / Г. А. Андронов, Э. В. Глухов. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 3.2 (107.2). — С. 33-37. — URL: <https://moluch.ru/archive/107/26163/> (дата обращения: 15.04.2022).

11. <https://footbolno.ru/kak-stat-futbolnym-agentom-v-rossii-obuchenie-i-rabota.html>

12. <https://footbolno.ru>

13. <https://www.yumpu.com/fr/document/view/51944274/le-contrat-dagent-de-footballeur-professionnel-ufr-droit-et->

14. <https://www.lefigaro.fr/le-scan-sport/business/2014/08/01/27004-20140801ARTFIG00054-combien-gagnent-les-agents-de-footballeurs.php>

АНТИДОПИНГ И БОРЬБА С НАРКОТИКАМИ

Кислюк А.А.

Консультант: Нечувилин Сергей Борисович

Аннотация. В представленной статье автором рассматриваются особенности антидопинга и борьбы с наркотиками в современном спорте.

Ключевые слова: спорт, допинг, антидопинг, наркотики, спортсмен, незаконный оборот наркотиков

ANTI-DOPING AND DRUG CONTROL

Kislyuk A.A.

Consultant: Nechuvilin S.B.

Abstract. In the presented article, the author examines the features of anti-doping and drug control in modern sports.

Keywords: sports, doping, anti-doping, drugs, athlete, drug trafficking

Введение. Спорт – явление социальное, порожаемое специфическими общественными взаимоотношениями, с определенными социально обусловленными целями и результатами, то он вызывает интерес как у тех, кто, собственно, занимается спортом, так и у ученых, в том числе социологов, которые исследуют данный тип социальных отношений.

Также спорт представляет собой сферу, в рамках которой человек может быть подвержен определенному риску некриминального характера. Особенно соревновательная деятельность часто сопряжена с психологическими и физическими нагрузками. Также нельзя забывать о травматизме спортсменов, ненадлежащее проведение тренировок, организация и проведение спортивных мероприятий с нарушением требований и многое другое. Поэтому спортсмены могут быть жертвами ни только криминальных посягательств, но и ряда других угроз и рисков.

Основная часть. Рассматривая спортсменов в качестве жертв допинговых преступлений, нужно учитывать, прежде всего, специфику спорта как соревновательную деятельность, возрастные критерии и многое другое. Существует определенная типология жертв допинговых преступлений с точки зрения их психофизиологических особенностей, среди которых женщины, несовершеннолетние, спортсмены с ограниченными возможностями здоровья [Лукашук 2020: 49].

Азарт, свойственный как спортсменам, так и зрителям спортивных состязаний, иногда провоцирует эксплуатацию низменных проявлений человеческой природы, чем искусно пользуется организованная преступность для извлечения масштабных незаконных доходов. Международный характер спорта обуславливает существование транснациональных преступных групп, устраивающих подпольные тотализаторы, оказывающих противоправное влияние на результаты соревнований,

а также распространяющих наркотические средства и психотропные вещества, используемые в качестве допинга.

Опасность незаконного оборота наркотиков, представляющего одну из серьезнейших угроз для мирового сообщества, в спорте усугубляется еще и тем, что использование запрещенных препаратов влияет на результаты соревнований, посягает на принципы «честной игры», попирает спортивную и общечеловеческую этику, негативно сказывается на воспитании молодых спортсменов, подрывая их веру в справедливый спорт, не говоря уже о вреде для здоровья спортсменов – потребителей допинга [Назаренко, Кузнецова, Мещерякова 2018: 123].

Говоря об актуальных проблемах антидопингового контроля в спорте, можно выделить следующие: существует большая проблема в области осведомленности медицинского персонала спортивных организаций о системе допинг-контроля. Зачастую происходит не целенаправленное употребление допинга, а ошибки в назначении препаратов – список запрещенных веществ обновляется международной комиссией ежегодно, и в него попадают новые вещества, а медперсонал пренебрегает ознакомлением с внесенными изменениями [Федоров 2017: 90].

Говоря о проблеме использования наркотиков можно отметить, что на международном уровне наиболее страдают от этого явления легкая атлетика и велоспорт, с которым связан, например, огромный допинговый скандал 90-х, когда чуть не был закрыт Тур де Франс. Больше число допинговых проб забирается у спортсменов-футболистов, но это происходит за счет большого числа спортсменов в целом и популярности спорта, а не под влияние допинговой ситуации в этом виде спорта.

Межгосударственные полицейские организации, координирующие сотрудничество в борьбе с наркотрафиком в спорте, понимают, что употребление спортсменами наркотических средств с целью получения преимущества перед другими на спортивных соревнованиях и незаконная торговля такими препаратами не только наносят ущерб спортивной дисциплине, но и представляют особую общественную опасность как проявление криминальной деятельности организованных преступных групп [Казаринова, Петров 2019: 283].

Заключение. Для эффективного противодействия организованной преступности в спорте Интерполом осуществляется антидопинговый проект, заключающийся в тактической, оперативной и стратегической разведке, направленной на выявление каждого случая применения допинга в спорте и торговли наркотиками, улучшающими спортивные результаты: исследуются и анализируются типы продуктов, изображения, торговые марки, происхождение и цепочки поставок. Это необходимо для информирования национальных полицейских служб о новых способах перемещения преступниками через таможенные границы запрещенных препаратов, и для расследований, требующих межгосударственного сотрудничества. Интерполом осуществляются международные операции по ликвидации преступных организаций, которые занимаются торговлей наркотиками, повышающими работоспособность и эффективность спортсмена.

Список использованных источников

1. Казаринова Л.В., Петров С.И. Правовые и психолого-педагогические аспекты обеспечения безопасности спортивно-физкультурной деятельности через формирование антидопингового образования молодежи // Инновационные технологии системе спортивной подготовки, массовой физической культуры и спорта: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, 17-18 октября 2019 г. – Санкт-Петербург: НИИ физической культуры и спорта, 2019. – С. 283-287.
2. Лукашук В.И. Социология спорта: обзор традиционных зарубежных социологических парадигм и теорий // Вестник Московского университета. – 2020. – №2. – С. 49-69.
3. Назаренко Л.Д., Кузнецова З.М., Мещерякова А.В. Концепция укрепления нравственных основ спорта, не совместимых с допингом // Педагогико-психологические и медико-биологические проблемы физической культуры и спорта. – 2018. – №6. – С. 123-127.
4. Федоров А.В. Уголовная ответственность за склонение к использованию допинга // Российский следователь. – 2017. – № 11. – С. 90-97.

ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВЛЕННОСТИ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ

Кислюк А.А.

Консультант: **Нечувилин Сергей Борисович**

Аннотация. В представленной статье автором рассматриваются особенности формирования профессиональной подготовленности будущего педагога по физической культуре и спорту, а также изучаются методы обучения будущих педагогов.

Ключевые слова: педагог, спорт, физическая культура, профессиональная подготовленность, интерактивные методы

FORMATION OF PROFESSIONAL READINESS OF THE FUTURE TEACHER OF PHYSICAL CULTURE AND SPORTS

Kislyuk A.A.

Consultant: **Nechuvilin S.B.**

Abstract. In the presented article, the author examines the features of the formation of the professional readiness of a future teacher in physical culture and sports, and also studies the methods of teaching future teachers.

Keywords: teacher, sport, physical culture, professional readiness, interactive methods

Введение. Высшее образование в современном мире формирует ключевые навыки студентов, направленные на удовлетворение потребностей общества, экономики, бизнеса, работодателей в отношении качественной и конкурентоспособной подготовки выпускников вузов, в том числе будущих педагогов по физической культуре и спорту.

Одним из основных видов профессиональной педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта является коммуникативная компетентность. Известно, что профессионально важные качества (в том числе и коммуникативные) базируются на личностных качествах будущего специалиста. В системе физической культуры и спорта к коммуникативным качествам относят: управление своим психическим состоянием; объективная реакция на различные ситуации; избегание конфликтов; выдержка при общении с учениками; терпение к неумышленным поступкам учеников; спокойное выслушивание мнений учеников; отзывчивость; умение быть примером для учеников в повседневной жизни.

Основная часть. Современный учитель физической культуры должен обладать знаниями и умениями организации спортивной тренировки, т.е. подготовки своих воспитанников к спортивным состязаниям, построенным в виде системы упражнений и представляющим собой, по сути, педагогически организованный процесс управления развитием спортсмена. В комплекс важных профессиональных компетенций учителя физической культуры должны входить не только пси-

холого-педагогические компетенции, но и тренерские [Фамильникова 2021: 305].

При формировании профессиональной подготовленности будущего педагога по физической культуре и спорту, основными принципами и подходами являются следующие: деятельностный подход, интенсификация и оптимизация, расширение межпредметных связей.

Так, деятельностный подход заключается в накоплении студентами творческого потенциала, активном усвоении профессионально-ориентированных знаний, двигательных умений и навыков, реализуемых в разнообразных видах физкультурной деятельности.

Интенсификация и оптимизация определяет широкое использование в процессе профессиональной подготовки интерактивных методов и форм обучения, а также мобильных приложений.

И наконец, расширение межпредметных связей дисциплин учебного плана позволяет наиболее эффективно раскрыть взаимосвязи и взаимообусловленность изучаемых явлений и процессов в сфере физической культуры.

Профессиональная подготовка учителя физической культуры и спорта является важнейшим научным направлением развития всей системы педагогического образования. Современные реалии и преобразования в сфере образования требуют от будущего учителя физической культуры готовности осуществлять свою профессиональную обучающую, воспитывающую и развивающую деятельность в интерактивном формате. В следствие, особую важность для практики физкультурного образования приобретает систематизация, апробация и внедрение таких интерактивных методов обучения, как кейсы, эскиз-проекты и т.д. [Адольф, Саваляйнен 2020: 83].

Применение кейс-метода позволяет применить знания по теории и методике физической культуры к решению практических задач в условиях общеобразовательной школы. Данный метод способствует развитию самостоятельного мышления будущих учителей физической культуры, совершенствованию их аналитических и оценочных навыков в процессе поиска наиболее рационального способа решения поставленной проблемы.

На практических занятиях по дисциплине «Теория и методика физической культуры и спорта» рекомендуется применять мини-кейсы, занимающие по объему от одной до нескольких страниц. В частности, анализируя технику физического упражнения, студентам необходимо самостоятельно описать и обосновать такие обязательные элементы: основы техники, ведущее звено, детали техники. Кроме этого, в конкретной кейс-ситуации требуется проанализировать и оценить технику выполнения физического упражнения с учетом возраста, пола, состояния здоровья и уровня физической подготовленности обучающегося. Например, в мини-кейсе «Модель техники прыжка в длину с разбега» основы техники представлены его фазами: разбег и подготовка к отталкиванию, отталкивание, полёт, приземление. В данном случае ведущим звеном техники выступает отталкивание. А вот детали техники заключаются в следующем: сила отталкивания в прыжках в длину способом «согнув ноги» зависит от скорости выпрямления толчковой ноги [Шевченко 2011: 73].

Среди интерактивных технологий подготовки кадров в сфере физической культуры ведущее с практической точки зрения место занимают эскиз-проекты. Они представляют собой творческую форму организации самостоятельной работы студентов, в результате которой проектируется определенный фрагмент практической деятельности учителя физической культуры. Следует отметить, что составлению эскиз-проектов предшествует приобретение практических умений и навыков составления строевых блоков, комплексов общеразвивающих упражнений без предметов, в парах, в кругу, с гимнастической палкой, с набивным мячом, на гимнастической скамейке и стенке.

В отличие от традиционных конспектов мини-проекты позволяют практиковать нетрадиционные сочетания ранее усвоенных знаний, профессиональных навыков и творческих возможностей. Данный факт способствует профессионально-направленной самоактуализации будущих учителей физической культуры [Касенова, Ходотчук 2021: 251].

Заключение. Таким образом, можно сказать, что педагог, владеющий профессиональными компетенциями, становится успешным в своей деятельности. Формирование данных компетенций у будущих учителей физической культуры и спорта способствует повышению не только качества педагогического мастерства, но и роли человеческого ресурса в подготовке будущего поколения.

Список использованных источников

1. Адольф В.А., Саволайнен Г.С. Педагогическое образование в контексте развития физической культуры, спорта и здоровья // Педагогика. – 2020. – № 3. – С. 83-90.

2. Касенова Б.Б., Ходотчук А.С. Личностно-ориентированный подход в подготовке будущего учителя физической культуры // В сборнике: Актуальные проблемы теории и практики физической культуры, спорта и туризма. Материалы IX Всероссийской научно-практической конференции молодых ученых, аспирантов, магистрантов и студентов с международным участием, посвященной Году науки и технологий РФ. – 2021. – С. 251-252.

3. Фамильникова Д.К. Анализ проблемы профессиональной подготовки будущих учителей физической культуры // Студенческая наука и XXI век. – 2021. – Т. 18. – № 1-2 (21). – С. 305-307.

4. Шевченко А.А. Подготовка будущего учителя физической культуры к профессиональной деятельности в поликультурной среде // Актуальные задачи педагогики: материалы I Междунар. науч. конф. (г. Чита, декабрь 2011 г.). – Чита: Издательство Молодой ученый, 2011. – С. 73-76.

ТРЕНЕРСКАЯ ФИЛОСОФИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ В РАБОТЕ СО СПОРТСМЕНАМИ ЭЛИТНОГО УРОВНЯ

Кондратьев Павел Константинович
Консультант: **Нечувилин Сергей Борисович**

Аннотация. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме использования тренерской философии современными тренерами во всех областях спорта в работе со спортсменами элитного уровня. В работе мы акцентируем внимание на важность не только наличия такой философии у тренера, но и грамотного ее использования ради принятия взвешенных и информированных, и последовательных решений.

Ключевые слова: коучинг, теория и методика спорта, теория и методика физического воспитания

COACHING PHILOSOPHY AS A TOOL IN WORKING WITH ELITE LEVEL ATHLETES

Kondratiev Pavel
Consultant: **Nechuvilin Sergej**

Abstract. The article is devoted to the current topic of the use of coaching philosophy by modern coaches in all areas of sports in their work with elite level athletes. In this paper, we focus on the importance of not only the presence of such a philosophy in a coach, but also its competent use in order to make balanced and informed, and consistent decisions.

Keywords: coaching, theory and methodology of sports, theory and methodology of physical education

Актуальность настоящего исследования соотносится с необходимостью поиска новых средств принятия тренерами взвешенных, информированных и последовательных решений. В эпоху, когда информации становится слишком много, а спорт становится все более подвержен нововведениям, моде и влиянию извне из-за блоггеров, журналистов и постоянному вниманию болельщиков, тренеры могут запутаться и вместо выполнения поставленных задач исходя из четко разработанного плана, становятся предвзятыми. Эта угроза решается наличием сформулированной и подтвержденной философии.

Теоретическая база исследования представлена изучением мемуаров, записей, дневников и интервью ведущих тренеров мира, формулирующих свои принципы и доказывающих играми своих команд актуальность и правильность избранного ими пути.

В теории по использованию философии тренерского дела стоит отметить таких авторов, как: А. Венгер, Г. Генри, А. Фергюсон и др.

Быть тренером может быть непросто. Вас постоянно просят принимать решения, которые влияют не только на вас, но и на ваших спортсменов и вашу команду. Вам нужно найти баланс между развитием своих игроков и одержанием побед, и вам нужно удовлетворить потребности ваших спортсменов. Чтобы выполнять такую работу эффективно и последовательно, вам необходимо четко понимать свою философию тренерства.

В этой статье рассматривается, что такое философия тренерства, почему вам нужно ее записать себе в тетрадь, как ее написать и как потом ее использовать.

Что такое философия тренера?

Компоненты тренерской философии:
Цели
Подход
Ценности
Принципы

Философия тренерства – это заявление о том, что вы цените в своей работе и работе спортсменов и как вы подойдете к своей роли тренера в целом. В ней рассказывается о вашей цели как тренера и о том, как вы подойдете к развитию игроков и достижению побед. Ваша философия тренерства состоит из ваших основных целей, убеждений и принципов, которых вы придерживаетесь для достижения своих целей.

Ваша тренерская философия определяет, как вы ведете себя как тренер и как взаимодействуете со своими спортсменами. Она должна отражать, кто вы и кем хотите быть. Она основана на вашем опыте, знаниях, ценностях, мнениях и убеждениях. Из них ваши ценности имеют наибольшее влияние на вашу философию тренерского искусства, поскольку это утверждение и подтверждение того, что для вас важно.

Философия тренерства обычно состоит из двух предложений. Некоторые люди могут выразить свою философию в двух словах; у других специалистов есть философские утверждения, которые разбиты на несколько абзацев. Все хорошие философские принципы, независимо от их длины, объясняют цель тренерства, а также убеждения и принципы, которым тренер следует для достижения своих целей. Ниже приведены два примера тренерской философии, чтобы дать вам представление о том, как эти философии могут выглядеть.

«Успех для меня означает собрать группу детей вместе, заставить их играть вместе, как команда, достичь своего потенциала и при этом получать удовольствие».

«Моя цель – создать интерес и поощрять энтузиазм у спортсменов перед соревнованиями..., а затем направить этот энтузиазм и интерес совместно с выученными базовыми навыками вида спорта на достижение целей. Это звучит безусловно просто, но на самом деле это не так».

Зачем вам нужна тренерская философия?

Важность тренерской философии:
Направляет правильный подход
Помогает при принятии решений
Улучшает постоянство в принимаемых решениях

Как тренер, вы должны четко понимать, куда вы идете и как вы туда доберетесь. Ваша философия тренерства формирует некоторые руководящие принципы, которые помогут вам определить, куда вы хотите идти и какие методы вы будете использовать для этого. Это повлияет на то, как вы будете разрабатывать и проводить тренировки для развития ваших спортсменов. Она также определяет, насколько вы уделяете внимание победе, а не развитию игрока.

Тренерская философия поможет тренеру принимать следующие этические решения:
Замены
Травмированные игроки
Отношение к строгости соблюдения правил игры
Решение насколько тяжело должны тренироваться игроки
Наказания и штрафы

Тренерство – это непростая задача, поскольку вам часто приходится принимать этические решения. Имея четкую философию, вы можете принимать правильные решения и более эффективно тренировать. Последовательность – важное качество для тренера; Четкая философия тренерства помогает вам принимать последовательные решения и оставаться стойкими перед лицом внешнего давления.

Например, если у вас есть философия развития всех игроков, которых вы тренируете, вы с меньшей вероятностью поддадитесь давлению, чтобы выставить своих сильнейших спортсменов, если ваша задача – максимизировать потенциал молодых и перспективных.

Помимо обеспечения последовательности, четкая философия тренерства устранил неопределенность в таких областях, как правила внутри команды, стиль игры, дисциплина игроков, конкуренция и ваши долгосрочные цели. Каждый из этих пунктов должен основываться на вашей философии тренерского искусства, и вы должны последовательно применять их. Четкое изложение философии также поможет вашим спортсменам, их родителям и другим людям в вашей команде понять решения, которые вы принимаете.

У каждого, кто тренирует, есть философия; но не все нашли время изучить его и записать. Если вы также ее нигде не записали, тогда ваша философия будет на подсознательном уровне. Это по-прежнему будет влиять на то, как вы тренируете, однако без четкого понимания того, что это такое, вы не сможете гарантировать, что использование данной философии уместно. Вам также будет сложно исполь-

зывать вышеперечисленные принципы в своей тренерской практике. Это важный шаг для всех тренеров – изложить свою философию.

Как вам написать свою философию?

Чтобы формализовать свою философию тренерства, вам нужно написать заявление, объясняющее ваши цели и ваш подход, основанный на ваших ценностях. Для этого требуется, чтобы вы идентифицировали:

1. Ваши тренерские цели и
2. Ваши ценности.

Ваши тренерские цели должны охватывать то, что вы хотите достичь, что вы хотите, чтобы ваша команда достигла и что вы хотите, чтобы ваши индивидуальные спортсмены достигли.

Прежде чем вы сможете определить соответствующие цели, вам сначала необходимо четко сформулировать свои ценности, поскольку они будут определять цели, которые вы ставите. Познание своих ценностей требует повышения вашего самосознания.

Повышение самосознания

Самосознание – это процесс понимания своих сильных и слабых сторон, того, что для вас важно, и того, как вы реагируете на различные ситуации. Это также включает определение уровня важности, которое вы придаете развитию и победе ваших игроков. Чтобы повысить свое самосознание, вам нужно подумать о том, как вы тренируете своих спортсменов. Это часто делается, задавая себе несколько вопросов, а затем глядя на свой тренировочный процесс и реакцию окружающих, чтобы определить и понять, как на них ответить. Эти вопросы могут включать:

- Какова моя цель?
- Как я должен реагировать?
- Как я реагирую?
- Что это говорит мне / что мне следует изменить?

Обдумывание своей реакции на ситуации поможет вам понять себя. Чтобы помочь вам лучше понять свои ценности и начать думать о том, что может включать ваша философия тренерства, подумайте, как бы вы ответили на следующие вопросы:

- Почему вы тренируете?
- Кого вы тренируете?
- Каким тренером вы хотите быть?
- Чему учить важнее всего?
- Что вы хотите, чтобы ваши игроки извлекли из своего спортивного опыта?
- Как вы определяете успех?

Размышляя над своей практикой и размышляя о том, что для вас важно, вы сможете придумать некоторые ценности, которые для вас наиболее важны. Эти ценности должны лежать в основе вашего тренерского стиля и стать ключевой частью вашей соответствующей философии. Они должны помочь вам определить, какой акцент вы уделяете развитию и победе, участию игроков в матчах и мероприятиях, способам общения и тому, на чем вы сосредоточиваетесь больше всего. Эти ценности важны, конечно же, лично для вас, однако ваша философия также должна работать и в контексте вашей рабочей среды.

Понимание вашего окружения

Помимо понимания себя и своих целей, вам также необходимо понять свое окружение и ограничения, с которыми вы работаете при разработке философии тренерства. То, кого вы тренируете и где вы тренируете, будет влиять на то, что вы можете делать, и, следовательно, должно определять вашу философию. Например, философия, ориентированная на результат, не поможет, если вы тренируете шестилетних детей. Твердость и ожидание строгой дисциплины могут быть неуместными, если вы тренируете команду в рамках каких-то социальных задач. Прежде чем вы определите свои цели и то, как вы будете тренировать своих спортсменов, вам сначала нужно понять этих спортсменов.

Определение целей тренерства

Определив свои ценности, вы теперь можете установить некоторые цели, которые будут определять вашу философию. Задачи вашего тренерского дела обычно должны касаться трех областей:

- Игра на результат (например, победа)
- Развитие игроков
- Получение удовольствия игроками.

Вам необходимо определить, каковы ваши цели для каждого из этих компонентов, и на которых вы будете уделять наибольшее внимание и акцентировать его. Это решение должно основываться на ваших ценностях, потребностях ваших спортсменов и среде, в которой вы тренируетесь. Как только вы это сделаете, вы должны написать для себя заявление/манифест, в котором описываются ваши ценности, ваши цели и то, как вы будете тренировать своих спортсменов.

Как использовать свою философию?

Правильное использование философии:
Жить и работать по ней каждый день
Определять первоочередные цели и задачи
Руководствоваться ею при принимаемых решениях
Доносить ее до игроков и остального штаба
Пересматривать правильность использование философии, отталкиваясь от обратной связи

Хотя процесс написания философии своего тренерского дела и поможет вам прояснить ваши ценности и то, что для вас важно, просто записать ее для себя в итоге будет недостаточно. Слишком часто тренеры пишут философские заявления, а затем оставляют их в ящике стола навсегда. Чтобы быть эффективным, пользуясь соответствующим сводом правил, необходимо использовать эту философию, а это значит, проживать ею изо дня в день. Это также означает, что вы соблюдаете ее в конце сезона, когда давление из-за результата остается или даже возрастает, так же, как и в первый день тренировок после межсезонья.

Вы должны использовать свою философию, чтобы помочь самим себе определить цели, которые вы преследуете. Это будет происходить в течение сезона, во

время тренировочных блоков или циклов и вплоть до индивидуальных тренировок с игроками и матчей. Ее также следует использовать, чтобы помогать самим себе принимать решения. Если вы не уверены, что решить или какие действия предпринять, взгляните на свою философию. Если она хорошо написана, она может вам сделать правильный и информированный выбор.

Важно, чтобы вы проинформировали своих игроков и их родителей о своей философии. Это поможет им понять, как вы будете их тренировать, и объясните цели, которые вы ставите перед собой и перед ними. Рассказывая о своей философии спортсменам, вы уменьшите путаницу и вам будет легче объяснять принимаемые вами решения. Информировав людей о своей философии, вы обязуетесь следовать ей. Это повысит вероятность того, что вы будете его придерживаться.

Важно понимать, что ваша собственная философия может эволюционировать со временем. Это связано с приобретаемым вами опытом, приобретаемыми знаниями и изменяющимся профилем ваших спортсменов, которых вы тренируете. Важно адаптировать свою философию к спортсменам, которых вы тренируете. Это требует, чтобы вы регулярно выделяли время, чтобы поразмышлять о своей философии тренерства и убедиться, что она по-прежнему точна и актуальна.

Один из способов сохранить свою философию – размышлять о сложных ситуациях, с которыми вы сталкиваетесь. Спросите себя, соответствует ли ваш подход вашей философии. Если да, то вы укрепите свою философию и найдете сами для себя ей подтверждение. Если вы этого не сделали или если приверженность своей философии дала отрицательный результат, вам нужно будет пересмотреть свою философию. Если вы регулярно получаете отрицательный ответ, возможно, стоит задуматься, правильный ли вы путь избрали.

Философия тренерства – важный инструмент, которым вы руководствуетесь. Он дает вам четкое руководство по целям, которые вы должны преследовать, и подходу, который вы будете использовать для их достижения. Она помогает вам принимать эффективные и последовательные решения и тренировать в соответствии с вашими ценностями. Выделив себе время, чтобы прояснить свою философию, а затем довести ее до конца, вы станете более эффективным и успешным тренером.

Список использованных источников

1. «Coaching Philosophy: What is It and How to Develop Your Own?» - <https://positivepsychology.com/coaching-philosophy/>
2. «Coaching Philosophies from Sports Coaches» - <https://www.athleteassessments.com/coaching-philosophies-from-sports-coaches/>
3. «8 CORE PRINCIPLES IN DEVELOPING A COACHING PHILOSOPHY» - <https://us.humankinetics.com/blogs/excerpt/8-core-principles-in-developing-a-coaching-philosophy>
4. «FIBA, LEVEL 2» - <https://wabc.fiba.com/manual/level-2/11-coach/3-development/3-2-coaching-style-and-philosophy/3-2-1-what-is-a-coaching-philosophy/>
5. «FA, License a UEFA» - <https://thebootroom.thefa.com/resources/coaching/10-top-tips-for-developing-a-coaching-philosophy>

ОСНОВНЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ СТРУКТУРЫ ЛИЧНОСТИ И ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЫ ПОДРОСТКОВ, ПРОФЕССИОНАЛЬНО ЗАНИМАЮЩИХСЯ СПОРТОМ

Лесных Валерия Рустамовна

Консультант: Нечувилин Сергей Борисович

Аннотация. В данной статье освещается вопрос основных теоретических подходов к изучению структуры личности и познавательной сферы подростков, профессионально занимающихся спортом. Автором особо выделяется влияние профессиональной спортивной деятельности на формирование личности подростков, а также обозначаются структурные личностные качества подростка, влияющие на эффективность занятия спортом и дается характеристика индивидуальных стилей познавательной деятельности подростков.

Ключевые слова: структура личности, подростки, спорт, спортивная деятельность, познавательная деятельность

BASIC THEORETICAL APPROACHES TO STUDY THE STRUCTURE OF PERSONALITY AND THE COGNITIVE SPHERE OF ADOLESCENTS, PROFESSIONALLY ENGAGED IN SPORTS

Lesnykh Valeria R.

Consultant: Nechuvilin Sergey

Abstract. This article highlights the issue of the main theoretical approaches to the study of the personality structure and cognitive sphere of adolescents professionally engaged in sports. The author highlights the influence of professional sports activity on the formation of the personality of adolescents, and also identifies the structural personal qualities of a teenager that affect sports and characterizes the individual styles of cognitive activity of adolescents.

Keywords: personality structure, teenagers, sports, sports activity, cognitive activity

Состояние физического здоровья подрастающего поколения остаётся одной из актуальных проблем современного общества. Одно из центральных мест в общественном развитии занимают проблемы сохранения генофонда нации, формирования здорового подрастающего поколения, подготовки детей и молодёжи к полноценной самостоятельной жизнедеятельности. На современном этапе развития нашего общества, когда остро стоит проблема здоровья населения, особое значение имеет совершенствование системы образования и формирование здорового образа жизни детей и подростков. Научно-техническая революция вольно или невольно освобождает человека от активной двигательной деятельности. Но ведь известно, что без постоянной физической активности жизнь угасает. И здесь на помощь приходит спорт.

Однако если раньше дети тянулись в спорт в основном за радостью, чтобы получить удовольствие от своих движений, ощутить собственную силу, чтобы утвердить себя в сознании своих возможностей, зримо почувствовать свой прогресс, чтобы, наконец, дать простор своим желаниям и отойти от необходимостей и обязанностей, которых как раз так много вне спорта, то сегодня зачастую родители вовлекают своих детей в профессиональную спортивную деятельность фанатично преследуя одну «сверхзадачу»: сделать из своих чад не меньше, как олимпийских чемпионов. Эта «сверхмотивация», не всегда разумная, не всегда учитывающая возможности ребенка, неблагоприятно отражается на психике детей и подростков из таких семей. «Зацикленные» на спортивных победах любой ценой, в случае неудачи такие дети впадают в глубокую фрустрацию, депрессию (доходящую иногда до предельных проявлений аутоагрессии). В сферах жизни вне спортивной деятельности такие дети часто бывают высокотревожными, агрессивными, круг интересов у них сужен, у них серьезные затруднения в межличностных отношениях. Поэтому очень важно исследовать индивидуально-психологические предпосылки дезадаптации профессионально занимающихся спортом подростков к ситуации спортивной и учебной деятельности. Это и определяет актуальность выбранной нами темы.

Цель: выявить основные теоретические подходы к изучению структуры личности и познавательной сферы подростков, профессионально занимающихся спортом.

На основании выдвинутой цели мы сформулировали следующие задачи:

1. установить факторы, влияющие на эффективность деятельности личности подростка в спорте;
2. обозначить структурные качества личности подростка;
3. определить индивидуальные стили познавательной деятельности подростков.

Эффективность деятельности личности в спорте определяется 3-мя факторами:

- направленностью личности спортсмена;
- соревновательной надёжностью;
- коллективизмом и товарищеской взаимопомощью.

Это позволило установить первый фактор направленность личности спортсмена как генеральный. Целостность личности спортсмена проявляется в высоких моральных мотивах поведения, которые являются основой надёжности его деятельности в экстремальных условиях. Роль и значение взаимосвязи психологических факторов в плане повышения надёжности спортивной деятельности заключается в их интеграции, исходящей из потребностей развития надёжной личности. Потребности личности спортсмена, обусловленные ими мотивы спортивной деятельности, тесно связаны с напряжённостью личности и её целеустремлённостью. Только высокомотивированная, общественно-активная, целостная личность может быть надёжной в спортивной деятельности. Существует тесная связь мотивов и потребностей: потребности реализуются в поведении и деятельности при посредстве мотивов. Теоретическое рассмотрение роли и зна-

чения генерального фактора, определяющего в наибольшей степени уровень надёжности спортивной деятельности, показывает:

1) только высокомотивированная активная личность проявляет в высшей степени свою надёжность в соревновательной деятельности;

2) применённый факторный анализ как один из статистических методов системно-структурного подхода к исследованию личности позволил вскрыть наиболее важные показатели компоненты надёжности деятельности спортсмена: высокие нравственные качества, чёткую направленность личности на достижение высоких результатов в спорте, нашедшую свою реализацию в сильных, устойчивых мотивах деятельности. Одним из ведущих параметров здесь становятся такие качества структуры личности подростков, профессионально занимающихся спортивной деятельностью, как целостная эго-идентичность, высокий уровень эго-защит, критичность к самому себе и окружающим.

Второй фактор – соревновательная надёжность. Она тесно связана с общественной активностью, самоотверженностью на соревнованиях, ответственностью спортсмена перед командой, а также с таким показателем, как отношение к материальным стимулам. Соревновательная надёжность является составной частью морально-политической надёжности спортсмена. Нужно сказать, что соревновательная надёжность реализуется только в экстремальных условиях ответственных соревнований. Под соревновательной надёжностью мы понимаем системное качество спортсмена, позволяющее ему эффективно выступать на самых ответственных соревнованиях в течение определённого времени. Управлять формированием надёжности можно, лишь используя все связанные между собой группы факторов. Отношение к материальным стимулам, далеко не безразличный для достижения высоких спортивных результатов параметр. При умелом и грамотном подходе к варьированию данным параметром можно добиться больших успехов в воспитательном процессе. Психологическими основами фактора соревновательной надёжности являются: эмоциональная устойчивость, скорость переработки информации, устойчивость гностических функций, социально-психологические компоненты и личностные способности спортсмена. Третий фактор коллективизм и товарищеская взаимопомощь. Сюда вошли такие показатели, как ответственность перед командой, преданность своему клубу, готовность помочь товарищу, требовательность к себе и другим, непримиримость к нарушителям моральных норм. Не во всех спортивных коллективах уделяется достаточное внимание укреплению сплочённости коллектива, развитию чувства личной ответственности за дела своей команды, клуба. Спортсмена формирует и проявляет свои качества не в одиночку, а в спортивном коллективе. Специфика спортивного коллектива жизнь его протекает в постоянных спортивных единоборствах и соревнованиях. Победа зависит от каждого члена этого коллектива, от его умения проявить свои возможности, подчиняя личные интересы командным. Сплочённость коллектива спортсменов зависит от морального климата в команде, роли тренера и является важным условием, при котором спортивный коллектив становится средством нравственного воспитания. «Сплочённость, как никогда, чувство локтя друг друга» (В. Брумель). Однако не всякий коллектив может успешно формировать лич-

ность. Необходимо помнить, что воспитательная сила коллектива действует эффективно тогда, когда каждая личность может проявить свою активность. Интерес к спорту является сильным эмоциональным стимулом совместных переживаний и формирования устойчивых отношений. По средствам общения человек познаёт не только другого человека, но и самого себя. Однако наметившаяся в последнее время тенденция многих родителей рассматривать спортивные достижения своих отпрысков как самоцель, а профессиональные занятия подростков спортом - лишь как средство достижения высокого материального благосостояния и вхождения (примыкания) в элитарные социальные страты, – все это деформирует личностную структуру подростков, низводит ее на пограничный и даже психотический уровни личностной организации. Четкую квалификацию критериев трех уровней организации личности (УЛО) дал О. Кернберг (1998) и дифференцировал их на основании этих критериев на невротическую, пограничную и психотическую личностные структуры.

В подростковом возрасте стабилизируются черты характера и основные формы межличностного поведения. Главные мотивационные линии этого возрастного периода – это самопознание, самовыражение и самоутверждение. И часто, инструментом для этого подростки выбирают спорт. К структурным качествам личности подростка, влияющим на эффективность занятия спортом, относятся:

1. уровень притязаний;
2. самооценка;
3. тревожность;
4. агрессивность.

Уровень притязаний зависит от ситуации, от выполняемой деятельности: в одних условиях подросток может притязать на самую высокую оценку, а в других ни на что не претендует. Уровень притязаний непременно связан с самооценкой. Самооценку можно назвать основной характеристикой личности. В неё входят отношения к себе и знание себя. Когда говорят об адекватной самооценке, имеют в виду, что отношение к себе у человека должно быть положительным, а знание себя - полным и точным. Человек должен осознавать свои хорошие и плохие качества, свои достоинства и недостатки. Адекватность проявляется в совпадении самооценки с оценками окружающих, то есть люди видят человека таким, каким он видит себя сам. Самооценка обычно достаточно устойчива и часто неосознанна, а уровень притязаний чаще всего осознан. Особое место в структуре личности занимают такие качества, как тревожность и агрессивность. Эти качества часто считают отрицательными, однако сами по себе они – безоценочные, могут быть и плохими, и хорошими. Например, тревожность может стать источником волнений, беспокойства, которые отравляют жизнь человека и его близким. Но тревожность может и помогать человеку, улучшая его реакции, повышая наблюдательность, организацию деятельности, способствуя формированию нужных знаний и умений. Агрессивность помогает человеку настоять на своём, добиться нужных результатов, организовать деятельность – и свою, и других. Это качество – необходимый компонент лидерства. Однако агрессивность может проявляться и в конфликтности, в стремлении силой добиться желаемого, даже в жестоко-

сти. Психоаналитическое направление, опирающееся на постулат о враждебности тенденции к агрессивному поведению и проявлению гнева, доказывают, что у мальчиков эти тенденции проявляются в большей степени, чем у девочек. Объясняется это тем, что девочки, имея те же агрессивные тенденции, что и мальчики, боятся их проявить из-за страха наказания. С возрастом эти модели закрепляются.

Часто можно встретить еще одно качество личности: направленность личности. Направленность личности определяет цели, которые ставит перед собой человек, его стремления и мотивы. Личность может быть направлена на свое эго - (эгоцентрична), направлена на других – (зависима), направлена на деятельность - (независима). В подростковом возрасте происходит окончательное становление познавательной сферы индивидуума и это, несомненно, играет огромную роль при занятии спортом. Восприятие в подростковом возрасте является чрезвычайно важным познавательным процессом, который тесно связан с памятью: особенности восприятия материала обуславливают и особенности его сохранения. Внимание в подростковом возрасте является произвольным и может быть полностью организовано и контролируемо подростком. Индивидуальные колебания внимания обусловлены индивидуально-психологическими особенностями (повышенной возбудимостью или утомляемостью, снижением внимания после перенесенных соматических заболеваний, черепно-мозговых травм), а также снижением интереса к учебе или спорту. К числу индивидуальных особенностей относят индивидуальные различия в функционировании памяти. Для успешности обучения подростка способам рационального запоминания необходимо знать преобладающий тип памяти и индивидуальные особенности запоминания. Связь памяти с мыслительной деятельностью, интеллектуальными процессами в подростковом возрасте приобретает самостоятельное значение. По мере развития подростка содержание его мыслительной деятельности изменяется в направлении перехода к мышлению в понятиях, которые более углубленно и всесторонне отражают взаимосвязи между явлениями действительности. В настоящее время под индивидуальными стилями познавательной деятельности (когнитивными стилями) принято считать относительно устойчивые индивидуальные особенности познавательных процессов субъекта, которые выражаются в использовании им определенных познавательных стратегий. Наиболее разработанными из них на сегодняшний день являются:

1. полезависимость – полenezависимость (Witkin G., 1954; Холодная М.А., 2002);
2. интернальность – экстернальность (Rotter J.1954,1960; Реан А.А., 1999).

Для обозначения индивидуальных различий в познавательной деятельности среди подростков-спортсменов в условиях *тренировочного процесса* было проведено исследование с помощью методик «Включенные фигуры» Готтшальда и опросника «Уровень субъективного контроля». Краткая психологическая характеристика каждого типа спортсмена выглядела следующим образом:

- 1) *уклоняющийся* — немотивированный, незаинтересованный, пассивный;
- 2) *участвующий* — мотивированный, с четко выраженным интересом к спорту, активный;

3) *соперничающий* — склонный к самоутверждению, противопоставлению своей позиции к позициям окружающих спортсменов и тренера;

4) *сотрудничающий* — ориентирован на дискуссии, работу в группах и межличностное взаимодействие в целом;

5) *зависимый* — предпочитает структурированные программы и задания с четко определенными формами контроля со стороны тренера;

6) *независимый* — предпочитает сам влиять на содержание и структуру тренировочного процесса, используя помощь тренера как дополнительный ресурс.

В заключении можем сказать, что влияние профессиональной спортивной деятельности на формирование личности подростков очень огромно. Спорт укрепляет здоровье, помогает осознать собственное «Я», способствует самоутверждению, формирует характер и силу воли, закладывает установку на успех, дисциплинирует, служит проводником в мир социума. И именно в подростковом возрасте происходит становление познавательной сферы личности, он определяется с ролью в социальной жизни и очень часто делает выбор профессии. Зачастую, занимаясь в подростковом возрасте профессионально спортом, человек выбирает спорт как профессиональный путь атлета, тренера или менеджера в сфере физической культуре и спорта.

Список использованных источников

1. Бабушкин Г.Д. Психологическое обеспечение подготовки спортсменов в системе многолетней спортивной тренировки // Спортивный психолог. – 2018 – № 3(50). – С. 28-31.

2. Бальсевич В.К.; журнал «Физическая культура» (воспитание, образование, тренировка), № 6, 2004, – С. 64.

3. Берковиц Л. Н.; «Агрессия». М.; Олма-пресс, 201. – С. 54.

4. Богданов И. В., Рычкова Н.А. Влияние эмоционального состояния и свойств личности на физическую подготовку молодежи // Человек. Спорт. Медицина. 2019 Т. 19. № 1, – С. 80-85.

5. Вяткин Б.А. «Влияние психологического напряжения на деятельность в спорте и управление им в зависимости особенностей личности», М.; 2015; С. 168.

6. Дементьев В.Л., Пужаев В.В., Сахарова Т.Н. Самоопределение личности в процессе спортивной деятельности // Вестник экономической безопасности. – 2018 –№ 1, – С. 275-279.

ОСНОВЫ МЕРЧЕНДАЙЗИНГА В СПОРТЕ

Логинов Александр Георгиевич

Консультант: Нечувилин Сергей Борисович

Аннотация. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме создания оптимальной программы продвижения аккумуляции дополнительных средств посредством мерчендайзинга. Продажа лицензированной продукции является одним из основных источников дохода крупнейших лиг и спортивных соревнований в мире. В работе акцентируем внимание на основные точки роста, на которые стоит обращать внимание при создании стратегии мерчендайзинга.

Ключевые слова: спортивный маркетинг, мерчендайзинг, геопозиция, многоканальная реклама

Fundamentals of merchandising in sports

Loginov A.G.

Consultant: Nechuvilin Sergey

Abstract. The article is devoted to the current topic of creating an optimal program to promote the accumulation of additional funds through merchandising. The sale of licensed products is one of the main sources of income for the largest leagues and sports competitions in the world. In this work, we focus on the main growth points that you should pay attention to when creating a merchandising strategy.

Keywords: sports marketing, merchandising, geolocation, multi-channel advertising

Мерчендайзинг является ключевым источником дохода в спортивной индустрии, особенно для профессиональных лиг, масштабных межвузовских спортивных программ и разовых общественных мероприятий, таких как благотворительные шоссейные гонки, чемпионаты и т. д.

Спортивные организации, такие как ипподром, местный фитнес-центр, туристическая команда или частный гольф-клуб, также могут получать прибыль от продажи товаров с логотипом. Мерчендайзинг в итоге превращает фанатов и участников в пешеходные рекламные щиты, когда они с гордостью носят майки своей команды или наклеивают наклейку с логотипом на свой автомобиль, сигнализируя, что они являются частью именно этого спортивного племени.

Профессиональный и полупрофессиональный рынок

Историю спортивного мерчендайзинга можно проследить от так называемых «табачных карточек», помещенных в пачки сигарет, на которых были изображены такие звезды бейсбола, как Тай Кобб и Бэйб Рут. Профессиональный бейсбол по-прежнему оставался средством стимулирования потребительского предпочтения бренда, когда Лу Гериг появился на первой коробке с хлопьями Wheaties в 1934 году вместе с популярным слоганом «Завтрак для чемпионов».

Партнерство между брендами, получившими права на использование спортивных логотипов на продуктах, стало прибыльной бизнес-моделью для профес-

сиональных и коллегияльных команд. От болванчиков и неваляшек до футболок и джерси, тележек для гольфа с логотипом команды, доход от продуманных сделок по мерчандайзингу часто безумен. По данным бухгалтерской фирмы «PricewaterhouseCoopers», мировой рынок лицензионных спортивных товаров оценивается в 34,4 млрд долларов в 2020 году и к 2027 году достигнет 49,8 млрд долларов, увеличившись на 5,4% за анализируемый период с 2020 по 2027 год.

Рыночная стоимость студенческих и профессиональных лицензированных спортивных товаров в США в 2020 году оценивается в 14,82 миллиарда долларов, при этом «MLB» и «NFL» получают примерно по 4 миллиарда долларов каждая от продажи товаров с логотипами команд. «MLB New York Yankees» и «NFL Dallas Cowboys» имеют давнюю традицию занимать лидирующие позиции по продажам товаров в своих лигах.

Приблизительно одна треть (5 миллиардов долларов) рынка США связана с ежегодными розничными продажами лицензированных университетских товаров на основе модели роялти. В тройку крупнейших учреждений, ежегодно получающих прибыль от продажи товаров с логотипом, входят Алабамский университет «Crimson Tide», Техасский университет «Longhorns» и Университет Нотр-Дам «Fighting Irish». Компания «IMG Collegiate Licensing Company» претендует на более чем 80 процентов рынка колледжей в партнерстве с учебными заведениями.

Согласно Справочнику по спортивному маркетингу за 2021 год, наиболее популярными типами спортивной одежды с логотипом являются футболки, толстовки и худи, головные уборы, в то время как самые популярные категории товаров с логотипом, не связанных с одеждой, включают видеоигры, домашнюю одежду и товары для дома. Товары для турпоходов — это относительно новая область роста, согласно отчету о мировом рынке за 2021–2031 годы.

Стратегии спортивного мерчандайзинга

Организации или агентству в спортивной индустрии не нужно быть связанным с колледжем или профессиональной командой, чтобы извлечь выгоду из прибыльного бизнеса по продаже товаров. Спортивные организации, как большие, так и малые, обнаружили, что продажа товаров с их собственным логотипом потенциально может быть отличным источником дохода.

Популярность продаж футболок сделала их постоянным источником дохода для местных, государственных и национальных спортивных мероприятий, таких как «Senior Games», «Arnold Classic», Бостонский марафон или общественная гонка с препятствиями «Tough Mudder». Точно так же спортивные сооружения, такие как «Sports Force Park» в Сандаски, штат Огайо, или «ESPN Disney» в Орландо, штат Флорида, получили огромную финансовую выгоду от продажи спортивных товаров.

Интернет сделал проектирование и заказ продуктов относительно простыми благодаря электронным предприятиям, таким как «4Imprint», «Discount Mugs» и «VistaPrint». В то время как оптовый заказ снижает покупную цену, ключевым моментом является получение относительно высокой прибыли по каждому товару путем установления розничных цен в точке, которая перемещает запасы через продажи. Ниже приведены шесть советов для любой спортивной организации, которая стремится использовать прогнозируемый рост бизнеса лицензированных товаров:

1) Принимайте решения, основанные на данных. Используйте данные, чтобы принимать решения о ценах и ассортименте товаров. Аналитики рынка в таких компаниях, как «Experfly», и аналитическое программное обеспечение, такое как «Block Six», «Zoomph» и «Blink Fire», могут предоставить ценную информацию о тенденциях продаж, а также отслеживать привычки поведения потребителей в ваших собственных внутренних базах данных CRM. Не угадывайте, чего захотят ваши поклонники или участники, исходя из ваших собственных привычек потребления. Следуйте цифрам, чтобы создать ассортимент стратегического мерчандайзинга на основе данных.

2) Расширьте свою привлекательность на рынке: не ограничивайтесь традиционными целевыми рынками. Предоставляйте товары, которые нравятся различным группам. Четко продемонстрируйте свою инклюзивную среду и организационную культуру с помощью разнообразного ассортимента товаров.

3) Разнообразьте маркетинговые стратегии: не полагайтесь исключительно на один канал для передачи вашего сообщения. Создайте диверсифицированный и интегрированный план маркетинговых коммуникаций, который задействует ваших потребителей. Познакомьтесь с потребителями в их предпочтительном пространстве.

Какие платформы используют ваши основные потребители? Второй год подряд потребители во всем мире сообщают, что они наиболее восприимчивы к рекламе в «TikTok», за ними следуют «Amazon», «Instagram» и «Google», согласно результатам глобального исследования потребительской рекламной справедливости 2021 года, опубликованного в сентябре. В дополнение к размещению сообщений эффективной стратегией диверсификации распространения является использование интегрированных методов маркетинговой коммуникации, охватывающих такие области, как платная реклама, личные продажи, связи с общественностью, прямой обмен сообщениями, социальные сети и стимулирование сбыта (купоны).

4) Намеренно стимулируйте активные продажи и создавайте срочность на мероприятиях с помощью геозоны: используйте push-сообщения для геофиксации и принятия немедленных решений о покупке. Узнаваемость вашего товара через рекламу не всегда активирует покупку.

Геозонирование работает по трем направлениям: 1) Ограждение таргетинга с использованием местоположения на карте рисуется вокруг параметров события или местоположения. 2) Любой, у кого есть мобильное устройство с включенными службами определения местоположения, и кто войдет в вашу «геозоненную» зону, получит сообщение с сообщением о доступе к индивидуальной рекламе или купону. 3) Затем можно использовать дополнительные инструменты, такие как ретаргетинг и сбор данных, чтобы добавить этого потребителя в вашу базу данных CRM. Есть много компаний, которые могут помочь в настройке кампании по геозоне, если она еще не используется отделом маркетинга организации.

5) Найдите подходящих партнеров: создайте альянс с крупным брендом или группой производителей одежды, чтобы использовать эксклюзивность или маркетинговую концепцию образа жизни. Стратегические маркетинговые альянсы создают общий имидж команды, лиги или мероприятия. Обсудите концепцию брендинга предметов роскоши/стиля жизни, а также внедрение бренда на рынке товаров для дома и т. д.

Такие ассоциации, как «ЛМА» (Ассоциация лицензированных отраслевых мерчендайзеров) и Национальная федерация розничной торговли, предоставляют множество информации, которая поможет вам начать работу и/или расширить партнерские отношения. Пусть ваша команда поработает с юридическими лицами по таким вопросам, как предоставление прав, ставки роялти (которые обычно составляют от 10 до 15 процентов), защита вашего бренда, контроль качества и права на интеллектуальную собственность.

6) Увеличьте доступные варианты инвентаря в небольших помещениях, используя демонстрационные и многоканальные методы. Если бизнес хотел бы носить с собой предметы, которые считаются дорогими, но потребитель может не захотеть носить их с собой во время игры в мяч, подумайте об использовании метода розничной торговли, известного как демонстрационный зал.

Выставочный зал предоставляет возможность лично просмотреть, поддержать или примерить предмет в физическом пространстве. Тем не менее, вариант покупки — через онлайн-платформу, которая доставляется напрямую (точно вовремя) потребителю. «КЕА», шведский мебельный магазин, использует демонстрационные и многоканальные варианты покупки в небольших магазинах по всей Европе, где потребители находят только демонстрационные модели. Точно так же спортивные организации могут предоставить болельщикам или потребителям возможность просматривать демонстрационные модели товаров перед заказом продукта на своем мобильном устройстве или в терминале самообслуживания.

Шесть стратегий извлечения выгоды из спортивного мерчендайзинга могут принести огромную пользу любой спортивной организации, готовой выйти на свой рынок или расширить его. Существует множество материалов о ценности спортивного мерчендайзинга, но решения, основанные на данных, которые могут максимизировать прибыль, являются ключом к извлечению выгоды из рынка и эффективному влиянию на поведение покупателей.

Многоканальные приложения для покупок и геозоны — это две идеи, которые могут помочь в маркетинге продуктов с логотипами для различных клиентских баз, особенно для последних поколений, которые имеют дискреционный доход и разбираются в технологиях. Креативность является необходимым компонентом для разработки и создания привлекательных логотипов, но успех в спортивном мерчендайзинге зависит от человека, который демонстрирует умение вести переговоры о сделках, влиять на решения и признавать финансовые возможности.

В то время как рост рынка спортивных товаров очевиден, наибольший потенциал прибыли исходит от людей, которые действительно ориентированы на бизнес и применяют проверенные стратегии для достижения целей продаж.

Список использованных источников

1. https://www.researchgate.net/publication/346630379_SPORTS_SPONSORSHIP_AS_A_MARKETING_STRATEGY
2. https://en.wikipedia.org/wiki/Sports_marketing
3. <https://www.sportsdestinations.com/management/economics/strategies-sport-organizations-capitalize-merchand-21654>
4. <https://www.researchandmarkets.com/reports/5030140/>

ПОДБОР ОПТИМАЛЬНОГО ТРЕНИРОВОЧНОГО ОБЪЕМА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ВЕСА СНАРЯДА

Михеев Данила Сергеевич

Консультант: Нечувилин Сергей Борисович

Аннотация. В качестве исследования данной статьи мы рассматриваем силу, мышечную массу, выносливость, чтобы ответить на главный вопрос – что же лучше тренируется выбранными способами?

Чаще всего этим вопросом интересуются те, кто занимается в таких направлениях, как пауэрлифтинг, бодибилдинг, тяжелая атлетика, работа на выносливость, а так же те, кто отрабатывает специфические спортивные профессиональные навыки в спортзале под руководством тренера. Важность этого вопроса обусловлена такими факторами, как желание спортсмена, короткие сроки перед соревнованиями, восстановление после травмы, поддержание хорошей физической формы и достижение спортивных показателей. Все они упираются в денежные, временные, а также эмоциональные ресурсы. К сожалению, не существует такой таблетки, которая за один прием может дать желаемые показатели и решения задач, поставленных перед атлетом. Однако с опытом поколений и набранной базой знаний удалось подойти к общим рамкам показателей тренировочной нагрузки для достижения цели. В дисциплинах, описанных выше, выполняемыми задачами являются: поднять как можно больший вес, рывок-толчок, формирование гармоничной мускулатуры и просто достижение поставленной задачи. Все они на первый взгляд не имеют единой цели. В основе стоят неотделимые от достижения цели, гипертрофия мышечных волокон, повышение силовых параметров и увеличение силовой выносливости. Так в каком же формате стоит заниматься, чтобы достичь необходимого физического развития? Разумно работать с малыми весами и большим объёмом, большим весом и малым объёмом или же не уходить в крайность и выбрать средний вес и средний объём?

SELECTION OF THE OPTIMAL TRAINING VOLUME DEPENDING ON THE WEIGHT OF THE PROJECTILE

Mikheev D.S.

Consultant: Nechuvilin Sergey

Abstract. As research for this article we look at strength, muscle mass, endurance to answer the main question – what is the best way to train in the chosen ways? This question is most often asked by those involved in powerlifting, bodybuilding, weightlifting, endurance work, as well as those who work out specific professional sports skills in the gym under the guidance of a trainer. The importance of this issue is due to such factors as the athlete's desire, short deadlines before competitions, recovery from injury, keeping fit and achieving sports performance. They all rely on monetary, temporary and emotional resources. Unfortunately, there is no such pill that at one time

can give you the performance and goals you want. However, with the experience of generations and accumulated knowledge base, it has been possible to approach with a general framework of training load indicators to achieve the goal. In the disciplines described above, the tasks performed are: lifting as much weight as possible, burst-jerk, formation of harmonious musculature and simply achieving the set goal. At first glance all of them do not have a single goal. At the core are inseparable from the achievement of the goal, hypertrophy of muscle fibres, increase of strength parameters and strength endurance. So in what format should you work out to achieve the necessary physical development? Is it wise to work with low weights and high volume, high weight and low volume, or not to go to extremes and choose medium weight and medium volume?

1. Роль гипертрофии.

На данный момент в большинстве информационных ресурсах о спорте и фитнесе основа теоретических данных о тренинге формулируется так: Для развития силовых параметров нужно тренироваться с отягощениями в диапазоне от 3 до 6 повторений в подходе с 80-95% от 1ПМ (1ПМ – повторный максимум). Для развития гипертрофии мышц объём тренировки от 8 до 12 повторений с 60-80% от 1ПМ. Для развития выносливости объём тренировки от 15 до 25 повторений с минимальным весом, весом собственного тела или вообще без дополнительного отягощения.

Время идёт, и новые данные могут, как подтвердить полученный ранее опыт, так и вовсе поставить под сомнение ранее известные факты.

Принцип построения мышечных объемов остается, по сей день, острой темой для обсуждения. Основным термином, которым оперирует спортивное сообщество, является гипертрофия – увеличение мышечного объема и массы посредством адаптации скелетных мышц человека к нагрузкам. На сегодняшний день существует множество гипотез формирования гипертрофии. Она подразделяется: Миофибриллярная гипертрофия – при этом типе гипертрофии возрастает количество или объем миофибрилл – основных элементов мышечного волокна. Саркоплазматическая гипертрофия – увеличение объема мышечных волокон за счёт преимущественного увеличения объема саркоплазмы, т. е. несократительной их части. Гипертрофия этого типа происходит за счёт повышения содержания в мышечных волокнах митохондрий, а также: креатинфосфата, гликогена, миоглобина др. Она в меньшей степени влияет на рост силы мышц, но зато значительно повышает способность к продолжительной работе, т. е. увеличивает их выносливость.

Гипертрофия является основным искомым в бодибилдинге и неотъемлемой частью силового тренинга. В меньшей степени она играет роль в тренировках на выносливость, скорее используется в качестве буфера для накопления энергии.

2. Силовой тренинг

Основой силового тренинга служит малое число повторений с относительно большим рабочим весом (от 80% до 95% от 1 ПМ). В этом случае растут силовые показатели, улучшается нервно-мышечная связь и происходит укрепление связочно-суставного аппарата.

Важным фактором для адаптации и прогресса служит гормональный отклик,

вызываемый рекрутированием максимального числа мышечных волокон в работу. В первые минуты тренировки расходуются запасы АТФ и креатинфосфата, а после начинает расходоваться гликоген, запасённый в мышцах.

Учитывая небольшое время под нагрузкой, и несильной потерей энергоресурсов, встает вопрос о формировании энергозапасов большего размера для соответствия росту нагрузок и накладывающийся суперкомпенсации. Делать больше повторений в подходе с тем же весом опасно для опорно-двигательного аппарата. Тут имеет место быть бодибилдерский подход в тренировках, с повторениями от 8 до 12 с 60-80% от 1ПМ, направленный больше на гипертрофию, нежели на рост силовых показателей. Здесь мы меньше нагружаем суставы и ЦНС, и получаем большую степень саркоплазматической гипертрофии мышечных волокон, преимущественно за счет неполноценного рекрутирования мышечных волокон. Вместе с этим расходуются достаточно энергоресурсов для запуска гормонального отклика и последующего восстановления энергозапасов. В этом случае прогресс в росте силовых параметров идёт медленнее, но уменьшается риск травм и не происходит снижения тренированности атлета вследствие уменьшения рабочих весов, и позволяет сохранить тренировочный объём.

3. Многоповторный тренинг

Рассмотрим вопрос – А зачем атлету многоповторный тренинг, если он тренирует силовые показатели? Не будет ли это пустой тратой времени?

В свою очередь, многоповторный тренинг позволяет нарастить выносливость за счет израсходования большего запаса гликогена, что в процессе восстановления даст нам еще больший пул для накопления энергии за счет эффекта суперкомпенсации, когда мы находимся на этапе восстановления.

Так же немаловажным фактором является то, что миофибриллярная гипертрофия достигается за счет работы со средними и большими весами и вследствие чего растёт число и объём миофибрилл – основных двигательных единиц. Это и есть основная цель силового тренинга. Они являются потребителями энергоресурсов мышечного волокна. Если миофибрилл становится больше, то требуется больше запастись креатинфосфата, АФТ, гликогена и т.д. В этом деле нашу проблему помогает решить саркоплазматическая гипертрофия, которая словно резервуар наполняется энергией и способствует увеличению количества митохондрий – они и генерируют энергию путем окисления гликогена кислородом, растворенном в крови.

В наше время, тренерское сообщество делится, условно, на тех, кто считает, что многоповторкой (разг.) можно достигнуть гипертрофии мышц, другие видят прогресс только в работе с весами.

Напомним, стимулом синтеза миофибриллярного белка в его основной физиологической природе, является рекрутирование мышечных волокон физической активностью. При этом любые физические упражнения, которые способны привести к возможному максимальному набору двигательных единиц будут индуцировать повышенную чувствительность синтеза миофибриллярного белка к пищевым аминокислотам в течение длительного периода времени. Однако максимальная активация волокна (тренировка на 1ПМ) не может рассматриваться как

исключительный и единственный фактор синтеза миофибриллярных белков, так как такая парадигма приводит к построению теории, что только максимальные нагрузки способны вызвать мышечную гипертрофию. А это не так, и в этом можно убедиться, рассмотрев многоповторный тренинг.

Учитывая, хорошо установленную зависимость между тренировочным объемом и гипертрофией, то любые виды тренировочных программ, которые позволят оптимально по времени держать под нагрузкой ДЕ, будут индуцировать больший синтез миофибриллярного белка и осуществление накопления запасов энергоресурсов для последующих тренировок, вследствие отклика со стороны ЦНС и эндокринной системы.

Эмпирически, полное рекрутирование ДЕ рабочей мышечной группы достигается, когда упражнение заканчивается так называемым «мышечным отказом» (МО). МО — это «точка во время физической активности, когда мышцы больше не могут производить достаточную силу для выполнения двигательной задачи». Однако в точке МО окислительные мышечные волокна (ОМВ) могут все еще производить усилие, но при более низких нагрузках (это зависит от соотношения имеющихся типов мышечных волокон). Известно, что ДЕ типа I откликаются гипертрофией на более длительное мышечное напряжение, чем ДЕ типа II. Это необходимо учитывать при построении тренировочных комплексов, так как регулярная силовая тренировка способствует развитию митохондриального аппарата и смещению мышечного волокна в сторону ОМВ. Резюмируем, возможно, по мере подготовки спортсмена необходимо использовать методики типа «дроп-сет» которые позволяют максимально долго удерживать ОМВ под напряжением, позволяя гликолитическим запасам дольше окисляться кислородом в митохондриях для получения энергии. Таким методом тренируется силовая выносливость.

Всё вышесказанное не дает четкого ответа «Что лучше», а только дает понимание, что для гармоничного развития атлета в любом виде спорта будет не совсем правильно исключать из тренировочной программы один из трёх видов тренинга. Важна цель, и исходя из её правильной формулировки, стоит делать акцент на том или ином формате. Если вы бегае марафоны, безусловно, в вашем тренинге доминируют тренировки на выносливость, но не стоит забывать и о силовых тренировках, которые качественно растянут как нервно-мышечные параметры, так и укрепят опорно-двигательный аппарат. А если вы выступаете в силовом троеборье и вам нужно поднять как можно больший вес, то не лишним будет день провести за тренировкой на выносливость, которая будет полезна совершенствованием способности запасать энергию мышц, так и даст возможность отдохнуть ЦНС без потери тренировочного объёма.

Подытожив вышесказанное, можем резюмировать: Производство силовых параметров и увеличение гипертрофии неразделимо с работой с около предельными весами до 6-8 повторений с 80-95% от 1МП. Годами проверенная практика, когда спортсмен первые 2-3 года занимается преимущественно базовыми упражнениями с максимальными весами. И только после того, как достигают определенных целями физических показателей, выбирают свой путь в спорте. Если ваша основная задача поднять как можно больший вес, то силовой тренинг - это искомое.

Стоит заметить, если вы просто занимаетесь спортом или иной физической активностью, без каких-либо соревновательных целей, то используя эти три формата тренировок, их нужно разделять минимум 1-3 днями отдыха, чтобы не перегрузить организм.

Список использованных источников

1. Самсонова А.В. Механизмы миофибриллярной гипертрофии скелетных мышц человека //Мат. 1 Всерос. Конф. С межд. Участием «Совершенствование учебного процесса в условиях современного вуза». – Белгород: БегГУ, 2012.
2. Эндокринная система, спорт и двигательная активность. Перевод с англ./под ред. У.Дж. Кремера и А.Д. Рогола. – Э64 Издательство: Олимп. литература, 2008 год.
3. Фиттс Р.Х., Джей Джей Видрик. Мышечная механика: адаптация с упражнениями-тренировками. URL: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/8744258/>.

РАЗРАБОТКА МЕТОДИК ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ ДЛЯ СТАРШЕ-КЛАССНИКОВ С ЭЛЕМЕНТАМИ ГИМНАСТИКИ И ФИТНЕСА

Мухарьямова Анастасия Хасяновна
Консультант: **Нечувилин Сергей Борисович**

Аннотация. Актуальность исследования определяется тем, что физическое воспитание старшеклассников, является неотъемлемой частью всей учебно-воспитательной работы и занимает важное место в подготовке учащихся к жизни, к общественно полезному труду.

В своей основе физическая культура имеет целесообразную, двигательную деятельность в форме физических упражнений, позволяющих эффективно формировать необходимые умения и навыки, физические способности, оптимизировать состояние здоровья и работоспособность.

Физическое воспитание, включенное в систему образования и воспитания, начиная с дошкольных учреждений характеризует основу физической подготовленности людей – приобретение фонда жизненно важных двигательных умений и навыков. Его важными элементами являются «школа» движений, система гимнастических упражнений и правила их выполнения, с помощью которых формируются умения, дифференцированно управлять движениями, способность координировать их в разных сочетаниях.

DEVELOPMENT OF PHYSICAL CULTURE METHODS FOR HIGH SCHOOL STUDENTS WITH ELEMENTS OF GYMNASTICS AND FITNESS

Mukhariamova Anastasiia
Consultant: **Nechuvilin Sergej**

Abstract. The relevance of the study is determined by the fact that the physical education of high school students is part of the entire educational work and occupies an important place in the work of students towards life, towards socially useful work.

In accordance with the standard of the state educational standard, an exemplary physical education curriculum is applicable. The theoretical section of this program provides a system of practical and special knowledge, concepts for understanding natural and social processes, the properties of physical culture, the ability to adequately, creatively use them in personal and professional development, self-improvement, and organizing a healthy lifestyle.

Physical education, included in the system of education and upbringing, with preschool institutions, is characterized by the peculiarities of people's physical fitness - the acquisition of vital views on abilities and skills. Its important phenomena are the "school" of thrust, the system of gymnastic exercises and the rules for their implementation, with the emergence of intensities, differentially regulated movements, the ability to coordinate them in various ranges.

Методы исследования

Для достижения поставленной цели и решения задач исследования были использованы следующие методы:

- 1). Анализ научно-методической литературы;
- 2). Педагогические наблюдения;
- 3). Тестирование;
- 4). Методы математической статистики.

Анализ научно-методической литературы

Изучено и подверглось анализу много источников методической литературы, которая позволила понять значимость и потребность в занятиях физической культурой.

Тестирование включает в себя визуальную оценку уровня физической подготовленности старшеклассников. Проводилось описание средств, форм и методов, применяемых на уроках физической культуры. Учитывалась также реакция старшеклассников на разные виды предложенной нагрузки.

Тестирование

Термин «тест» в переводе с английского языка означает «испытание». Применение тестирования в нашем исследовании ставило перед собой задачу по выявлению уровня физического развития у старшеклассников. В тестировании были использованы 4 контрольных упражнения, направленных на выявление физической подготовленности занимающихся:

- Бег 100 м
- Бег 3000 м
- Челночный бег 3*10 м(с)
- Наклон вперед из положения стоя (см)

Бег на 100 метров – развитие быстроты. Старшеклассники от отмеченной линии начинают набирать скорость, пробегая линию старта и бегут с полным ускорением до финишной линии. Бег на 100 метров учащиеся начинают после команды: «На старт! Внимание! Марш!». Тестирование проводилось на спортивной площадке, где у старшеклассников есть возможность пробежать дистанцию по прямой без поворотов.

Бег 3000 метров – развитие выносливости. Учитель физической культуры включает секундомер по команде, старшеклассники начинают бег вокруг спортивной площадки.

Челночный бег (3*10м.) – определяет развитие ловкости. Тестирование учащиеся начинают выполнять после команды: «На старт! Внимание! Марш!» в спортивном зале.

Наклон вперед из положения стоя. Тестирование проводилось в спортивном зале, по команде учителя учащиеся начинали выполнять упражнение.

Примерные обязательные контрольные задания для определения и оценки уровня физической подготовленности обучающихся

№	Физические способности	Контрольное упражнение	Оценка					
			Юноши			Девушки		
			5	4	3	5	4	3
1	Скоростные	Бег 30 м,с	4,4 и выше 4,3	5,1-4,8 5,0-4,7	5,2 и ниже 5,2	4,8 и выше 4,8	5,9-5,3 5,9-5,3	6,1 и ниже 6,61
2	Координационные	Челночный бег 3*10 м,с	7,3 и выше 7,2	8,0-7,7 7,9-7,5	8,2 и ниже 8,1	8,4 и выше 8,4	9,3-8,7 9,3-8,7	9,7 и ниже 9,6
3	Скоростно-силовые	Прыжки в длину с места, см	230 и выше 240	195-210 205-220	180 и ниже 190	210 и выше 210	170-190 170-190	160 и ниже 160
4	Выносливость	6-ти минутный бег, м	1500 и выше 1500	1300-1400 1300-1400	1100 и ниже 1100	1300 и выше 1300	1050-1200 1050-1200	900 и ниже 900
5	Гибкость	Наклон вперед из положения стоя, см	15 и выше 15	9-12 9-12	5 и ниже 5	20 и выше 20	12-14 12-14	7 и ниже 7

Организация исследования

Исследование проводилось в четыре этапа:

1 этап – подготовительный. Во время первого этапа была проанализирована психолого-педагогическая, методологическая литература по проблеме исследования и подобраны адекватные цели исследования. Так же на первом этапе определялось направление исследования. Формировалась тема, подбирались методы исследования.

2 этап – констатирующий. Во время второго этапа было проведено тестирование старшеклассников с целью выявить исходный уровень физической подготовленности старшеклассников и сделаны основные выводы. На втором этапе формировались контрольная и экспериментальная группы исследования. В исследовании принимали участие 20 человек. Исследование включало в себя выявление уровня физической подготовленности по указанным тестам.

3 этап – формирующий. Во время третьего этапа были проведены занятия по физической культуре с использованием фитнес-гимнастики с целью повышения уровня физической подготовленности старшеклассников.

4 этап – контрольный. Во время четвертого этапа было проведено повторное

тестирование физической подготовленности старшеклассников с целью проверки эффективности проведенных занятий и сделаны основные выводы.

Исследование эффективности построения занятий по физической культуре с элементами фитнес-гимнастики

Под «физической подготовленностью» мы понимаем процесс и результат физической активности, обеспечивающий формирование двигательных умений и навыков, развитие физических качеств старшеклассников. Для оценки уровня физической подготовленности использовались тесты по физической подготовленности. Структура организации учебного процесса оказывает воздействие, на организм старшеклассника изменяя его функциональное состояние и влияя на работоспособность. Поэтому это обстоятельство должно учитываться при проведении занятий по физической культуре.

В исследовании приняли участие учащиеся 11 классов средней общеобразовательной школы № 2 г. Котельники (Московской области). Общее количество тестируемых, составило 20 человек в возрасте от 16 до 17 лет. Было сформировано 2 группы, экспериментальная и контрольная. Педагогическое исследование проводилось с 1 октября 2021 года по 18 марта 2022 года.

Уровень физической подготовленности старшеклассников в начале нашего исследования представлен в таблице 1 и таблице 3, а также в таблице 9.

Сравнительные результаты контрольных испытаний старшеклассников контрольной группы по различным тестам на начало года и конец года представлены в таблице 1-4.

Сравнительные результаты контрольных испытаний старшеклассников экспериментальной группы по различным тестам на начало года и конец года представлены в таблице 5-8.

Таблица 1

Результаты контрольных испытаний старшеклассников *контрольной* группы в тесте «быстрота»

№	Инициалы фамилия, имя	Бег 100 м (с)			
		Начало года	Оценка	Конец года	Оценка
1.	Д.И.	13,2	5	13,2	5
2.	Ш.С.	13,6	4	13,6	4
3.	Б.В.	13,1	5	13,1	5
4.	Г.А.	13,3	4	13,1	5
5.	П.С.	13,6	4	13,5	4
6.	Д.М.	14	3	13,6	4
7.	П.М.	13,8	3	13,7	3
8.	К.А.	13,2	5	13,2	5
9.	Ч.А.	14	3	14	3
10.	Б.Ю.	14	3	14	3

Результаты контрольных испытаний старшекласников контрольной группы в тесте «быстрота» показали, что у тестируемых в основном высокие результаты (оценки 5 и 4).

Таблица 2

Результаты контрольных испытаний старшекласников *контрольной* группы в тесте «выносливость»

№	Инициалы фамилия, имя	Бег 3000 (мин., с)			
		Начало года	Оценка	Конец года	Оценка
1.	Д.И.	12,30	5	12,30	5
2.	Ш.С.	15,30	3	14,20	4
3.	Б.В.	14,20	4	14,20	4
4.	Г.А.	15,25	3	15,22	3
5.	П.С.	15,26	3	15,24	3
6.	Д.М.	12,35	5	12,32	5
7.	П.М.	14,15	4	14,15	4
8.	К.А.	14,18	4	14,16	4
9.	Ч.А.	12,35	5	12,33	5
10.	Б.Ю.	15,20	3	15,20	3

Результаты контрольных испытаний старшекласников контрольной группы в тесте «выносливость» показали, что у тестируемых в основном высокие результаты (оценки 5 и 4).

Таблица 3

Результаты контрольных испытаний старшекласников *контрольной* группы в тесте «ловкость»

№	Инициалы фамилия, имя	Челночный бег 3*10м, с			
		Начало года	Оценка	Конец года	Оценка
1.	Д.И.	7,3	5	7,2	5
2.	Ш.С.	7,2	5	7,1	5
3.	Б.В.	7,9	4	7,9	5
4.	Г.А.	8,2	3	8,2	3
5.	П.С.	7,5	4	7,4	4
6.	Д.М.	8,2	3	8,2	3
7.	П.М.	7,7	4	7,7	4
8.	К.А.	7,6	4	7,5	4
9.	Ч.А.	7,2	5	7,2	5
10.	Б.Ю.	7,2	5	7,2	5

Результаты контрольных испытаний старшеклассников контрольной группы в тесте «ловкость» показали, что у большинства тестируемых высокие результаты (оценки 5 и 4).

Таблица 4

Результаты контрольных испытаний старшеклассников *контрольной* группы в тесте «гибкость»

№	Инициалы фамилия, имя	Наклон вперед из положения стоя (см)			
		Начало года	Оценка	Конец года	Оценка
1.	Д.И.	15	5	15	5
2.	Ш.С.	11	4	11	4
3.	Б.В.	12	4	12	4
4.	Г.А.	10	4	10	4
5.	П.С.	5	3	5	3
6.	Д.М.	4	3	4	3
7.	П.М.	5	3	5	3
8.	К.А.	12	4	12	4
9.	Ч.А.	16	5	16	5
10.	Б.Ю.	11	4	11	4

Результаты контрольных испытаний старшеклассников контрольной группы в тесте «гибкость» показали, что у тестируемых высокие результаты (оценки 5 и 4).

Таблица 5

Результаты контрольных испытаний старшеклассников *экспериментальной* группы в тесте «быстрота»

№	Инициалы фамилия, имя	Бег 100 м (с)			
		Начало года	Оценка	Конец года	Оценка
1.	С.А.	13,2	5	13,2	5
2.	К.А.	14	3	13,2	5
3.	С.О.	13,3	4	13,1	5
4.	Н.А.	13,3	4	13,1	5
5.	К.Д.	13,6	4	13,5	4
6.	К.А.	14	3	13,6	4
7.	А.В.	13,8	3	13,6	3
8.	К.С.	13,2	5	13,2	5
9.	К.М.	14	3	13,6	4
10.	Ф.Д.	14	3	13,6	4

Результаты контрольных испытаний старшеклассников экспериментальной

группы в тесте «быстрота» показали, что у 50% тестируемых на начало года очень низкие результаты (оценка 3).

Таблица 6

Результаты контрольных испытаний старшекласников *экспериментальной* группы в тесте «выносливость»

№	Инициалы фамилия, имя	Бег 3000 (мин., с)			
		Начало года	Оценка	Конец года	Оценка
1.	С.А.	12,30	5	12,30	5
2.	К.А.	15,30	3	14,20	4
3.	С.О.	15,20	3	14,20	4
4.	Н.А.	15,25	3	14,22	4
5.	К.Д.	15,25	3	15,24	3
6.	К.А.	12,35	5	12,32	5
7.	А.В.	14,15	4	14,15	4
8.	К.С.	14,18	4	13,28	5
9.	К.М.	14,15	4	13,15	5
10.	Ф.Д.	15,20	3	14,10	4

Результаты контрольных испытаний старшекласников *экспериментальной* группы в тесте «выносливость» показали, что у 50% тестируемых на начало года очень низкие результаты (оценка 3).

Таблица 7

Результаты контрольных испытаний старшекласников *экспериментальной* группы в тесте «ловкость»

№	Инициалы фамилия, имя	Челночный бег 3*10м, с			
		Начало года	Оценка	Конец года	Оценка
1.	С.А.	7,6	4	7,2	5
2.	К.А.	7,7	4	7,1	5
3.	С.О.	7,9	4	7,9	5
4.	Н.А.	8,2	3	7,8	4
5.	К.Д.	7,5	4	7,2	5
6.	К.А.	8,2	3	7,7	4
7.	А.В.	7,2	5	7,3	5
8.	К.С.	8,3	3	7,3	5
9.	К.М.	7,2	5	7,2	5
10.	Ф.Д.	8,1	3	7,2	5

Результаты контрольных испытаний старшекласников *экспериментальной*

группы в тесте «ловкость» показали, что у 50% тестируемых на начало года очень низкие результаты (оценка 3).

Таблица 8

Результаты контрольных испытаний старшекласников *экспериментальной* группы в тесте «гибкость»

№	Инициалы фамилия, имя	Наклон вперед из положения стоя (см)			
		Начало года	Оценка	Конец года	Оценка
1.	С.А.	11	5	15	5
2.	К.А.	4	4	15	5
3.	С.О.	12	4	12	4
4.	Н.А.	10	4	10	4
5.	К.Д.	5	3	9	4
6.	К.А.	4	3	9	4
7.	А.В.	5	3	6	3
8.	К.С.	12	4	14	5
9.	К.М.	11	5	16	5
10.	Ф.Д.	4	4	15	5

Результаты контрольных испытаний старшекласников *экспериментальной* группы в тесте «гибкость» показали, что у 50% тестируемых на начало года очень низкие результаты (оценка 3).

Таблица 9

Результаты тестирования старшекласников в начале исследования

№ п/п	Тесты	КГ	ЭГ
1.	Бег 100 метров	13,58	13,64
2.	Бег 3000 метров	14,05	14,33
3.	Челночный бег 3*10 м	7,60	7,8
4.	Наклон вперед из положения стоя (см)	10,1	7,79

Анализ полученных данных показал, что уровень физической подготовленности старшекласников *экспериментальной* группы ниже среднего. Для повышения уровня физической подготовленности необходимо применение средств и методов физического воспитания на занятиях по физической культуре.

Занятия проводились с контрольной группой с использованием примерной рабочей программой учебной дисциплины по физической культуре. *Экспериментальная* группа занималась по предложенной нами разработанной программе.

В течение всего временного отрезка тестирования, наблюдалось повышение интереса к урокам физической культуры.

По завершению нашего исследования было проведено повторное тестирование. Конечные результаты указаны в таблице 10, что выбранная нами методика проведения занятий, улучшила физическую подготовленность старшеклассников экспериментальной группы.

Таблица 10

Результаты тестирования старшеклассников в конце исследования

№ п/п	Тесты	КГ	ЭГ
1.	Бег 100 метров	13,58	13,58
2.	Бег 3000 метров	13,93	14,30
3.	Челночный бег 3*10 м	7,60	7,55
4.	Наклон вперед из положения стоя (см)	10,1	9,6

Результаты тестирования старшеклассников показали, что в тесте «Бег 100 м.» были получены следующие результаты: в контрольной группе на начало года – 13,58, на конец года – 13,58. В экспериментальной группе на начало года – 13,64, на конец года – 13,58.

В тесте «Бег 3000 м.» в контрольной группе на начало года – 14,5, на конец года – 13,93. В экспериментальной группе на начало года – 14,33, на конец года – 14,30.

В тесте «Челночный бег 3*10 (м)» в контрольной группе на начало года – 7,60, на конец года – 7,60. В экспериментальной группе на начало года – 7,78, на конец года – 7,55.

В тесте «Наклон вперед из положения стоя» в контрольной группе на начало года – 10,1, на конец года – 10,1. В экспериментальной группе на начало года – 7,79, на конец года – 9,6.

Таблица 11

Результаты тестирования старшеклассников с корреляцией

№ п/п	Тесты	Начало года		Конец года		P	
		КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ
1.	Бег 100 м	13,58	13,64	13,58	13,58	0,03	0,06
2.	Бег 3000 м	14,05	14,33	13,93	14,3	0,04	0,2
3.	Челночный бег 3*10 (м)	7,60	7,8	7,60	7,55	0,02	0,07
4.	Наклон вперед из положения стоя (см)	10,1	7,79	10,1	9,6	0,04	0,9

P – вероятность ошибки различий по Стьюденту, при $h = (0,05)$

Таким образом, можно сделать вывод, что фитнес-технологии содействуют изменению негативного отношения к урокам физической культуры; способствуют сохранению и укреплению здоровья молодежи, являются действенным средством повышения уровня физической активности.

Современные условия жизни оказывают огромное влияние на физическую активность старшеклассников, что проявляется в снижении их физического развития и подготовленности. Способствование физическому развитию старшеклассников, должно быть приобщение к самостоятельным занятиям физической культурой. Привитие потребностей в систематических занятиях физическими упражнениями. Будущая социальная и профессиональная жизнь требует от выпускников крепкого здоровья, высокого уровня физической подготовленности. Одна из основных первоочередных задач в воспитании у старшеклассников устойчивого интереса в регулярных занятиях физической культурой и спортом, может быть успешно решена при создании педагогических условий, стимулирующих формирование потребности к занятиям физической культурой.

Для организации учебно-тренировочных занятий обучающихся старшеклассников, в программу кроме обязательных видов спорта (легкая атлетика, кроссовая подготовка, лыжи, плавание, спортивные игры) дополнительно включены нетрадиционные виды спорта фитнес-гимнастика. Разработаны комплексы гимнастических упражнений.

При составлении занятий учитывается последовательность изучения учебного материала, характер учебно-методических и учебно-тренировочных занятий, распределение учебных часов. Продолжительность занятий составляет 90 минут.

Была выявлена динамика развития физических качеств у старшеклассников. В ходе исследования были получены следующие результаты: в КГ уровень физической подготовленности повысился в тесте «Бег 100 метров» на 0,03, в ЭГ на 0,06. В тесте «Бег 3000 метров» результат улучшился в КГ на 0,04, в ЭГ на 0,2. В тесте «Челночный бег 3*10 м» результат улучшился в КГ на 0,02, в ЭГ на 0,07. В тесте «наклон вперед из положения стоя» результат улучшился в КГ на 0,04, в ЭГ на 0,9.

Итак, во всех контрольных тестах результаты показали, что в ЭГ уровень физической подготовленности выше, чем в КГ. Следовательно, выбранная нами методика проведения занятий с ЭГ, может быть применена на практике.

Список использованных источников

1. Болонов Г.П. Физкультура в нашей школе: методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 1005. – 128 с.
2. Комплексная программа физического воспитания учащихся I-IX классов общеобразовательной школы – М., 2001.
3. Лях В.И. 6. Методика физического воспитания учащихся 10-11 кл. Пособие для учителя. – М.: Просвещение, 2005.

4. Лях В.И. Программа 10-11 классы. Учебн. Пособие для общеобразовательных школ. – М.: Изд. Дом «Просвещение», 2011.

5. Рожков М.И., Байборроров Л.В. Организация воспитательного процесса в школе: учеб.пособ. для студ. Высш. Учеб. Заведений. – М.: Гуманит. Изд. Центр. ВЛАДОС, 2000 – 24-27 с.

6. Физическая культура. Учебник. 10-11 кл. / Под ред.: Г.Б. Мейксон, Л.Е. Любомирский, Л.Б. Кофман, В.И. Лях). – М.: Просвещение, 2005.

КОГНИТИВНО-СПОРТИВНАЯ ТРЕНИРОВКА, КАК МЕТОД ФИЗИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

Нефедов Иван Владимирович

Консультант: **Нечувилин Сергей Борисович**

Аннотация. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме создания оптимальной программы периодизации и распределения нагрузок в профессиональном и любительском спорте. В работе акцентируем внимание на методы использования современных когнитивно-спортивных тренировок и их пользе, выраженной в улучшении когнитивных способностей, способности внимания, кратковременной и долговременной памяти и навыков решения проблем.

Ключевые слова: Когнитивно-спортивная тренировка, психическое здоровье, физическое развитие, медитация

COGNITIVE SPORTS TRAINING AS A METHOD OF PHYSICAL DEVELOPMENT

Nefedov Ivan

Consultant: **Nechuvilin Sergey**

Abstract. The article is currently relevant to the topic of creating a worldwide periodization program and emphasizing significance in professional and amateur sports. In this work, we focus on the methods of using modern cognitive sports training and their benefits, expressed in improving cognitive abilities, attention, energy and long-term memory and problem solving.

Keywords: Cognitive sports training, mental health, physical development, meditation

Соревнования и выступления в спорте требуют огромного количества времени, усилий и физических возможностей. Чтобы выступать на высоком уровне, вам нужна способность выражать силу, скорость и мощь, а также поддерживать высокий уровень технического мастерства. Честно говоря, это намного сложнее, чем просто заниматься спортом.

Так вот, большинство из нас знает, что большая часть этих качеств развивается в процессе тренировки в чисто физическом смысле. Развитие навыков на поле или на корте и развитие физических способностей на беговой дорожке или в тренажерном зале.

Тем не менее, появляется все больше доказательств того, что когнитивные спортивные тренировки также могут играть роль в повышении спортивных результатов.

Что такое когнитивная спортивная тренировка?

По большей части когнитивная спортивная тренировка все еще является развивающейся областью исследований. Хотя она использовалась на практике в те-

чение нескольких лет, ее применение было разнообразным, и обсуждалась различная степень эффективности этого вида тренировок (Walton, 2018).

Имея это в виду, когнитивная спортивная тренировка включает в себя широкий спектр умственных задач, предназначенных для улучшения различных аспектов спортивных результатов.

Эти умственные задачи использовались для улучшения различных психологических факторов, которые, как известно, способствуют успешным спортивным результатам, таких как образ мышления, самооффективность, уверенность в себе, мотивация и психологическая устойчивость. Они также широко используются, чтобы помочь справиться с различными психическими проблемами, такими как стресс и тревога перед соревнованиями, которые могут негативно повлиять на производительность.

В рамках этого когнитивные спортивные тренировки также использовались для улучшения развития навыков и их выполнения, тем самым улучшая технические навыки в различных спортивных ситуациях.

Как когнитивная тренировка влияет на спортивные результаты?

Когда дело доходит до улучшения спортивных результатов с помощью когнитивных спортивных тренировок, то, как это работает, сильно зависит от модальности когнитивной тренировки, которую вы выбираете.

В настоящее время в литературе регулярно упоминаются 3 основных типа когнитивного тренинга:

- Мысленные образы
- Разговор с самим собой
- Медитация

Ментальные образы

Ментальные образы часто определяют как мысленное выполнение движения, моторного акта или физического действия без какого-либо фактического физического движения или мышечной активации.

Таким образом, он представляет собой эффективный когнитивный инструмент, который спортсмены могут стратегически использовать для повышения своей способности выполнять двигательные навыки, характерные для выбранного ими вида спорта или мероприятия (Montuori, 2018).

Видите ли, нейровизуализация показала, что при использовании этой техники воображаемые движения и реальные движения, которые они воспроизводят, полностью эквивалентны в том смысле, что они используют одну и ту же нейронную схему. В результате, повышая эффективность этих нейронных путей, связанных с навыками, мысленные образы могут вызывать последующие улучшения эффективности движений и развития навыков, тем самым улучшая спортивные результаты (Slimani, 2016).

Разговор с самим собой

Разговор с самим собой – это уникальная когнитивная стратегия, которую можно определить как выполнение акта узнаваемого общения, произносимого либо вслух, либо как мысленный голос в голове, который адресован самому себе с интерпретативными элементами, связанными с его содержанием.

В частности, это процесс разговора с самим собой, нужный чтобы укрепить технику и изменить настроение, а также повысить уверенность, веру в себя, мотивацию и психологическую устойчивость.

Имея это в виду, применение разговора с самим собой у спортсменов, как было показано, облегчает и ускоряет изучение новых навыков и планов игры, снижает тревогу, связанную с производительностью, улучшает настроение и приверженность тренировкам, а также развивает мотивацию и устойчивость (Hatzigeorgiadis, 2011). Благодаря этим взаимодействиям было показано, что это мощный метод когнитивных спортивных тренировок.

Внимательность и медитация

Хотя исследования показывают, что подавляющее большинство успешных спортсменов считаются психологически здоровыми, они по-прежнему очень часто испытывают широкий спектр нежелательных внутренних процессов.

Они могут включать боязнь конкуренции, негативные эмоции, страх неудачи и дисфункциональное мышление – все это может негативно повлиять на производительность (Bigler, 2012).

Имея это в виду, как осознанность, так и медитация все чаще используются в спортивных условиях для улучшения настроения, повышения эмоционального благополучия, предотвращения чувства депрессии и беспокойства, а также повышения чувства уверенности и самооценки.

В результате было показано, что практика каждого из этих методов когнитивной тренировки косвенно улучшает спортивные результаты, положительно влияя на эти ключевые когнитивные переменные (Josefsson, 2017), а также оказывает положительное влияние на способность принимать решения и когнитивную обработку (Sun, 2015).

Улучшает ли спорт когнитивные функции?

Принимая все это во внимание, также важно отметить, что это не просто улица с односторонним движением.

На самом деле было показано, что занятия спортом положительно влияют на когнитивные функции, и эти эффекты сопоставимы с влиянием, которое когнитивная тренировка может оказать на спортивные результаты (Gomez-Pinilla, 2013).

Что действительно удивительно, если подумать об этом на секунду. Было показано, что занятия спортом на протяжении всей жизни улучшают когнитивные способности на протяжении всей жизни, ограничивая возрастное снижение когнитивной функции и даже предотвращая возрастную потерю мозговой ткани.

Кроме того, было показано, что поддержание высокой степени физической подготовки с помощью спорта повышает эффективность нервных путей, ответственных за когнитивный контроль, память и внимание.

В результате те люди, которые чаще участвуют в спортивных мероприятиях, намного эффективнее воспринимают и обрабатывают внешние стимулы и другие типы воспринимаемой информации. – в которых требуется меньше умственных ресурсов для наблюдения за собственными действиями.

Было показано, что это положительно влияет на способность принимать решения и решать проблемы, а также способствует улучшению настроения, улучше-

нию умственной обработки более высокого порядка и увеличению способности внимания.

Короче говоря, спорт улучшает почти все аспекты когнитивного здоровья и функций.

Внимательность при выполнении упражнений и медитация

Хотя исследования показывают, что подавляющее большинство успешных спортсменов считаются психологически здоровыми, они по-прежнему очень часто испытывают широкий спектр нежелательных внутренних процессов.

Они могут включать боязнь конкуренции, негативные эмоции, страх неудачи и дисфункциональное мышление — все это может негативно повлиять на производительность (Birrer, 2012).

Имея это в виду, как осознанность, так и медитация все чаще используются в спортивных условиях для улучшения настроения, повышения эмоционального благополучия, предотвращения чувства депрессии и беспокойства, а также повышения чувства уверенности и самооценки.

В результате было показано, что практика каждого из этих методов когнитивной тренировки косвенно улучшает спортивные результаты, положительно влияя на эти ключевые когнитивные переменные (Josefsson, 2017), а также оказывает положительное влияние на способность принимать решения и когнитивную обработку (Sun, 2015).

Улучшает ли спорт когнитивные функции?

Принимая все это во внимание, также важно отметить, что это не просто «улица с односторонним движением».

На самом деле было показано, что занятия спортом положительно влияют на когнитивные функции, и эти эффекты сопоставимы с влиянием, которое когнитивная тренировка может оказать на спортивные результаты (Gomez-Pinilla, 2013).

Что действительно удивительно, если подумать об этом на секунду. Было показано, что занятия спортом на протяжении всей жизни улучшают когнитивные способности, ограничивая возрастное снижение когнитивной функции и даже предотвращая возрастную потерю мозговой ткани.

Кроме того, было показано, что поддержание высокой степени физической подготовки с помощью спорта повышает эффективность нервных путей, ответственных за когнитивный контроль, память и внимание.

В результате те люди, которые чаще участвуют в спортивных мероприятиях, намного эффективнее воспринимают и обрабатывают внешние стимулы и другие типы воспринимаемой информации. — в которых требуется меньше умственных ресурсов для наблюдения за собственными действиями.

Было показано, что это положительно влияет на способность принимать решения и решать проблемы, а также способствует улучшению настроения, улучшению умственной обработки более высокого порядка и увеличению способности внимания.

Таким образом, спорт улучшает почти все аспекты когнитивного здоровья и функций.

Какие упражнения лучше всего подходят для улучшения когнитивных функций?

Теперь действительно приходят хорошие новости.

Когда дело доходит до упражнений с единственной целью улучшения когнитивных функций и психического здоровья, кажется, что на самом деле не имеет значения, что вы делаете, если вы что-то делаете.

Таким образом, было показано, что аэробные упражнения, высокоинтенсивные интервальные тренировки и силовые тренировки вызывают значительное улучшение когнитивных способностей, способности внимания, кратковременной и долговременной памяти и, конечно же, навыков решения проблем (Alghadir, 2016; Чанг, 2012; Костиган, 2016).

Они также, по-видимому, имеют аналогичные преимущества, когда речь идет о предотвращении возрастного снижения когнитивных функций, снижении риска развития тревоги и депрессии и улучшении настроения (Stonerock, 2015; Gordon, 2018).

В результате я настоятельно рекомендую вам приложить все усилия, чтобы придерживаться рекомендуемых руководящих принципов деятельности, изложенных Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ) (Tremblay, 2011).

Они рекомендуют взрослым заниматься аэробикой средней интенсивности по 150 минут в неделю в сочетании с двумя дополнительными тренировками с отягощениями в неделю.

Придерживаясь этих рекомендаций, вы не только получите все когнитивные и умственные преимущества, связанные с физическими упражнениями, но также гарантируете, что получите все физические преимущества.

Когнитивно-спортивная подготовка быстро становится важным компонентом спортивного развития. Обладая способностью улучшать навыки, улучшать настроение и умственную устойчивость и даже повышать способность принимать решения, он должен играть важную роль в любом режиме тренировок спортсменов.

В сочетании с положительным влиянием спорта на когнитивные и умственные способности сочетание физических и когнитивных тренировок представляется необходимым для максимального развития сильных, мощных и здоровых спортсменов.

Список использованных источников

1. Walton, Courtney C., et al. "The potential role for cognitive training in sport: More research needed." *Frontiers in Psychology* 9 (2018).
2. Montuori, Simone, et al. "Functional Role of Internal and External Visual Imagery: Preliminary Evidences from Pilates." *Neural plasticity* 2018 (2018).
3. Slimani, Maamer, et al. "Do cognitive training strategies improve motor and positive psychological skills development in soccer players? Insights from a systematic review." *Journal of sports sciences* 34.24 (2016): 2338-2349.
4. Hatzigeorgiadis, Antonis, et al. "Self-talk and sports performance: A meta-analysis." *Perspectives on Psychological Science* 6.4 (2011): 348-356.
5. Birrer, Daniel, Philipp Röthlin, and Gareth Morgan. "Mindfulness to enhance athletic performance: Theoretical considerations and possible impact mechanisms."

Mindfulness 3.3 (2012): 235-246.

6. Josefsson, Torbjörn, et al. "Mindfulness mechanisms in sports: Mediating effects of rumination and emotion regulation on sport-specific coping." *Mindfulness* 8.5 (2017): 1354-1363.

7. Sun, Sai, et al. "Calm and smart? A selective review of meditation effects on decision making." *Frontiers in psychology* 6 (2015): 1059.

8. Gomez-Pinilla, Fernando, and Charles Hillman. "The influence of exercise on cognitive abilities." *Comprehensive Physiology* 3.1 (2013): 403-428.

9. Alghadir, Ahmad H., Sami A. Gabr, and Einas S. Al-Eisa. "Effects of moderate aerobic exercise on cognitive abilities and redox state biomarkers in older adults." *Oxidative medicine and cellular longevity* 2016 (2016).

10. Chang, Yu-Kai, et al. "Effect of resistance-exercise training on cognitive function in healthy older adults: a review." *Journal of aging and physical activity* 20.4 (2012): 497-517.

11. Costigan, Sarah A., et al. "High-intensity interval training for cognitive and mental health in adolescents." *Medicine and science in sports and exercise* 48.10 (2016): 1985-1993.

12. Stonerock, Gregory L., et al. "Exercise as treatment for anxiety: systematic review and analysis." *Annals of behavioral medicine* 49.4 (2015): 542-556.

13. Gordon, Brett R., et al. "Association of Efficacy of Resistance Exercise Training With Depressive Symptoms: Meta-analysis and Meta-regression Analysis of Randomized Clinical Trials." *JAMA psychiatry* 75.6 (2018): 566-576.

14. Tremblay, Mark S., et al. "New Canadian physical activity guidelines." *Applied physiology, nutrition, and metabolism* 36.1 (2011): 36-46.

СОВРЕМЕННЫЕ СПОРТИВНЫЕ АКАДЕМИИ

Нечувилин Сергей Борисович

Аннотация. Подготовка атлетов – это технология, подготовка атлетов элитного уровня – это высокая технология. Обеспечить подготовку элитных спортсменов могут только специалисты высокого уровня, имеющие практический опыт на основе современной актуальной научной информации и способные адаптировать и модифицировать учебно-тренировочные программы под индивидуальные потребности, возможности и планы конкретного атлета.

Современные спортивные академии являются не просто организациями, которые системно занимаются вопросами развития спортивных талантов, но и центрами инвестиций в спортивное и социальное будущее атлетов, в развитие тренировочных технологий и кадров, а также являются идеальными площадками для спортивной науки.

MODERN SPORTS ACADEMIES

Nechuvilin Sergey

Abstract. Training an athlete is technology, training the elite level athletes is high technology. Therefore only high-level specialists who have practical experience, based on modern relevant scientific information and those who are able to adapt and modify training programs to the individual needs, the capabilities and plans of the athlete, can provide training for elite athletes.

Предисловие

Система спортивных школ, созданная еще СССР в 70-х годах прошлого века, как продолжение концепции и стратегии «ранней специализации», где основной идеей являлась (и является сегодня), идея о том, что чем раньше человек начнет заниматься спортом (или чем то еще), тем выше вероятность достижения им максимального результата, т.е. попадания в элиту. По сути, речь шла о воплощении в жизнь «концепции 10 000 часов». Автор концепции предполагал, отчасти не безосновательно, но ошибочно, что если человек будет много и усердно тренироваться, репетировать, то сможет достичь самого высокого уровня. Данная концепция подверглась жесткой критике еще в прошлом веке, но возможно последней точкой стала книга «Гении и Аутсайдеры» канадского журналиста и популяризатора науки Малкольма Гладулла. Суть в том, что талант не определяется количеством затраченного времени на практику по специализации. Во первых, мы часто можем видеть, как те кто пришел позже, делают что то лучше. Во вторых данный подход совсем не учитывает ни социальные, ни экономические факторы в которых находится и развивается кандидат, а они являются главными факторами влияющими, как на мотивацию, так и на возможность. Например, социальными факторами являются обстоятельства при которых дети успешных в спорте родителей,

не обязательно будут стремиться повторить их путь в этом же виде деятельности, так как перед ними открываются, в том числе, и другие карьерные траектории и возможности. Следствием экономических факторов может быть дефицит питания в детском и юношеском возрасте, если доход семьи был ниже определенного уровня и как следствие организм физиологически не «добрал» в развитии. И самой большой проблемой концепции «10 000 часов» является ее «простота», т.е. это очередная попытка ответить на сложный вопрос простым ответом. Но сегодня уже есть доказательная база того, что данный подход приводит к долгосрочному отставанию в технологиях развития спортсменов и это касается не только спорта. Музыка, танцы, искусство и многое другое, как и спорт, где чаще всего рассуждают о талантах, очень консервативные рынки. Но все же последние десять лет очевидны изменения. Все больше появляется примеров того, как организации и частные лица начинают смотреть более технологично и научно на вопрос «Поиска и развития талантов».

Вместо концепции «10 000 часов» пришла стратегия - «Создавай условия, давай все лучшее, не мешай, наблюдай, помогай, не выноси скорых суждений». Таланты во всех видах деятельности превратились в объект инвестирования, а на смену спортивным и иным специализированным школам приходят новые организации, чаще всего это Академии. О них и поговорим - типы академий, их философии и стратегии, цели и задачи, а также экономика.

Введение

Главный герой в любом виде спорта – Атлет, будь то спортсмен или игрок. От качества подготовки атлетов зависит и уровень конкуренции в конкретном виде спорта или его дисциплинах, и уровень турниров, а от этого, в свою очередь, зависит привлекательность конкретного вида спорта для потребителей. Атлет также является главным объектом инвестиций, как со стороны родителей, так и со стороны государства или профессиональных спортивных организаций.

Подготовка атлетов - это технология, подготовка атлетов элитного уровня - это высокая технология. Обеспечить подготовку элитных спортсменов могут только специалисты высокого уровня, имеющие практический опыт на основе современной актуальной информации и способные адаптировать и модифицировать учебно-тренировочные программы под индивидуальные потребности, возможности и планы конкретного атлета.

Спортивные академии являются, в первую очередь, образовательными организациями. Независимо от типа, они отвечают за подготовку спортсменов в различных возрастах, и им требуются специалисты высокого уровня. Уровень специалистов - это первый критерий, определяющий статус образовательной организации, как в формальном, так и в неформальном поле. Подготовка специалистов - процесс сложный и долгий. Не каждый человек, получивший профильное спортивное образование (см. требование федерального стандарта) и имеющий диплом о высшем или среднем специальном образовании, способен стать специалистом высокого уровня. Для этого необходимо иметь доступ к актуальной научно-методической информации по виду спорта, обладать специализированной информацией о модельных характеристиках спортсменов и игроков, а также способах их до-

стижения. Таким образом, современные спортивные академии являются не только организациями, осуществляющими спортивную подготовку, но и организациями, аккумулирующими все современные методики и технологии, а также полигоном для апробации новых подходов подготовки спортсменов и развития тренеров.

Типы академий

1. Академия полного цикла (игроки, тренеры, судьи, врачи, менеджеры, комиссары матчей и технические делегаты)

- Данный тип академий чаще всего осуществляет деятельность при национальных или международных спортивных федерациях и союзах, а также в составе профессиональных лиг;

- Являются «моноспортивными».

2. Академии спортивного резерва (игроки, тренеры)

- Данный тип академий чаще всего находится в структуре профессиональных клубов;

- Являются «моноспортивными»;

- Также выступают как самостоятельные моно- или мультиспортивные организации. Например, «Спортивная академия UFC» (смешанные единоборства, профессиональный бокс) или спортивные центры Red Bull (футбол, хоккей, сноуборд, скейтборд, бег, парашютный спорт, авто- и мотоспорт и др.).

3. Академии развития (игроки, тренеры)

- Спортивные академии, школы или спортивные клубы на базе различных образовательных или иных организаций, а также самостоятельные организации;

- Могут являться как моно, так и мультиспортивными.

Философия и стратегия

1. Академия полного цикла

Философия данного вида академий заключается в создании стандартов подготовки спортсменов и игроков в соответствии с международными модельными характеристиками и специалистов, отвечающих за развитие спортсменов, и игроков на всей дистанции, в мониторинге и оценке компетенций специалистов и реализации программ их развития. В зоне ведения данных академий находятся спортсмены, игроки и сборные команды резервных возрастов от U-14 до U-23.

Стратегия данных академий заключается в выстраивании долгосрочной квалифицированной программы развития игроков во всех возрастах и специалистов, работающих на всех уровнях, а также в обеспечении методической и технологической преемственности развития вида спорта на данной территории.

2. Академии спортивного резерва

Философия данных академий заключается в адаптации системы подготовки игроков и спортсменов на этапах спортивной специализации и спортивного мастерства под стандарты главных клубных команд в соответствии с модельными характеристиками игроков чемпионата, в котором выступает клуб, и его игровой философией.

Стратегия данных академий заключается в обеспечении глубины резерва игроков для главных клубных команд, обладающих навыками и возможностями интеграции их в игру данных команд в кратчайшие сроки.

3. Академии развития

Философия данных организаций – быть открытыми для людей, обеспечивать начальный уровень вовлечения в игру (спорт) и развитие человека в нем до начала углубления спортивной специализации.

Стратегия данных академий и школ – обеспечить возможность занятий большему количеству людей, увеличивая воронку поиска наиболее способных на длинных дистанциях.

Цели и задачи

1. Академии полного цикла

Цели:

- Внедрить национальные стандарты подготовки игроков и специалистов;
- Сформировать пул ведущих специалистов, отвечающих за обучение остальных и мониторинг качества работы данных специалистов;
- Создать базу специалистов с данными о прохождении обучения и оценкой их компетенций;
- Создать базу игроков с показателями их прогресса;
- Внедрить единые методические комплексы развития игроков по всем возрастам;
- Привести компетенции специалистов и игроков к стандартам ведущих спортивных союзов мира в данном виде спорта и др.

Задачи:

- Разработать и утвердить национальные стандарты;
- Создать систему оценки потенциала специалистов для дальнейшего их развития;
- Внедрить систему сбора информации и учета данных по специалистам;
- Внедрить систему сбора информации по игрокам;
- Актуализировать федеральный стандарт и разработать методики развития игроков во всех возрастах;
- Обеспечить своевременную адаптацию методических материалов ведущих международных союзов по виду спорта для национальных специалистов.

2. Академии спортивного резерва

Цели:

- Обеспечить научно-обоснованный отбор кандидатов на зачисление в академию U14-U18;
- Сформировать пул специалистов подтвержденного качества;
- Внедрить единую программу преемственности развития игроков по возрастам;
- Создать систему мониторинга спортивного и социального развития спортсменов и игроков;
- Участвовать в системных турнирах по данным возрастам соответствующего уровня;

- Создать систему повышения квалификации и мотивации к развитию специалистов академии.

Задачи:

- Разработать стандарты спортивного отбора для возрастов U14-U18;
- Разработать принципы и философию подбора специалистов для работы с игроками и спортсменами резервных возрастов;
- Разработать на основе национальных и международных стандартов программу долгосрочного развития игроков;
- Разработать программы спортивного и социального развития спортсменов и игроков;
- Заявиться в системные турниры, соответствующие уровню компетенций игроков и спортсменов;
- Обеспечить специалистам академии доступ к специализированной информации и международному обмену опытом.

3. Академии развития

Цели:

- Обеспечить условия для приема детей на программы развития;
- Создать для детей систему программ дополнительного образования, соответствующих их возрасту, способностям, целям и задачам с целью их гармоничного развития и вовлечения в тот или иной вид спорта;
- Собрать штат квалифицированных тренеров-преподавателей по виду спорта и дополнительным направлениям;
- Обеспечить доступ к спортивно-развлекательным фестивалям с целью приращения детьми полученных навыков, социализации и формирования хороших поведенческих паттернов и характера.

Задачи:

- Внедрить систему информирования родителей о возможности дополнительного развития детей;
- Разработать учебные программы, соответствующие нормам безопасного всестороннего физического и психологического развития детей и взрослых;
- Определить критерии для кандидатов на должности тренеров-преподавателей и концепцию их дальнейшего развития;
- Организовать собственный и/или заявиться в действующий спортивно-развлекательный фестиваль.

Экономика

1. Академии полного цикла и академии спортивного резерва

Академии полного цикла являются организациями стратегического развития при профильных национальных федерациях. В первую очередь, основу экономики данных академий, так же как и академий спортивного резерва, составляют инвестиции со стороны федераций, союзов, лиг или клубов. В случае, если создаваемая академия носит частный характер (например, академии UFC или Red Bull), то основными инвесторами также становятся сами учредители.

Экономическая логика данных проектов основана на инвестировании в возможный спортивный (нередко и в медийный) потенциал спортсменов и игроков с дальнейшей целью получения выручки от участия спортсмена или игрока в соревнованиях.

Логика получения выручки может быть разная - от продажи игрока на трансферном рынке, получение процента от контракта в случае попадания игрока на драфт, часть призового гонорара от выступления спортсмена, процент от рекламных и спонсорских контрактов, медиаправ и др.

Самостоятельная экономическая деятельность сводится к продаже услуг по обучению игроков или специалистов отвечающих за подготовку игроков и спортсменов, так как штат подобных академий предполагает наличие специалистов высокого уровня. Дополнительным источником дохода могут быть продажа актуальной литературы, организация обучающих спортивных кампусов и консалтинговая деятельность. Нужно понимать, что уровень дохода от подобной деятельности сильно зависит от масштаба рынка того вида спорта в котором работает академия.

Сложность данной стратегии заключается в том, что дистанция инвестирования в развитие потенциала молодых спортсменов и игроков составляет от 3 до 8 лет. А смысл данной стратегии в том, чтобы обеспечить максимально высокий уровень качества специалистов, работающих со спортсменами и игроками. Специалисты такого уровня – дорогие. Кроме специалистов необходимым условием является наличие современной материально-технической базы, что также требует или высоких инвестиций, или высоких затрат на аренду. Плюс расходы на медиапланирование, страховки и логистику.

Сегодня уровень затрат на академии резерва с количеством команд от 3 до 5 колеблется в диапазоне 3-5 млн долл. в год, т.е. примерно 1 млн на команду (расходы могут быть ниже примерно на 20-30% в случае использования собственной инфраструктуры).

В составе расходов оплата тренерского и методического штаба, медицины, страховок, аренда или использование инфраструктуры, логистика перемещений команды, экипировка, стипендия спортсменов и игроков, их проживание и питание, основное и дополнительное образование и др.

На примере ведущих футбольных академий мы знаем, что возраст системного приема на спортивную специализацию составляет +/-14 лет, а средний возраст игрока, подписывающего первый профессиональный контракт, - +/-18 лет. Таким образом, дистанция развития – 4 года.

При наполняемости учебной группы в 30 человек и затратах в 1 млн долл. (67 млн руб.; а за 4 года - 268 млн руб.), мы получаем показатель в 2 233000 руб. на человека в год, и 8 933000 руб. на человека за четырехлетний цикл. Может ли это быть выгодным?

Теоретически, да!

Но главной проблемой является то, что нет гарантий, что талант появится именно в первой группе, или во второй ... и так далее.

Частой ошибкой организаторов/инвесторов является то, что они надеются на появление разового таланта, способного покрыть все расходы сразу! Как и в личной жизни, так и в бизнесе – эта стратегия провальная!

Ключом к устойчивой экономике академий является способность поставлять игроков и спортсменов, соответствующих международным модельным характеристикам на высшем соревновательном уровне – вроде среднего по «больнице».

Таланты - это всегда неожиданность!

Но главный нюанс состоит в том, что чтобы серийно «производить» хороших игроков «среднего» уровня, с ними должны работать лучшие специалисты, и у них должно быть все лучшее. Именно наличие большой группы игроков хорошего качества может создать условия для появления исключительных талантов.

2. Академии развития

Основа экономики данного вида академий – платная услуга, умноженная на количество занимающихся, умноженная на длительность учебного сезона, и плюс качество занятий (и контента). Логика такая же, как в фитнес-клубах.

По сути, родители оплачивают занятость своих детей, или взрослые платят сами за себя.

Суть услуги – обучение каким-либо (чаще начальным) навыкам в том или ином виде спорта.

Традиционно при низкой конкуренции, как было 10-20 лет назад, когда работали в основном «государственные бесплатные» школы, которые вели «отбор», а не набор детей, практически отсутствовала потребность в совершенствовании новых подходов в развитии спортсменов, так как данные учреждения выполняли госзаказ по программам, утвержденным заказчиком, и отчитывались определенными показателями, не имеющими отношения к понятию «талант», например, количеством КМС или МС, т.е. также по стандарту заказчика.

Сегодня ситуация меняется. Начиная с 2010 года (приблизительно), только в московском регионе появилось большое количество частных школ (сегодня их более 500 по разным видам спорта) и даже академий, именно в логике начальной подготовки. Хорошие новости в том, что сегодня национальные и региональные федерации уже нормально реагируют на присутствие на рынке частных организаций и допускают их в систему официальных соревнований. Т.е. человек может развиваться в таких организациях как минимум до определенного уровня.

Но фундаментальная проблема все же существует. Это кадры! И главное звено среди них – тренеры!

Основная масса тренеров в любом виде спорта выросла в системе государственного (советского или постсоветского) спорта, заточенного на результат в любом возрасте и достижение формальных показателей типа КМС, МС или МСМК.

Современный спорт во всем мире сильно переосмыслил свои стратегии поиска и развития талантов. Сегодня все понимают, что человеческий капитал (в виде ребенка) - это хрупкий «материал», и с ним нужно обращаться аккуратно и правильно! Правильно – означает не только «не навреди», но и максимально эффективно в отношении самого развития, не смещая акценты на результат.

Ребенок/Человек + спорт = Удовольствие и развитие!

Ребенок/Человек + удовольствие и развитие = Результат!

Сетевые фитнес-клубы столкнулись с этой проблемой первыми. Так как на рынке труда в 90-х годах были только «выпускники» советского спорта, было практически не возможно обеспечить качественный стандарт работы инструктора в фитнес-центре, который заранее должен быть нацелен на «оздоровительный» эффект занятий, а не на спортивный результат. Поэтому крупные фитнес-организации стали первыми создавать собственные учебные программы для будущих кандидатов на трудоустройство. И это дало положительный эффект!

Таким образом, современная пирамида (а скорее айсберг) развития детей, она же «воронка», выглядит следующим образом:

1. Академии (школы) развития

- принимают на обучение большое количество детей;
- создают и обеспечивают равные условия для детей;
- обучают базовым навыкам;
- дают возможность детям в возрастах резерва пробовать себя в специализации.

2. Академии полного цикла и академии спортивного резерва

- обеспечивают отбор кандидатов на спортивную специализацию с 14 лет;
- обеспечивают равное профессиональное развитие для детей и подростков;
- обучают специализированным навыкам;
- дают возможность молодым спортсменам претендовать на места в молодежных командах.

При этом академии полного цикла и спортивного резерва могут иметь собственные подразделения развития.

Заключение

Сегодня качественная подготовка игроков и спортсменов невозможна без наличия специализированных спортивных академий, как минимум в профессиональных видах спорта. В современном спорте происходит много изменений, связанных с технологическим, информационным и научно-методическим развитием. Обеспечить оперативный доступ к актуальной информации и методикам всем специалистам по виду спорта, по всей стране можно, только обладая собственными методическими ресурсами и специалистами, способными их готовить, поддерживать их актуальность и обучать им.

Создать подобную образовательную организацию не просто. Главной проблемой при формировании штата будут именно специалисты, способные и желающие обучать при наличии компетенций высокого уровня и доказательной практики.

ПРОСТЕЙШИЕ ПРИНЦИПЫ СОЗДАНИЯ КОНТЕНТА В СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ И ПОЛУПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СПОРТИВНЫХ КОМАНД

Пахомова Марина Сергеевна

Консультант: **Нечувилин Сергей Борисович**

Аннотация. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме создания настраивания дополнительных каналов связи с болельщиками спортивных организаций. Социальные сети и называются социальными, потому что предоставляют множество возможностей общаться с аудиторией, а не только давать им возможность смотреть ваши выступления по телевизору. Эти каналы работают за счет создания контента, который должен быть максимально диверсифицирован, чтобы охватывать всю вашу таргетированную аудиторию. В данной работе мы рассматриваем самые простейшие принципы создания такого контента, которые помогут сделать контент план на сезон вперед заранее.

Ключевые слова: спортивный маркетинг, СММ, создание контента, таргетированная аудитория

THE SIMPLEST PRINCIPLES FOR CREATING SOCIAL MEDIA CONTENT FOR PROFESSIONAL AND SEMI-PROFESSIONAL SPORTS TEAMS

Pahomova Marina

Consultant: **Nechuvilin Sergey**

Abstract. The article is devoted to the current topic of setting up additional communication channels with fans of sports organizations. Social networks are called social networks because they provide many opportunities to connect with the audience, and not just let them watch your performances on TV. These channels work by creating content that should be as diversified as possible to reach all of your target audience. In this paper, we consider the simplest principles for creating such content, which will help to make a content plan for the season ahead in advance.

Keywords: sports marketing, SMM, content creation, target audience

Когда дело доходит до спорта, всегда есть две игры: одна на поле и одна в социальных сетях, где фанаты собирают статистику, подводят итоги и сражаются с другими фанатами онлайн. Команды профессиональных специалистов по спортивному маркетингу уже давно используют возможности визуальных средств массовой информации, чтобы перенести действие на поле на маленький экран, чтобы вдохновить болельщиков, заполнить места на играх и даже помочь увеличить энергию толпы, которая, в свою очередь, вдохновляет спортсменов на поле. Как скажет вам любая команда, преданная и заинтересованная фанатская база является неотъемлемой частью успеха организации в целом. А менеджер социаль-

ных сетей — это, по сути, квотербек онлайн-фэндомы. Но какой контент выделяется в переполненном шумном пространстве?

Это не должно быть причудливо или особенно высокотехнологично: в 2015 году «Голден Стэйт Уорриорз» использовали простые GIF-файлы и смайлики, чтобы троллить «Лос-Анджелес Клипперс». «Денвер Бронкос» использовали Твиттер в качестве прямой трансляции, чтобы освещать игры, которые привели к поражению «Патриотов Новой Англии». И «Atlanta Hawks» создали плейлист «Spotify» для своих поклонников. Ниже приведены дополнительные идеи о том, как вы можете использовать социальные сети, чтобы привлечь внимание к своей команде, пытаетесь ли вы заручиться поддержкой клубного вида спорта или разрабатываете мультимедийные кампании для НФЛ. И даже если вы собираете фанатов для чего-то другого, например, для бизнеса или дела, все равно есть чему поучиться у спортивной команды в социальных сетях.

1. Поделитесь предсезонной тренировкой

Не заставляйте стойких болельщиков терпеть воскресенье без футбола больше, чем нужно, и угощайте болельщиков закулисными предсезонными тренировками. Футбольная команда «UCLA Bruins» начала свою работу на шесть месяцев раньше, весной 2016 года, с яркими фотожурналами, документирующими их межсезонную тренировку под названием «Прими вызов».



Важно найти способы поддержать разговор с болельщиками даже во время простоя. Заглянув за кулисы подготовки команды, можно насытить вашу самую заинтересованную аудиторию, повышая при этом ее осведомленность о жизни команды даже в межсезонье.

2. Сделайте пост перед игрой и напомните людям о важных деталях.

Иногда ваш контент просто должен поддерживать цель продажи билетов. Сет Батлер, спортивный редактор небольшого еженедельника в Теннесси, отвечает за информирование своей общины о спортивных событиях в своем городке. Он использует «Creative Cloud Express» для создания графики «на лету», которая мгновенно передает самую важную информацию в визуальной форме.

3. Публикуйте лучшие моменты игры.

Батлер также делится графикой на протяжении всей игры для фанатов, следящих за новостями в социальных сетях. Используя только свой iPhone, он может

сделать привлекательное изображение, поделиться быстрой статистикой игры и маркировать изображение своим никнеймом, чтобы повысить осведомленность о своей новостной организации.

4. Выделите члена вашей организации.

Официальная учетная запись Университета легкой атлетики штата Орегон в Твиттере отдает дань уважения тренеру футбольной команды, которая была широко распространена в Твиттере. Эти мини-профили игроков, тренеров и менее известных должностей в фронт-офисе помогут вам создать сообщество вокруг вашей организации, независимо от того, связана она со спортом или нет. Вместо того, чтобы сосредотачиваться исключительно на играх, попробуйте найти человеческие истории, которые сделают игру намного больше, чем просто серия тактико-технических действий.

5. Создавайте визуальные обзоры и итоги матчей.

Что за матч, о котором все говорят? Расскажите своим поклонникам все подробности с помощью визуальных обзоров матчей.



6. Позвольте звездным спортсменам сиять

Истории о спортсменах не только помогают болельщикам узнать об их любимых игроках, но и создают портфолио, в котором представлены основные моменты сезона и статистика игрока, которые могут помочь игроку выделиться среди всех прочих. Взгляните, например, пример обзора 2015–2016 годов талантливой разыгрывающей Тиары Мерфи, баскетболистки Университета Пердью.



7. Создавайте опросы, чтобы получать отзывы

Никогда не помешает прямо спросить, что ваши поклонники хотят видеть, с помощью интерактивных опросов на Facebook и Twitter. Это касается всех отраслей и целей. Ваша наиболее заинтересованная аудитория даст вам представление о вашем сообществе, которое предлагает немедленный интерактивный контент и формирует будущую стратегию.

8. Пусть радость станет частью истории

Отдавайте должное и уважайте команды поддержки и танцев, которые заряжают фанатов энергией и делают игры незабываемыми. Хорошим примером является следующий пример группы поддержки Университета штата Северная Каролина «Дорога к национальным чемпионатам».



9. Разместите позитивное отношение к игре

«Miami Dolphins» не стеснялись публиковать мысли игроков об играх и тренировках. Сообщите команде соперника и вашим болельщикам, что чувствуют спортсмены и тренеры в дни, часы и минуты непосредственно перед началом игры. Это придает разговору человеческий элемент, который способствует более тесному общению между болельщиками и игроками.

10. Пригласите болельщиков на игру.

Пригласите своих фанатов спорта на матчи яркими анонсами и всей релевантной информацией, которая требуется, чтобы добраться до стадиона.



11. Показывайте игроков за пределами поля.

Даже у спортсменов младшей лиги есть потенциал стать городскими героями. И, конечно же, студенты и профессиональные спортсмены становятся известными членами сообщества. Демонстрируйте их личности и добрые дела за пределами поля, чтобы поощрять болельщиков со стороны зрителей и участие игроков в сообществе.

12. Вспомните прошлое.

Спортивная история и достижения команды могут привлечь новых болельщиков. Лучшее то, что она может работать для ваших социальных каналов снова и снова.

13. Демонстрируйте вклад в сообщество.

Спортивные организации могут быть не только игрой, но и мощной силой перемен и путеводной звездой в обществе. Многие клубы помогают тем, кто находится в беде, как, к примеру, Филадельфия, которая борется с аутизмом.



14. Отмечайте дни рождения.

15. Информировать болельщиков о травмах и изменениях состава

16. Загляните за кулисы.

Команда гимнастов Университета Алабамы использует Твиттер, чтобы показать болельщикам, как тимбилдинговые упражнения и поездки в дикую природу помогают студентам-спортсменам сблизиться и расслабиться.

17. Используйте соперничество.

Извлечение выгоды из интенсивного соперничества побуждает фанатов создавать большую часть контента для вас, что значительно упрощает вашу работу. Ретвитите страстные крики о митингах или добродушный троллинг болельщиками соперничающих команд. Точно так же, как любая хорошая контент-стратегия требует глубокого понимания конкурентного пространства, спортивная социальная команда должна знать, чем делятся ее соперники. Рассмотрите возможность настройки оповещений Google или поиска в Твиттере для ваших основных конкурентов, чтобы оставаться в курсе последних событий и извлекать выгоду из неожиданных моментов, доступных для твитов, в режиме реального времени.

18. Используйте личные фото и видео болельщиков при их согласии

19. Соедините моду и спорт.

Спорт и мода могут показаться неестественными дополнениями друг друга, но если учесть, что индустрия спортивных товаров, включая трикотажные изделия и другую одежду, в 2015 году составила около 65 миллиардов долларов, индустрия спортивной одежды определенно должна найти место в ваших социальных сетях. Независимо от того, демонстрируете ли вы униформу ограниченного выпуска, как это сделали Дельфины из Майами, или представляете новое снаряжение для фанатов, маркетинг спортивных товаров может помочь как в итоговой прибыли, так и в ваших лентах в социальных сетях.

20. Позвольте спортсменам и их семьям писать твиты.

По данным НБА, «87 процентов игроков зарегистрированы как минимум в одной социальной сети», и, по большинству оценок, не менее 70 процентов игроков НБА зарегистрированы в «Twitter». Так что используйте эти нефилтрованные мнения, чтобы позволить страстным персонажам в вашей организации говорить за вас. Ретвитите умные твиты и поднимайте важные разговоры, не ввязываясь в драку самостоятельно; просто будьте осторожны, вы не ввязываетесь в опасные споры.

21. Дайте игрокам попрощаться.

Если ваш спортсмен покидает стан клуба, проститься с болельщиками он может через ваши официальные каналы социальных медиа.

Список использованных источников

1. <https://www.adobe.com/express/learn/blog/winning-sports-social-media-marketing-21-ways-to-engage-fans-online>
2. <https://sproutsocial.com/insights/social-media-in-sports/>
3. <https://creaitive.com/marketing-strategies-for-sports-teams/>
4. <https://www.anchorportadvisors.com/post/social-media-in-sports-the-complete-guide-to-content-marketing>

ПЯТЬ СТРАТЕГИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СПОРТА В HR

Ронами В.С.

Консультант: Нечувилин Сергей Борисович

Аннотация. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме создания оптимальной программы ведения HR работы. HR – это не только найм сотрудников, но и соблюдение баланса между работой и восстановлением, исправление ошибок неверных решений и лидерство. Все больше компаний начинают рассматривать профессиональный спорт, как средство вдохновения для грамотного HR. В работе акцентируем внимание на методы работы HR подразделений, основанных на инструментах профессионального спорта.

Ключевые слова: HR, выгорание, восстановление, средства оценки результатов, поиск распознавание талантов

FIVE PROFESSIONAL SPORTS STRATEGIES IN HR

Ronami V.S.

Consultant: Nechuvilin Sergey

Abstract. The article is devoted to the current topic of creating an optimal program for conducting HR work. HR is not only about hiring employees, but also about balancing work and recovery, correcting the mistakes of bad decisions, and leadership. More and more companies are starting to see professional sports as a source of inspiration for competent HR. In this work, we focus on the methods of work of HR departments based on the tools of professional sports.

Keywords: HR, burnout, recovery, results assessment tools, talent recognition search

Если вы фанат спорта – или даже если вы им не являетесь, – есть что-то мощное в том, чтобы наблюдать, как команда людей работает вместе для достижения общей цели. У каждого участника есть своя роль, иногда в центре внимания, а иногда в стороне, но независимо от их положения, они подталкивают друг друга вперед, к их коллективному определению успеха.

У профессионального спорта есть чему поучиться. Хотя легче определить успех в легкой атлетике – трофеи, кубки, контракты и спонсорство, и это лишь некоторые из них, – успех в HR не всегда так заметен. Вот пять ключевых областей, на которых HR может сосредоточиться, чтобы помочь создать отмеченную наградами команду:

1. Приобретение талантов

Сотрудники, как и спортсмены, приходят в компанию по разным причинам. Иногда это бренд и репутация организации, известной своим успехом, или сама роль, возможность выйти в центр внимания и помочь создать что-то новое.

Важно, чтобы как организация вы развивали свои основные ценности и делили это частью своей стратегии найма, а ваш бренд работодателя эффективно

их поддерживал. Не бойтесь подчеркивать, что делает вас лучшим выбором для востребованного кандидата: иногда это сила вашего бренда, то, как вы работаете вместе в команде, или, может быть, вы предлагаете им шанс построить что-то и стать частью восходящей, побеждающей команды.

2. Управление эффективностью

Все мы знаем, какое внимание профессиональный спорт уделяет результатам. Существуют диагностические инструменты, анализы и спортивные аналитики, анализирующие игрока и игру на микроуровне. Ваша система управления эффективностью не должна быть исключением. Как у профессиональных спортсменов есть область специализации, так и у ваших сотрудников. Максимизируйте их сильные стороны и работайте над пробелами, поскольку это связано с их ролью и общим успехом команды.

Лидеры, как тренеры и менеджеры команд, должны знать сильные стороны своих сотрудников и находить время, чтобы помочь им стать профессионалами. Это может быть трудно сделать, учитывая и без того загруженный и напряженный график, но успешная команда не может существовать без хорошего лидера у руля.

3. Баланс

Важное различие между профессиональным спортом и рабочей силой заключается в том, что у профессиональных спортсменов есть время простоя, известное как «межсезонье». Сотрудники получают отпуска и оплачиваемый отпуск, но бизнес должен продолжаться, даже когда сотрудник не работает. Это может затруднить сотрудникам поиск правильного баланса, чтобы они не выгорели.

Восстановление в профессиональном спорте – это физиотерапия, правильное питание и отдых. В рабочем мире речь идет о нахождении баланса между вашими повседневными обязанностями наемного работника и домом. Руководителям (и сотрудникам) важно замечать и реагировать, когда сотрудники показывают признаки, которые могут привести к выгоранию.

Что искать:

- Отсутствие энтузиазма
- Частые больничные
- Позднее начало и раннее завершение
- Снижение производительности

Не забудьте взять отпуск. Поднимите руку и попросите о помощи. Поговорите со своим менеджером (или вашим сотрудником), чтобы выяснить, что лежит в основе проблемы эмоционального выгорания. И придерживайтесь графика, который дает вам время расслабиться, пока вы не сможете вернуться к игре.

4. Технологии

Физиотерапевты используют новейшие аппараты и методики для ускорения выздоровления. Аналитика после игры, камеры на поле и мгновенные повторы, чтобы дать спортсменам возможность лучше выполнять свою работу и сделать результаты матча более точными.

Использование новейших технологий в области данных и аналитики лежит в основе каждого аспекта HR. Это позволяет компаниям определить, откуда берутся их лучшие таланты и как быстрее с ними связаться. Это подчеркивает их сильные

стороны и может помочь в преодолении слабых сторон. Это уменьшает пространство между теми, кто работает в разных местах, создавая платформы, позволяющие вести мгновенный диалог. Инвестируя в HR-технологии, HR-специалисты могут предоставлять поддержку и аналитику быстрее и точнее, чем когда-либо прежде.

5. Общение

Секреты и скрытые планы – самый быстрый способ саботировать успех команды, будь то профессиональная спортивная команда или команда в офисе. Способность создать рабочее место, в котором ценится открытая, честная и своевременная обратная связь, является одной из самых сильных сторон HR, но иногда ее часто упускают из виду. Тренер никогда не стал бы ждать до конца сезона, чтобы сказать игроку, что ему нужно поработать над своим броском в прыжке, и поэтому было бы контрпродуктивно ждать до годового цикла оценки результатов, чтобы отправить электронное письмо, в котором объяснить сотруднику сосредоточиться на своей точности бросков в кольцо или соблюдение сроков выработки на рабочем месте.

Возглавьте свою команду и организацию, поощряя больше дискуссий с сотрудниками. Проведите послепроектный анализ, во время которого команда обсудит, что было сделано правильно, а что нет, и с какими проблемами они столкнулись. Сообщите сотруднику, когда он совершает ошибку, но помогите ему сохранить чувство собственного достоинства. И обратная связь не всегда должна быть о том, что они сделали неправильно. Как и в интервью после игры, интервьюер будет хвалить игрока за хорошую игру, HR-руководители должны делать то же самое со своими сотрудниками. Хорошая работа может иметь большое значение.

Список использованных источников

1. <https://chapmancg.com/chapmancg/hr-and-elite-sports/>
2. <https://www.peoplegoal.com/blog/high-performing-teams>
3. <https://onlinesportmanagement.ku.edu/community/the-human-resources-side-of-sports>
4. <https://blog.verifirst.com/the-human-resources-side-of-sports>
5. <https://hrdailyadvisor.blr.com/2017/10/03/power-positive-new-hr-method-sports-coaches/>

АНТИЦИПАЦИЯ КАК ГЛАВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ В ИГРОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВРАТАРЕЙ В ФУТБОЛЕ

Самусенко Илья Витальевич

Московская Международная Академия

Аннотация. Статья посвящена исследованию общей, временной и пространственной антиципационной состоятельности у игроков футбола разных амплуа. Проведен сравнительный анализ между вратарями и игроков других амплуа.

Ключевые слова: антиципационная состоятельность, временная антиципация, пространственная антиципация, амплуа вратаря

ANTICIPATION AS THE MAIN TOOL IN THE GAME ACTIVITY OF GOALKEEPERS IN FOOTBALL

Samusenko Ilya Vitalievich

Moscow International Academy

Abstract. the article is devoted to the study of the general, temporal and spatial anticipatory consistency of football players of different roles. A comparative analysis was carried out between goalkeepers and players of other roles.

Keywords: anticipation consistency, temporal anticipation, spatial anticipation, goalkeeper's role.

В настоящее время спорт является неотъемлемой частью жизни человека. Спортсмены ставят все новые рекорды, демонстрируют новые эффективные технические и тактические приемы и нацеливаются на достижения высших результатов в том или ином виде спорта.

Одним из самых зрелищных и активных видов спорта является футбол. Помимо развития основных физических качеств и навыков в тренировке футболистов, также уделяют внимание формированию и развитию дополнительных навыков, позволяющих вывести футбол на новый уровень. Среди подобных качеств выделяют способность вратарей к прогнозированию движений соперника и предвосхищение траектории полета мяча. Такое прогнозирование ученые назвали – антиципация (по-другому «антиципационная состоятельность») [Бернштейн 1997: 351].

В широком смысле термин «антиципация» определяют, как предвосхищение будущих событий. В спорте антиципация определена как предвосхищение технико-тактических действий соперника в игровых видах спорта, и прогнозирование предстоящих двигательных действий спортсмена, выполняющего упражнение в одиночных видах спорта, а также прогноз траектории движения спортивного инвентаря (мяч, шайба, копьё, диск, гирия и т.д.).

Антиципация априори присуща каждому человеку, но на разном уровне развития. Ученые выявили, что антиципация присутствует во всех сферах жизнедеятельности человека, включая спортивную деятельность. Так как антиципация в

спорте является дополнительным навыком, способствующий улучшению результативности, некоторые тренеры используют специальные упражнения для развития антиципационной состоятельности. Например, в футболе в качестве дополнительных упражнений используют сложнокоординационные упражнения, с дополнительными препятствиями и предметами. Также существуют методики развития «чувства» мяча посредством ограничения видимости игрока [Ломов 1980: 134].

Антиципацией, ее структурой и механизмами занимались такие ученые как Н. А. Бернштейн и П. К. Анохин. Они являются основоположниками данного термина. Об антиципации учёные говорили, что качество предвосхищения каких-либо событий или действий зависит от опыта в данном направлении. Если говорить о применении антиципации в игре вратаря, то в данном случае вероятность предугадывания траектории полета мяча будет зависеть от опыта вратаря. В этом случае вратарю необходимо будет учесть двигательные действия нападающего (разбег, технику движений, способ удара по мячу и т.д.) и погодные условия, если игра организована на открытой площадке. Определив элементы конкретной ситуации в игре, происходит сопоставление фактов с полученным ранее опытом, после чего мозг посылает сигнал организму, и вратарь за доли секунды осуществляет автоматическую реакцию следуя за мячом. Все эти этапы прогнозирования носят название акцептор результата действия, схему которого можно найти в работах П. К. Анохина [Анохин 1979: 93].

В научно-методической литературе по исследуемой тематике отмечены две главные составляющие самого процесса предвосхищения: время и пространство. В спортивно-игровой деятельности ориентироваться в пространстве и времени является ключевым навыком для достижения наивысших спортивных результатов. При работе механизмов антиципации процесс акцептора результата действия происходит рефлекторно с упреждением временных и пространственных составляющих. Исходя из этого уровень развития антиципации зависит от уровня развития ориентирования спортсмена в пространстве и времени.

Изучив литературные источники, мы не нашли исследований на предмет сравнения антиципационной состоятельности между вратарей и игроков других амплуа в футболе, исходя из этого определена цель настоящего исследования: выявить уровень общей временной и пространственной антиципационной состоятельности у юных вратарей и провести сравнительный анализ антиципационной состоятельности между вратарей и игроков команды, других амплуа.

Исследование осуществлялось в мае 2022 года на базе МБУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа Кыринского района». В исследовании приняли участие юноши 13-15 лет в количестве 30 человек. В качестве основного инструмента исследования был выбран тест на антиципационную состоятельность по В.Д. Менделевичу.

Данная методика разработана на основе концепции неврозогенеза по В.Д. Менделевичу. Она состоит из 81 утверждения, которые испытуемым предлагается оценить по 5-балльной шкале. Опросник содержит 44 прямых пункта и 37 «обратных» утверждения.

Утверждения распределены по трём шкалам, в соответствии с тремя выделя-

емыми составляющими антиципационной состоятельности: 1) Личностно-ситуативная (содержит 55 утверждений) - демонстрирует коммуникативный уровень антиципации человека; 2) Пространственная (состоит из 14 утверждений) – отражает уровень собственной моторной ловкости человека, а также его способности к предвосхищению движения окружающих предметов в пространстве и координации собственных движений в связи с этим; 3) Временная (насчитывает 12 утверждений) - показывает хроноритмологические особенности человека, его способность к прогнозированию течения и адекватному распределению времени. Также возможно подсчитать общую антиципационную состоятельность, просуммировав показатели по всем трём шкалам [Менделевич 2005: 17].

Участники исследования были разделены на 2 группы, группа А (15 человек) – вратари, группа Б (15 человек) игроки других амплуа. Ниже представлена таблица 1 с результатами тестирования, где знаком «+» обозначено количество антиципационно состоятельных футболистов и знаком «-» количество антиципационно несостоятельных футболистов. Для выявления достоверности различий результатов исследования мы использовали метод математической обработки φ^* - угловое преобразование Фишера, который показывает сдвиги и критерии оценки их статистической обработки [Сидоренко 2002: 158].

Таблица – 1. Результаты исследования антиципационной состоятельности футболистов

Тест	Группа А		Группа Б		Q	p
	+	-	+	-		
Общая АС	100%	0	60%	40%	2,317	p<0,01
Временная АС	87%	13%	53%	47%	2,076	p<0,05
Пространственная АС	93%	7%	67%	33%	1,936	p<0,05

В ходе исследования выявлена достоверность различий результатов по всем компонентам антиципационной состоятельности. Однако достоверность различий по тесту на общую АС выше (p<0,01), чем по тесту на временную и пространственную АС (p<0,05) их результаты сосредоточены в зоне неопределенности.

Результаты исследования позволяют сделать следующие выводы:

Во-первых, антиципация является необходимым навыком в игровой деятельности футболистов, в частности в деятельности вратарей. Навык требует особого внимания, так как для его формирования и развития необходим ряд специализированных упражнений.

Во-вторых, в ходе эксперимента мы выяснили, что вратари обладают высоким уровнем антиципации в отличие от игроков других амплуа. Это можно объяснить спецификой двигательной деятельности вратарей, которая предусматривает рефлексорное прогнозирование и «чувствование» мяча.

Данный вопрос, конечно же, требует дальнейшего исследования с привлечением большего количества испытуемых и исследовательских методик для уточнения полученных нами результатов.

Список использованных источников

1. Анохин П. К. Системные механизмы высшей нервной деятельности / П. К. Анохин. – М.: Наука, 1979. – 453 с.
2. Бернштейн Н. А. Очерки по физиологии движений и физиологии активности // Биомеханика и физиология движений. – М.: Издательство «Институт практической психологии»; Воронеж: НПО «Модэк», 1997. – С. 342 – 458.
3. Ломов Б.Ф., Антиципация в структуре деятельности. / Ломов Б.Ф., Сурков Е.Н. – М.: Наука, 1980. – 278 с.
4. Менделевич В.Д. Клиническая и медицинская психология: Учеб. пособие / В.Д. Менделевич. – М.: Медпресс-информ, 2005. – С. 8 – 32.
5. Сидоренко Е.В. Методы математической обработки в психологии. – СПб: ООО «Речь», 2002. – С. 158 – 176.

СПОРТИВНЫЙ АНАЛИЗ И МОДЕЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ СПОРТСМЕНОВ В СМЕШАННЫХ ЕДИНОБОРСТВАХ

Сидоренко Иван Анатольевич

Консультант: Нечувилин Сергей Борисович

Аннотация. Смешанные единоборства (ММА) это контактный вид спорта и форма боевого искусства, сочетающая в себе ударные и борцовские навыки. Из-за отсутствия каких-либо ограничений между переходом от удара к борьбе, этот спорт требует множества навыков, обычно полученных из разных боевых искусств и единоборств. Это в сочетании с тем, что ММА требует, чтобы спортсмен был максимально подготовлен, как с точки зрения выносливости, силы, скорости и энергии, что ставит перед тренерами сложную задачу разработки оптимальной учебно-тренировочной программы, чтобы спортсмены получали максимальную отдачу от нее. Психологические факторы также играют огромную роль в ММА. На сегодняшний момент мало исследований, рассматривающих специфику подготовки спортсменов в смешанных единоборствах, некоторые из них достаточно новые и ограничены в объеме анализа, поэтому есть проблемы при получении убедительных выводов. Отсутствуют исследования о женщинах спортсменах ММА, анализ физиологических характеристик и требований в основном направлены на мужчин. Материал статьи направлен на профессиональных спортсменов ММА или спортсменов, стремящихся стать профессиональными.

Ключевые слова: Смешанные боевые искусства, физиологические требования ММА, сила, скорость, выносливость и кондиционная подготовка

SPORTS ANALYSIS AND MODEL CHARACTERISTICS OF ATHLETES IN MIXED MARTIAL ARTS

Sidorenko I.A.

Consultant: Nechuvilin Sergey

Abstract. Mixed martial arts (MMA) is a contact sport and martial art form that combines striking and grappling skills. Due to the absence of any restrictions between the transition from punching to wrestling, this sport requires many skills, adopted from various other martial arts. Here we can see the combination of two facts: MMA requires the athlete to be as fit as possible, in terms of endurance, strength, speed and energy, and it makes it challenging for coaches to design the optimal training program so that athletes can get the best effect and result.

Keywords: Mixed martial arts, calculation of MMA requirements, strength, speed, endurance and conditioning

Биомеханика. Ведение спарринга в смешанных единоборствах включает в себя боевые действия в стойке и на земле в нескольких формах, поэтому биомеханика процесса очень сложная и отличается от большинства видов спорта. Тем

не менее, общие рекомендации могут быть найдены. Для эффективного переноса энергии, необходимо перемещать ее через кинетические цепи и направлять энергию в несколько биомеханических плоскостей. Четкие различия в передаче энергии можно найти у спортсменов высокого и низкого уровня в боевых искусствах, где обычно ключевым отличием является использование нижнего тела и бедра в качестве основного источника энергии у спортсменов высокого уровня.

Требования к выносливости. При количестве раундов от 3 до 5, с длительностью по пять минут, с одноминутным перерывом между раундами, ММА предъявляет высокие требования для всех трех энергетических систем организма (алактатной, лактатной и аэробной). Из-за длинного раунда в ММА, увеличивается нагрузка на аэробную энергетическую систему, в сравнении с другими боевыми искусствами. Также отмечается высокий ацидоз после боя, основанный на значениях RPE и лактата крови. Доказательства очевидной потребности в сильном аэробном двигателе можно наблюдать из тестов V_{O2max} , проведенных среди спортсменов мужчин в ММА, где результаты испытаний у любителей и профессионалов варьировались от 57 – 62 мл / кг / мин, и не удивительно, что рекомендуются высокие анаэробные пороги. ММА – это очень интенсивный спорт с широкими интервалами активности. Поэтому спортсменам в ММА также требуется существенная анаэробная подготовка.

Сила и мощность. Поскольку для бойца в ММА нужно много усилий, необходимо уделять особое внимание силовой тренировке в разных областях кривой «сила – скорость». Необходимо добиваться высокой относительной силы для нижней части тела (~ 2 собственного веса тела тяга / приседание) и верхней части тела (~ 1,2 массы тела в жиме лежа, с тем же значением для противоположной группы мышц). Это служит хорошей базой, но для того, чтобы увидеть ее в действии, высокая относительная сила должна быть преобразована в высокие показатели скорости и мощности. Показатель прыжка в высоту около 50 - 57 см среди спортсменов мужчин высокого класса, к сожалению, не было проведено никаких тестов на прыжок в длину. Показатель горизонтальной силы может быть измерена косвенно, если смотреть на результаты ускорения с помощью тестирования спринта. К сожалению, только борцы были опробованы по таким критериям и показали время ~ 1,73 секунды на 10 метров.

Периодизация. Как упоминалось ранее, из-за высоких требований к подготовке спортсменов в смешанных единоборствах, разработка учебно-тренировочных программ в ММА ставит много сложных задач перед тренерами. Поскольку используются как тренировки на выносливость, так и силовые тренировки, целесообразно внимательно изучить вопросы, связанные с влиянием тренировок на развитие различных физических качеств друг, на друга. Как только это станет понятно, решение о программировании тренировочного цикла находится в методологии периодизации спортивной подготовки. В теории периодизации спортивной подготовки существует не один подход, который эффективно работает, поэтому рекомендуется использовать несколько инструментов. В целом принимая во внимание риск коротких интенсивных нагрузок, рекомендуется сочетание линейных (блочных) и волнообразных методов периодизации

Введение в ММА

Смешанные боевые искусства - это боевой вид спорта и форма боевого искусства, сочетающая в себе ударные и борцовские навыки. Из-за отсутствия каких-либо ограничений между переходом от удара к схватке спорт требует множества навыков, обычно полученных из разных боевых искусств и спортивных единоборств. Основываясь на навыках противника, спортсмен может выбирать различные способы использования своего тела в качестве оружия, как для атаки, так и для защиты. Смешанное боевое искусство начиналось с разных дисциплин, сражающихся друг с другом, таких как Кик-боксер против спортсмена из Джиу-джитсу. Эта концепция привела к тому, что спортсмены в ММА осознали ценность получения опыта и специализации в различных боевых искусствах. Таким образом, ММА стало уникальным сплавом различных дисциплин боевого искусства, дающего возможность совершенствоваться каждому спортсмену за границы своего опыта в том или ином боевом единоборстве.

Мировая история турниров с боевыми единоборствами большая, начиная с классической греческой эпохи в форме древнего олимпийского боевого спорта под названием Панкратион, в котором смешиваются ударные и борцовские навыки. В западных странах современный ММА совершил свой прорыв в 1993 году, когда турнир по смешанным боевым искусствам проводился организацией UFC (Ultimate Fighting Championship) в Денвере. Мероприятие собрало восемь представителей различных боевых искусств, которые сражались друг с другом в восьмиугольной клетке. К изумлению аудитории победителем турнира стал бразильский Ройс Грейси, который был самым легким из всех участников. Выступление Ройса показало, какую важную роль играет высокий навык бойцов в борьбе; и в то же время выявила слабые стороны традиционных боевых искусств.

В современной ММА бой обычно происходит в восьмиугольниках, в виде «Клетки», где бойцы начинают сражаться в заранее определенном количестве раундов со специальными перерывами. Если бойцам не удастся добиться нокаута / технического нокаута или выполнить успешный захват, с удержанием противника до окончания последнего раунда, то победитель будет определяться по очкам. Другие варианты выигрыша - если противник получает дисквалификацию за не спортивное поведение, травму несовместимую с продолжением поединка или тренерская команда противника может «бросить полотенце», что является сигналом об отставке боя, в связи с явным преимуществом другого бойца. На рынке смешанных единоборств существуют разные организации, но в современных ММА правила и боевая среда варьируются в незначительной степени. Один из примеров - удары локтями; Самая популярная и наивысшая ранжированная ММА-организация UFC разрешает удары локтями, тогда как DREAM, азиатская организация ММА, запрещает их.

Смешанные единоборства считаются очень контактным, и опасным спортом, они требуют чрезвычайной физической и психологической подготовки. Из-за того, что боевые правила являются очень свободными, боец должен уделять огромное количество времени изучению различных боевых методов и техник, в то же время обладать максимальной силой и выносливостью. Это спорт также очень «психо-

логический», требует много храбрости, дисциплины и настойчивости.

Сейчас ММА является очень растущим видом спорта и рынком. Согласно исследованию, опубликованному в 2010 году по физиологическим характеристикам бойцов ММА, трансляции турниров UFC в 2010 году посмотрело, в среднем 1,5 миллиона зрителей, с оплатой за просмотр. Согласно опросам зрителей UFC, смешанные боевые искусства также считаются потенциально одним из самых быстрорастущих видов спорта в мире.

Несмотря на то, что популярность ММА неуклонно растет, информации о физиологических процессах, по сравнению с другими подобными видами боевых искусств, такими как дзюдо, тхэквондо или борьба, пока не достаточно. Хотя в спортивном научном сообществе растет интерес к исследованию физиологических процессов в ММА.

Целью данной работы является описание научной базы для ММА, с целью помощи тренерам и спортсменам в подготовке к соревнованиям. В случае увеличения объема исследований, их можно добавить в структуру данного материала, что поможет в дальнейшем накапливать методический материал и совершенствовать практику. Важно отметить, что из-за отсутствия исследований по женщинам в ММА, данный анализ научно ориентирован на мужчин, но предоставляет ценную информацию для обоих полов.

Специфика и инвентарь

Есть много факторов, которые способствуют успеху спортсменов в ММА. Как и в большинстве видов спорта, это неизбежно ведет к балансу между техникой и стратегией, атлетизмом и психологическими факторами. Таким образом, тренировка на профессиональном уровне невероятно трудоемка и требует изменения и адаптации в зависимости от характеристик вашего оппонента, что уже отличает ММА от других боевых видов спорта. Спортсмены используют ограниченное и стандартизированное боевое инвентарь, единственное, что они носят в профессиональном бою, - это защитная чаша, шорты, защита для рта (капа) и перчатки. Восьмиугольный ринг, типа «клетка», соответствует международному стандарту для большинства профессиональных лиг ММА, изменения могут относиться к поверхностям, но это обычно считается несущественным.

Стратегии

Диапазон методов, используемых в ММА, обычно делится на три категории: ударные техники, методы «клинчинга» (клинч) или методы борьбы.

Поединок начинается с боевой стойки, когда оба соперника приближаются друг к другу с разных углов. Этот тип боя состоит из ударов руками, кулаками, ударов ногами, коленями и ударов локтями. Спортсмены могут оставаться в любом диапазоне, сколько им нужно, и многие бои полностью проходят в боевой стойке. Если спортсмен ММА считает стратегически жизнеспособным «клинчинг», он может перейти от стратегии ударного диапазона к клинч-диапазону, схватив противника.

Клинч основан на захвате противника, с целью получить контроль над телом другого спортсмена и тактическое преимущество на близкой дистанции, для нанесения ударов, локтями и коленями. Спортсмен может также попытаться попасть

в положение для броска, чтобы сразиться на земле и, следовательно, перейти к методам схватки.

Большинство спортсменов в ММА обычно имеют свои особые сильные стороны в зависимости от их опыта в тех боевых искусствах на которых они специализировались. Несмотря на то, что прошлый опыт спортсмена считается важным навыком, из-за стремительного развития ММА как спорта и конкуренции, спрос на спортсменов способных к освоению и развитию новых для себя методов ведения поединка, за пределами их зоны комфорта и специализации, значительно вырос. Чтобы упростить стратегию, тактические наборы навыков иногда подразделялись на следующие пять категорий: «Brawl and Sprawl», «Ground and Pound», «Submission Seeking», «Оценка боевых действий с ориентированием», и «Борьба и Клинч».

«Brawl and Sprawl»

Тактика «Дерись» и «Защищайся» обычно используется бойцами, которые считают, что их сильные стороны находятся в их ударной технике, отсюда и слово «Brawl». «Sprawl» одинаково важен для сильного нападающего, потому что, если он хочет, чтобы борьба проходила в стойке, а не на земле, им придется овладеть сильной защитой от удара. Эта защита от ударов обычно называется «растягивающейся», отсюда и выражение «Brawl and Sprawl». Эта тактика и приемы, часто можно увидеть в олимпийских видах спорта, таких как бокс и тхэквондо, а также не олимпийские (но все же популярные) боевые виды спорта, такие как тайский бокс (откуда берутся методы локтя) и кикбоксинг.

«Ground and Pound»

Стратегия «Бросай и Бей» - это когда цель - вывести другого бойца на землю либо путем удара, либо броска. После этого цель состоит в том, чтобы попасть в доминирующее положение схватки, чтобы можно было ударить противника кулаками, коленями, локтями или ногами, пока противник не выйдет из этого положения или не закончит поединок. Эта стратегия борьбы также часто используется вместе со стратегией «Submission Seeking», о которой рассказывается в следующем разделе. Несмотря на эволюцию от классических боевых видов спорта, борьба в ММА по-прежнему в значительной степени зависит от олимпийских видов спорта по вольной и греко-римской борьбе, но в меньшей степени от нынешнего олимпийского дзюдо.

«Submission Seeking» Удушающие и болевые

Как и в случае с предыдущей стратегией, искатель подачи должен также сначала взять битву на землю либо путем демонтажа, либо броска. После этого цель заключается в применении удержания представления, которое заставит противника отключиться или «сдаться» (два хлопка рукой на любой из поверхностей, это сигнал, который обозначает сдачу). Как упоминалось ранее, нормально сочетать этот метод со стратегией вали и коли. Удушающие и болевые популярны среди бойцов, у которых есть навыки в бразильском джиу-джитсу, вольная борьба, дзюдо, самбо и т. д.

Оценка боевых действий с ориентированием

Так как удары и броски оцениваются одинаково с точки зрения очков, при от-

сутствии преимущества ведения поединка в стойке или в партере, бойцы которые имеют превосходство в ударной технике, в некоторых ситуациях выполняют броски другого спортсмена для набора большего количества очков, а затем снова возвращаются в исходное положение, в стойку. Эта стратегия часто используется и может быть эффективной, когда боец, который чувствует себя комфортно со своими навыками ударной техники, сталкивается с противником имеющим хороший навык борьбы, таким как специалист по бразильскому джиу-джитсу.

Борьба и Клинч

Слово «клинч» в основном означает схватку в стоячем положении, пытаясь войти в удобное положение, чтобы кулаком, локтем или коленом нанести сопернику удар или использовать попытку броска. Эксперты-клинчинисты с точки зрения наибольшей практики в основном выходцы из муай-тай, который является боевым видом спорта, где правила позволяют наносить сопернику удары локтями и коленями. Методы и техника бокса также используется в стратегии клинча. Борьба, броски и удары, используемые в клинче, в ММА, происходят в основном из олимпийских боевых видов спорта, таких как дзюдо, вольная и греко-римская борьба. Клининг обычно выполняется, с опорой на стенки клетки. Опытные бойцы, часто используют клетку как опору или рычаг. Спортсмены-борцы также используют позицию клинча, для перевода поединка в партер.

Физиологические характеристики боя ММА

Несмотря на то, что существуют различные стратегии, используемые различными типами спортсменов, в целом спортсмен ММА должен иметь возможность производить повторные взрывные усилия на дистанции всего боя, предпочтительно на уровне максимального или близкого к максимальному значению. В последовательных раундах, длящимися до 5 минут, эта интенсивная работа требует наличия качественных физических кондиций с обеих сторон спектра силы и кондиционной подготовки, поэтому ММА является многоплановым видом спорта для обучения, развития и адаптации спортсменов.

Хорошо известно, что все 3 энергетические системы способствуют потреблению энергии в ММА. Этими энергетическими системами являются две анаэробные энергетические системы (алактатная и лактатная) и аэробная энергетическая система. Алактатная система (Phosphocreatine system, PCr) является самым мощным энергетическим путём в организме. Имея возможность снабжать почти напрямую энергией мышечные клетки, эта энергетическая система сильно влияет для такие возможности, как взрывные действия бойцов. К сожалению алактатный режим ограничен по длительности диапазоном в 6-10 секунд с относительно длительным периодом восстановления.

Анаэробная система основана на принципе анаэробного гликолиза, который получает свою энергию от молекул глюкозы, и заканчивается превращением в молекулу лактата и один свободный ион водорода. Эта система явно быстрее, чем аэробные пути для производства АТФ, но, к сожалению, не является устойчивой. Образование лактата часто и ошибочно связывают с формированием молочной кислоты. Лактат фактически работает как фильтр для удаления ионов водорода из мышечной клетки, а затем поступает в кровоток и перемещается в печень, где он превращается обратно в глюкозу через путь глюконеогенеза.

В таких боевых искусствах, как «Бокс», «Борьба», «Кик боксинг» и «Муай Тай», длительность раундов варьируется от 2-3 минут, с 1-2-минутным перерывом. Количество раундов варьируется от 3-12. В свою очередь в ММА раунд продолжается до 5 минут, с 1-минутным перерывом на восстановление перед следующим раундом. Количество раундов может варьироваться от 3-5 (правила класса А), поэтому считается, что спрос на аэробную систему в ММА выше, по сравнению с другими боевыми искусствами. Аэробная система необходима для кинетики восстановления, и следовательно, производительности. Аэробная система крайне важна при подготовке спортсменов в ММА, в первую очередь из-за коротких (1 минута) перерывов между раундами, первичное использование лактатной энергетической системы ведет к невозможности восстановления уровня лактата между раундами, что приводит к ранним проявлениям усталости. Именно по этой причине анаэробная емкость очень важна, она гарантирует хорошую выносливость. Чем выше аэробная готовность спортсмена, тем быстрее спортсмен может вернуться в аэробную среду после анаэробной нагрузки.

Физические характеристики спортсмена ММА

Как упоминалось ранее, мало опубликовано исследований по физиологическим характеристикам спортсменов ММА. Поэтому требовалось брать больше сравнительных данных из других боевых видов спорта, которые обычно рассматриваются как фоновые виды для ММА. Бокс и борьба - виды спорта, которые представляют физиологические характеристики спортсменов с обеих сторон ударного и борцовского спектра.

Состав тела

Несмотря на то, что жировые отложения у спортсменов значительно отличаются в зависимости от весовой категории, мы все еще можем видеть, что в боевых видах спорта, разница процента жира, среди участников, относительно низкая. Интересно также, что у профессиональных спортсменов ММА, более высокое содержание жира, чем у спортсменов любителей в тех же весовых категориях. Это частично объясняется календарными различиями соревновательного сезона.

Сравнивая содержание жира в организме с показателем Индекса Массы Тела (ИМТ), мы можем получить косвенную картину о потенциальной мышечной массе. Как правило, если оценка ИМТ находится в нормальной зоне (21-25) или выше (25 +), а процент жира низкий, мы можем предположить, что мышечной массы больше, чем в среднем. Имея это в виду, мы можем видеть, что спортсмены классических направлений борьбы и спортсмены ММА имеют средний уровень жира и/или больше мышечной массы, чем боксеры. Можно утверждать, что спортсмены в ММА получают больше стимулов роста массы мышц от борьбы, из-за анаэробной среды тренировок.

Выносливость

В открытом доступе есть ряд исследований посвященных выносливости в спортивных и боевых единоборствах, но отсутствует единая система тестов и измерений. Только один тест сопоставим между всеми исследованиями, и это были испытательные значения для беговой дорожки VO₂max. Из этих данных мы можем видеть, что у профессиональных спортсменов ММА, самые высокие оценки VO₂max, затем бокс и спортсмены любители ММА, и спортсмены-борцы. Все

они имеют похожие оценки, и не намного ниже профессиональных спортсменов MMA. Это скорее объясняется спецификой проведения боев. Из-за более продолжительных раундов в профессиональном MMA, по сравнению с боксом и борьбой, у бойцов в смешанных единоборствах существует более высокий спрос на аэробную выносливость.

Скорость и мощность

В MMA существует, практически, бесконечное количество взрывных действий. Скорость и мощность ударов, а также мощность импульса при контакте, могут оказать решающее значение на результат поединка. Максимизация способности производить больше силы за минимальное время (скорость производства силы – RFD) особенно важна в MMA. RFD также является переменной, которая сильно связана с мощностью прыжка и скоростью спринта. К сожалению, оборудование для измерения RFD или механической мощности не всегда дешево и доступно для всех спортсменов. Такие тесты, как прыжок в длину или высоту достаточно практичны для измерения, поскольку не требуют дорогостоящего оборудования. Предпочтительно использовать прыжок в длину, для определения горизонтальной мощности, но до сих пор используется и тест вертикального прыжка (CMJ). Несмотря на то, что приседания и тяги нельзя сравнивать напрямую, они по-прежнему информативны и показывают, что показатели силы не всегда напрямую коррелируют с максимальными значениями механической мощности. Потенциальное объяснение этому может быть многомерным и может указывать на влияние таких факторов, как RFD, техника, время года и даже генетика.

Cutting weight in MMA

Разделение спортсменов по весовым категориям существует для более справедливой, с точки зрения размера тела, реализации ими своей силы и ловкости. Однако многие спортсмены в различных боевых видах спорта могут резко уменьшать массу тела, пытаясь получить преимущество, сражаясь против более легких, более мелких и тем самым, более слабых противников. В современном MMA снижение веса, для многих спортсменов, стал больше проблемой, чем преимуществом. Это связано с тем, что в современном MMA большинство спортсменов сокращают вес, чтобы попасть в более низкий вес, особенно когда нейтральный вес спортсменов лежит между двумя весовыми категориями или чуть выше веса предыдущей весовой категории. Но существуют также другие факторы, такие как потенциальная общая потеря энергии, и снижение мышечной производительности, что будет негативно влиять на характер поединка и его последствия. Поэтому в большинстве случаев преимущество сокращения веса становится менее очевидным и становится не таким распространенным явлением. Существуют, также успешные случаи, когда спортсмены набирают вес, чтобы попасть в класс с более высоким весом, но это отдельное направление для исследований.

В профессиональном MMA взвешивание происходит примерно за 24 часа до поединка, это, потенциально, дает возможность уменьшения веса в течении суток, в отличие от любительских единоборств, где взвешивание проходит в день поединка.

Стратегии сокращения веса, обычно делятся на две категории - Нейтральная (постепенная) потеря веса (NWL или GWL) и Быстрая потеря веса (RWL). RWL

характеризуется уменьшением от 5% до 10% массы тела менее чем за 3-7 дней.

Спортсмены используют многие методы во время периода снижения веса – диета на углеводах и жирах, сауны, тепловые костюмы, мешок и даже пост. Сообщалось также об агрессивных методах, таких как специфические диуретики, слабительные и рвота, но все же это встречается редко. Важно отметить, что диуретики запрещены Всемирным Антидопинговым Агентством.

Научное сообщество больше склоняется к тому, что методы RWL, скорее всего, вызывают некоторые формы негативных последствий для физической работоспособности. К отрицательным эффектам, которые были зафиксированы в исследованиях, относятся – снижение кратковременной памяти и концентрации, низкий уровень лактата (снижается эффективность анаэробной системы), снижение соотношения тестостерона относительно кортизола, появляются специфические маркеры повреждения мышц и обезвоживание. Исследование, проведенное на спортсменах ММА, показало, что использование методов RWL для снижения веса примерно на 10% увеличивает риск маркеров повреждения мышц и катаболической экспрессии до и после боя.

Несмотря на то, что есть много противоречивых доказательств о негативных последствиях RWL, есть предположение, что опытные «сгонщики веса» не испытывают сильных негативных последствий. Исследование на семи опытных спортсменах в дзюдо, не показало отрицательного влияния на анаэробные показатели эффективности (тест Wingate), после 5% снижения веса, в течение 5-7 дней, с использованием собственных выбранных методов RWL. Еще более интригующий факт заключался в том, что взвешивание было всего за 4 часа до начала функциональных тестов. Сообщалось также, что испытываемая группа потребляла большое количество углеводов после взвешивания. Другое исследование с почти одинаковыми параметрами (5% сокращение, 4-часовое окно восстановления), с 18 спортсменами из боевых единоборств, также показало отсутствие негативного влияния на высокую интенсивность работы. Спортсмены также снижали вес, с помощью самостоятельно выбранных методов RWL. Это исследование также не нашло различий между опытными и неопытными атлетами.

Отдельно нужно отметить, что основная часть всех исследований рассматривает диапазон снижения веса до 5% от исходного веса спортсмена. Практически отсутствуют данные о последствиях снижения веса на 10% и более при использовании методов RWL.

Психологические факторы в ММА

Этот раздел фокусируется на взаимосвязи и взаимозависимости физической и психологической подготовки, что имеет первостепенное значение для боевых видов спорта. В подготовительном этапе тренировка технических и физических кондиций, как правило, важнее психологической подготовки, но как только спортсмен выходит в ринг, ментальные и психологические способности становятся намного более важными, чем физические, по некоторым данным, соотношение может доходить до 90% психологических кондиций к 10% физических кондиций. Можно предположить, что боевые виды спорта - это не совсем то, кто лучший спортсмен на бумаге по итогам тестов, а кто борется лучше, когда звучит сигнал к началу поединка.

Мы рассмотрим часть некоторых важных понятий в спортивной психологии. Обсудим психологическую устойчивость и уверенность в себе, различные формы мотивации и роль тренеров в них, а также терпимость к боли.

Мотивация

Понятие «психологическая устойчивость» часто используется в спортивной психологии как неперемнное качество для успеха. Хотя это один из наиболее часто используемых терминов, его конкретное определение крайне противоречиво и часто неопределенно. Согласно глубинным интервью, с 10 успешными международными спортсменами, исследователи обнаружили, что психологическая устойчивость может включать в себя следующие качества:

1. Self-belief – Вера в себя
2. Motivation – Мотивация (внешняя и внутренняя)
3. Dealing with competition-related stressors – Управление стрессом во время соревнований (внешние факторы – критика соперников) и тревожностью (внутренние факторы – нервное поведение)
4. Dealing with physical and emotional pain – Умение справляться с физической и эмоциональной болью (т.е., болью от тренировок, поражений или личных проблем).

Можно с уверенностью сказать, что если спортсмен обладает всеми этими качествами, ему, возможно, не придется работать над многими другими психологическими качествами.

Самопознание считается самым важным строительным блоком психологически готового спортсмена или тренера. Успешные международные атлеты считают, что уверенность в себе должна быть близка к непоколебимости. Когда вы действительно верите, что у вас есть то, чего нет у ваших оппонентов, и если вы хотите что-то (например, быть лучшим в мире), вы должны быть достаточно сильны и способны на это.

Цитата Мухаммеда Али: «Я не думаю, что хвастовство, делает меня кем-то особенным» можно использовать в качестве яркого примера идеального отношения, когда подчеркивается правильное направление к использованию сильной уверенности в себе. Великие вещи обычно не достигаются людьми с низкой самооценкой, и неправильно критически рассматривать самовосхваление.

Когда речь идет о мотивации, и ее различных формах, интересно посмотреть на то, как успешные спортсмены используют ее для улучшения своей психологической готовности. Известно, что если спортсмен хочет управлять своими эмоциями, такими как волнение или желание выиграть, мотивация должна исходить изнутри. Этот тип мотивации называется внутренней мотивацией, и относится к самоопределяемым формам, которая присуща спортсменам, занимающихся своим спортом, в первую очередь для удовольствия и удовлетворения, которое они испытывают от самого участия в тренировках и соревнованиях. Мотивация, строящаяся на внешних факторах, называется внешней мотивацией. Ярким примером может служить участие в событии, с целью выиграть награду или избежать поражения. Существуют формы внешней мотивации, которые рассматриваются отдельно от самоопределяемых форм, такая как «саморегулирование». Эта фор-

ма мотивации представляет собой ситуацию, когда спортсмен охотно участвует в чем-то, что не является для него привлекательным, например, тренировка с высокой интенсивностью, зная, что тренировка приведет к увеличению их эффективности. Эти две формы самоопределяемой мотивации (внутренняя мотивация и саморегулирование) считаются наиболее важными формами мотивации для спортсмена.

Существуют интересные исследования, в отношении того, какой тип коучинга лучше всего поддерживает самоопределяемую мотивацию спортсмена для достижения успеха в спорте. Поддержка самостоятельности спортсмена, т.е. демократического стиля коучинга в сравнении с авторитарным стилем коучинга, были сопоставлены и коррелировала с результатами работы спортсмена. Ориентация системы коучинга на развитие самостоятельности спортсмена, означает признание чувств и мнений каждого отдельного спортсмена, и позволяет им быть частью процесса принятия решений, в отличие от авторитарного стиля. Было определено, что чем больше спортсмены воспринимали своего тренера как равного партнера, тем больше их мотивация для занятий спортом была самоопределяемой. Самоопределяемая мотивация в спорте привела к развитию «ситуационной мотивации», т. е., мотивации непосредственно перед соревнованием. Чем выше «ситуационная мотивация», тем лучше производительность спортсмена во время соревнований. Так же стало очевидным, что поведение тренеров является одним из самых важных факторов, влияющих не только на функциональную готовность, но и на мотивацию спортсмена. Все тренеры должны, время от времени, критически рассматривать свой мотивационный подход к каждому конкретному спортсмену, и искать возможности для улучшения данных подходов.

Болевая толерантность

Известно, что высокая болевая толерантность (низкая «восприимчивость» боли, как отвлекающего фактора) и повышенная производительность спортсмена идут рука об руку.

Известно, что спортсмены имеют больший порог боли, чем обычные люди. Один из экспериментов, в ходе которого участникам было предложено опустить руку в ледяную воду, показал, что спортсмены могут иметь более высокую болевую толерантность, но не обязательно имеют более высокий болевой порог, чем не спортсмены. Это означает, что обе группы чувствовали боль в одинаковой мере, но спортсмены могли переносить боль в течение более длительного времени. Данный эксперимент был подвержен критике с нескольких сторон. Одна из позиций критики состоит в том, что рука в холодной воде не является имитацией спортивного состояния, и поэтому не может показать четкие результаты порога боли (то есть увеличение болевого порога может быть связано с физиологическими способностями спортсмена, а именно выносливостью, и более высокого анаэробного порога). Другая сторона критики заключается в том, что неизвестно, имеют ли успешные спортсмены, естественную, более высокую болевую терпимость, или спортсмены развивают терпимость к боли в процессе подготовки.

Одно из исследований попыталось пролить некоторый свет на данную критику, измерив толерантность к боли в группе не спортсменов, из которых, в дальней-

шем, сделали «спортсменов», тренируя их 6 недель, 3 раза в неделю в аэробном режиме. Результаты оказались положительными, с точки зрения развития болевой толерантности. Не спортсменам удалось увеличить порог боли на 20%. Несмотря на то, что у людей существуют естественные различия в болевом пороге, важно знать, что многие спортсмены могут, с помощью тренировок, повышать собственный болевой порог и становиться более эффективными. Это, также, должно учитываться в специализированных подходах к обучению и тренировкам. Например, могут применяться тренировки с высокой интенсивностью, как в анаэробной, так и в аэробной зонах.

Понятие «Болевой порог» более физиологическое, потому что оно, соотносится с уровнем лактата в крови. В свою очередь понятие «Болевая толерантность» более психологическое, но оба могут совершенствоваться посредством обучения и тренировки, при условии, что они запрограммированы правильно. Существует разные подходы в развитии толерантности к боли. Одним из примеров может быть развитие «Внимательности/Сосредоточенности», что может достигаться разными формами медитации и, как было показано, повышает болевую толерантность, а также, ценить важность внешней помощи, например, консультироваться с лицензированным спортивным психологом, если есть желание профессионально развиваться в спорте.

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ МУЗЫКАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ НА АТЛЕТОВ, НА ПРИМЕРЕ ЭКСТРЕМАЛЬНЫХ ВИДОВ СПОРТА

Смирнов Андрей

Консультант: Нечувилин Сергей Борисович

Аннотация. Спортсмены постоянно ищут способы улучшить свои показатели. Желание бежать быстрее, прыгать выше или поднимать больше заставляет их искать новые возможности для развития или раскрыть новые грани спортивного таланта.

Многие клянутся, что слушают музыку в тренажерном зале, чтобы достичь результата. Но действительно ли музыка помогает или мешает выступлению

Культурное стремление играть и слушать музыку чрезвычайно широко распространено и почти так же старо, как и сама цивилизация. Музыкальные приложения для физической активности быстро развивались в 1970-х и 1980-х годах, отражая популярность уроков упражнений под музыку в западном мире. Этот рост распространился от групповых упражнений к индивидуальным, когда персональные устройства для прослушивания, такие как Personal Sport Audio™ от Nike, вышли на массовый рынок. В тот же период музыка была интегрирована во многие профессиональные спортивные мероприятия и значительно дополнила спортивное зрелище. Совсем недавно, с появлением Walkman и позднее iPod™, спортсмены стали активно использовать музыку во время тренировок и перед соревнованиями, а бесчисленные миллионы любителей тренировок сделали музыку неотъемлемой частью своих ежедневных тренировок. Бум использования музыки спортсменами и физкультурниками застал исследователей врасплох. В 1980-х и 1990-х годах эмпирические исследования были лишь струйкой, но в нынешнем десятилетии эта струйка превратилась в поток. Интуитивно понятно, что для того, чтобы такой стимул, как музыка, ежедневно использовался столькими людьми для столь разнообразных целей, он должен иметь определенные преимущества. Однако, особый интерес для ученых-бихевиористов представляет надежность и воспроизводимость любого предполагаемого эффекта, его величина и окружающие его непредвиденные обстоятельства. Например, так ли эффективна музыка при высокой интенсивности, как и при низкой интенсивности? Может ли музыка принести элитным спортсменам столько же пользы, сколько и любителям? Каковы важные аспекты процесса выбора музыки, которые помогают максимизировать его потенциальные преимущества?

Более того, вполне возможно, что музыка не оказывает заметного влияния на физическую работоспособность, кроме как делает кажущиеся монотонными задачи немного более приятными. Это поднимает дополнительный вопрос о том, является ли недавняя популярность использования музыки спортсменами явлением, обусловленным маркетингом, а не тем, что основано на реальных психологических и физических преимуществах.

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF MUSICAL CULTURE ON ATHLETES, ON THE EXAMPLE OF EXTREME SPORTS

Smirnov Andrey

Consultant: **Nechuvilin Sergey**

Abstract. Athletes are constantly looking for their high performance. The desire to run faster, jump or lift makes them look for new opportunities, development or discover new facets of sports talent.

Many people swear they listen to music in the gym to get results. Can music really help or hinder performance?

The boom in the use of music by athletes and exercisers has taken scientists by surprise. In the 1980s and 1990s, empirical research was only a trickle, but in the current decade, that trickle has become a flood

This article proposes the combined results of research conducted over the past two decades by researchers around the world to examine whether music has a meaningful and reliable impact. Situations in which music can improve performance described here, as well as points in which it can impair performance.

В этой статье предлагаются объединенные результаты исследований, проведенные за последние два десятилетия, исследователями со всего мира, чтобы тщательно изучить, оказывает ли музыка значимое и надежное воздействие. Описываются ситуации, в которых музыка может улучшить производительность, а также рассматриваются моменты, в которых она может ослабить производительность. Здесь я привожу прикладные примеры и рекомендации, которые помогут практикам более разумно использовать музыку. Понимание природы музыки, любого музыкального произведения, будь то джазовая импровизация, симфония в исполнении Берлинского филармонического оркестра или агрессивное звучание андерграундных музыкальных групп, требует организации нескольких первичных элементов: мелодии, гармонии, ритма, темпа и динамики. Мелодия — музыкальное произведение, часть которой вы можете напевать или насвистывать. Действительно, многие люди называют музыкальное произведение «мелодией», что подчеркивает важность этого элемента. Гармония включает в себя сочетание нот, которое влияет на настроение слушателя. «Звуковой гобелен», который получается при комбинировании разных нот, может заставить вас чувствовать себя счастливым, грустным, расслабленным или нервным. В следующий раз, когда будете смотреть фильм, обратите особое внимание на то, как изменения гармонии используются для управления вашими эмоциями. Ритм включает в себя распределение нот во времени и способ их акцентирования. Музыкальные стили, такие как регги, в котором есть сильные вторая и четвертая доли каждого такта — или сальсу — которая имеет синкопированное (вне такта) ощущение — характеризуются очень отчетливыми ритмами. Вот почему, в танце под регги «сканк», движения

медленные и трясущиеся, а когда танцор выступает под сальсу «монтуно», они быстрые и пульсирующие. Темп — это скорость воспроизведения музыки, обычно измеряемая в ударах в минуту (уд/мин). «Skank» — это вест-индское разговорное выражение, представляющее бит, который характеризует музыку регги. Это предполагает сильный акцент на второй и четвертой доле такта. «Монтуно» — это название, данное особому стилю игры на фортепиано, характерному для сальсы. Он имеет броский синкопированный пульс, который повторяется на протяжении всего произведения.

4 распространенных музыкальных стиля или ритма работают только в пределах определенного диапазона темпов; поэтому, когда регги играется в очень высоком темпе, это звучит неправильно. Динамика отражает энергию, передаваемую музыкантом через прикосновение или дыхание, чтобы воздействовать на громкость инструмента. Например, в джазовой балладе, такой как версия *Summertime* Эллы Фитцджеральд, барабанщик ударяет по своим барабанам щетками, тогда как в рок-гимне, таком как *We Will Rock You* группы Queen, он с силой ударяет по ним обеими палочками одновременно. На многих профессиональных аренах музыка и спорт стали очень тесно связаны, благодаря использованию диск-жокеев, которые выбирают музыку, которая будет вдохновлять игроков и привлекать внимание публики. В высших эшелонах современного спорта грань между спортом и шоу-бизнесом стала размытой. Болельщики посещают игры и матчи не только для того, чтобы поддержать любимую команду, но и для того, чтобы развлечься. Соответственно, стимулы, такие как музыка, видео и освещение, стали неотъемлемой частью спортивного зрелища.

Воздействие музыки В контексте психологии спорта и физических упражнений исследователи прежде всего изучали психологические, психофизические, психофизиологические и эргогенные эффекты музыки. Психологические эффекты относятся к тому, как музыка влияет на настроение, аффект, эмоции, отношения, познание и поведение. Психофизические эффекты музыки включают сенсорные реакции на физиологические процессы. В исследованиях, связанных с музыкой, особый интерес представляют восприятия физических усилий, которые чаще всего оцениваются с помощью рейтингов воспринимаемых усилий (RPE). Психофизиологические эффекты музыки связаны с влиянием музыки на ряд физиологических параметров (например, уровень лактата в крови, частоту сердечных сокращений, частоту дыхания). Музыка оказывает эргогенный эффект, когда улучшает физическую работоспособность, либо замедляя утомление, либо повышая работоспособность. Как правило, это приводит к более высоким, чем ожидалось, уровням выносливости, мощности, производительности или силы. В общих чертах было показано, что ритм и темп являются элементами музыки, которые с наибольшей вероятностью вызывают физическую реакцию у слушателя (1), что отражает их тесную связь с различными периодами человеческого функционирования, такими как сердцебиение, частота дыхания и ходьба. Музыка, в контексте спорта и физических упражнений, обычно используется одним из четырех способов.

Первый, в фоновом режиме играет асинхронная музыка, чтобы сделать обстановку более приятной или чтобы отвлечь внимание. Тут нет сознательной синхро-

низации между паттернами движений и музыкальным темпом (2)

Второй, синхронная музыка характерна для спортсменов или тренирующихся, использующих ритмические или временные аспекты, в качестве типа метронома, который регулирует их движения (3) Третий, музыка применяется непосредственно перед выполнением элемента, выступлением или спортивным мероприятием; таким-образом использование музыкального стимула применяется для возбуждения, расслабления или регулирования настроения спортсмена или команды (4) Музыка перед выступлением также используется для создания образов,

(1) (Karageorghis, The Role of Music 5 5 Terry, & Lane, 1999)

(2) (Elliot, Carr, & Savage, 2004; Rendi, Szabo, & Szabo, 2008)

(3) (Simpson & Karageorghis, 2006; Karageorghis, Mouzourides, Priest, Sasso, Morrish, & Walley, 2009).

(4) (Karageorghis, Drew, & Terry, 1996; Lanzillo, Burke, Joyner, & Hardy, 2001)

(5) связанных с выполнением элементов, или для облегчения мысленной репетиции.

Четвертый, музыку также можно использовать в процессе восстановления после соревнований или тяжелых тренировок (6). Это использование музыки, которое мы называем восстанавливающей музыкой, не было хорошо задокументировано в литературе по спорту и упражнениям. Можно привести в пример бразильскую национальную футбольную команду, где используется музыка всеми четырьмя способами

Исследования показали, что прослушивание музыки во время тренировки может снизить уровень воспринимаемых усилий на 12% и повысить выносливость на 15%.

Итак, стоит учитывать темп музыки, так как недавнее исследование Ливерпульского университета Джона Мура дает более тонкие результаты. Их исследование показало, что замедление темпа музыки снижает частоту сердечных сокращений участников и расстояние, пройденное на велосипеде, в то время как ускорение темпа увеличивает частоту сердечных сокращений и пробег, а также удовольствие как от музыки, так и от упражнений

Прослушивание музыки улучшает результаты спортсмена, отвлекая его от негативных мыслей, которые могут поглотить разум и помешать работе. Недавние исследования подтвердили это, показав, что баскетболисты, которые были склонны к плохой игре, если испытывают давление на публике, реализовывали больше штрафных бросков, когда они предварительно слушали

• (Bishop, Karageorghis, & Loizou, 2007; Gluch, 1993).

• (Priest & Karageorghis, 2008)

оптимистичную музыку, поскольку это отвлекало их от давления выступления перед толпой.

Прослушивание музыки может побудить спортсменов действовать на “автопилоте”, то есть за пределами их сознательного понимания. Работа элитных спортсменов на “автопилоте” выгодна, так как недавнее исследование показало, что, когда элитных игроков в гольф просили сделать удар как можно быстрее, у них был более высокий уровень успеха по сравнению с тем, когда они не торопились.

Ситуации с высоким давлением часто приводят к чрезмерному мышлению, но, когда спортсмен действует на “автопилоте”, этого не происходит, и движения выполняются естественно

Спортсмены могут использовать музыку для управления своими эмоциями перед соревнованиями. Спортсменка Келли Холмс сказала, что она слушала баллады Алисии Киз как часть своей программы перед Олимпийскими играми 2004 года, что расслабило ее и позволило ей достичь пика своего выступления

Однако великий Майкл Фелпс выбрал другой подход и слушал песни Лил Уэйна и Эминема, чтобы зарядиться энергией и мотивировать себя.

В сочетании музыки и спорта есть некоторые НЕДОСТАТКИ

1-Ненужное отвлечение

Многие элитные бегуны предпочитают не слушать музыку во время бега, поскольку она может отвлекать. Такие спортсмены хотят иметь возможность концентрироваться на том, что говорит им их тело, чтобы они могли регулировать его функции и бегать в соответствующем темпе. Точно так же им нужно быть начеку и слышать, что происходит вокруг них, чтобы они могли реагировать и применять необходимые тактики, чтобы конкурировать на максимуме.

2.Заблуждения

Может случиться так, что акт прослушивания музыки не улучшает производительность, а вместо этого вера в то, что музыка улучшает производительность, вызывает положительный эффект. В одном конкретном исследовании первой группе сказали, что прослушивание музыки улучшит их работу, в то время как второй группе сказали, что это мешает их работе. Исследователи обнаружили, что те, кому сказали, что музыка улучшит их результаты, пробежали большее количество кругов по сравнению с теми, кому сказали, что музыка мешает им.

Другое исследование показало, что музыка напрямую не повышает производительность, а поощряет рискованное поведение. Рискованное поведение может улучшить результаты спортсмена, побуждая его пробовать новые и потенциально лучшие стратегии; тем не менее, эти риски должны быть рассчитаны и соответствовать уровню квалификации спортсмена.

3.Не всегда влияет на мотивацию

Вопреки распространенному мнению, есть исследования, которые показывают, что прослушивание музыки во время разминки улучшало настроение гандболистов, но не влияло на их мотивацию. Точно так же другое исследование показало, что прослушивание мотивирующей музыки не влияло на результаты элитных пловцов.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНАЯ МЫСЛЬ

Текущие исследования, похоже, не дают четкого ответа на вопрос, оказывает ли музыка положительное влияние на результаты в спорте. Возможно, на самом деле нет правильного ответа, и то, улучшает ли музыка производительность, зависит от способностей спортсменов, типа музыки, которую они слушают, и их существовавшего ранее уровня мотивации.

Музыка в экстремальных видах спорта.

При всём выше сказанном, можно с уверенностью сказать, что связь музыки и

экстремальных видов спорта, традиционно очень сильна.

В первую очередь исторически.

Так, большинство первых серферов, скейтеров и сноубордистов были ещё и музыкантами. Например, группа Beach Boys, которым ошеломительный успех принесли гармоничные песни в жанре серф-рока, описывающих океан, солнечные пляжи, спортивные автомобили и конечно же серфинг.

Еще один пример это групп Rollins Band и Black Flag и их основатель профессиональный скейтбордист Henry Rollins. Наиболее известная песня Rollins Band, Liar, в свое время получила широкую ротацию на MTV. Группа входит в топ 50 величайших хард-рок исполнителей.

Примером типичной сноуборд/скейтборд группы являются легендарные NOFX. Тексты этой группы в стиле панк-рок, нередко саркастические и ироничные, посвящены политике обществу, экстремальным субкультурам, расизму и религии.

С появлением и развитием этих видов спорта, все соревнования неизменно проводились с участием вышеназванных музыкальных коллективов, которые позже сменили новые кумиры и легенды, например, Guano Apes с их песней, ставшей гимном всех сноубордистов мира “Lords of the Boards”.

Помимо прочего, постоянно выходили всевозможные спортивные фильмы с умопомрачительными трюками, одобренные отборнейшими хитами, знаменитых групп с участием легендарных спортсменов.

Молодые виды спорта, привлекают самых неординарных и креативных представителей современной спортивной аудитории и те в свою очередь формируют чувство вкуса и стиля у своих последователей, в том числе в музыке.

Экстремальные ритмы, агрессивный саунд, специфический ритм, всё это увеличивает производительность и даже вдохновляет изобретать и пробовать новые трюки, что, в свою очередь толкает всю индустрию вперед.

На современных соревнованиях, достаточно частое явление, когда спортсмены катаются в наушниках под свой любимый трек или даже существуют соревнования, где у атлета есть возможность заранее предоставить организаторам трек, под который он будет выступать. В некоторых интервью атлеты признают, что время исполнения элемента, соответствует длине музыкального отрывка и каждый сегмент этого трюкового элемента может соответствовать своему ритму и даже ноте. То есть экстремальный атлет создает для себя некий интерактив, позволяющий безошибочно выполнить сложный трюк. И далее, как цепная реакция, уже у поклонников этого спортсмена возникает неразрывная связь между трюком, ритмом, музыкой и стилем исполнения, что позволяет новым поколениям быстрее разучивать, казалось-бы сложнейшие элементы и даже двигаться вперед, изобретая новое.

РЕАБИЛИТАЦИЯ СПОРТСМЕНА

Фролов Борис Васильевич

Консультант: **Нечувилин Сергей Борисович**

Аннотация. Реабилитация спортсмена после травмы требует командного подхода для успешного возвращения к соревнованиям. Обсуждаются пять этапов реабилитации, включая диагностику, контроль воспаления, содействие заживлению, повышение физической формы и контроль злоупотреблений. Возвращение к активной деятельности может произойти после того, как все эти шаги будут выполнены и все с ними согласны.

Диагностика и лечение травм, связанных со спортом, требуют междисциплинарного подхода. В обязанности врача спортивной медицины входит постановка правильного диагноза и руководство реабилитацией с привлечением специалистов физиотерапевтов, ортопедов, спортивных тренеров и тренеров. Вы можете направлять лечение с помощью пяти шагов, которые могут привести к возвращению к занятиям спортом.

Ключевые слова: Диагностика и лечение травм, протокол RICE, реабилитация

REHABILITATION OF THE ATHLETE

Frolov B.V.

Consultant: **Nechuvilin Sergey**

Abstract. Rehabilitation of an athlete after an injury takes a team approach for a successful return to competition. The five steps of rehabilitation are discussed, including diagnosis, control of inflammation, promote healing, increase fitness, and control abuse. Return to activity can occur once these things are accomplished and everyone is in agreement.

The diagnosis and management of sports-related injuries requires a multidisciplinary approach. The sports medicine physician's responsibilities are to establish a correct diagnosis and direct rehabilitation, enlisting the expertise of physical therapists, orthotists, athletic trainers, and coaches. You can direct the management with five steps that can lead to a return to sports participation.

Keywords: Trauma diagnosis and treatment, RICE protocol, rehabilitation

Шаг 1: Установите диагноз

Для успешного лечения травмированного спортсмена необходимо правильно определить травму. Расплывчатые диагнозы, такие как боль в колене или голени, не позволяют четко определить анатомическую дисфункцию. В то время как такие диагнозы, как синдром медиального напряжения большеберцовой кости или тендинит надколенника, помогают более четко определить заболевание. Диагностика большинства спортивных травм требует только тщательного сбора анамнеза, физикального обследования и отдельных рентгенограмм.

Анамнез является наиболее важным элементом в установлении диагноза; физикальное обследование и рентгенография обычно подтверждают выводы, сделанные на основании хорошего анамнеза. Задайте спортсмену вопросы, направленные на выявление переходного периода, который мог способствовать травме. Когда произошла травма? Начал ли спортсмен недавно использовать новое оборудование? Сменил место тренировки, интенсивность? Вопросы также должны быть направлены на выяснение качества боли. Определение целей и интенсивности тренировок спортсмена может помочь определить конечную точку реабилитации.¹

Физикальное обследование направлено на выявление очаговой проблемы и сопутствующих внутренних нарушений. При оценке конкретной травмы необходимо тщательно обследовать всю конечность и/или кинетическую цепь. Кинетическая энергия - это энергия, вырабатываемая при движении; ряд сегментов тела, соединенных суставами, можно представить в виде цепи. Таким образом, кинетическая цепь может быть описана как движение сегментов тела. Неспособность выявить мышечный дисбаланс и структурное несоответствие часто саботирует хорошо спланированную программу реабилитации.²

Бегун, обратившийся с болью в колене, связанной с бегом, требует детального осмотра колена, а также осмотра всей нижней конечности, включая стопы. Несоответствие длины ног, вращение крестца, негибкость подколенных сухожилий, слабость ягодиц и пронация передней части стопы - вот лишь некоторые из возможных причин.³ Бейсбольному питчеру с болью в плече необходимо обследование, включающее осмотр как нижних конечностей, так и туловища, поскольку и те и другие участвуют в бросковом движении.

Как уже говорилось, физическое обследование имеет биомеханическую направленность и должно включать динамическую оценку, поскольку тонкие анатомические и физиологические отклонения, не очевидные при статическом обследовании, могут проявиться при ходьбе, беге или броске. Наконец, обследование спортсмена с травмой также требует оценки используемого оборудования (например, беговых кроссовок, теннисных ракеток и т.д.).

Рентгенография помогает в диагностике и позволяет исключить такие травмы, как переломы, опухоли, внутрисуставные аномалии или гетеротопическую кальцификацию. Только меньшинство травм, те, которые имеют признаки серьезного повреждения мягких тканей, требуют применения более современных методов визуализации. Электромиографические исследования и внутрисуставное тестирование могут помочь, если это оправдано клинически.

Шаг 2: Контроль воспаления

Хотя некоторое воспаление необходимо для правильного заживления спортивных травм, чрезмерная или длительная воспалительная реакция может стать самоподдерживающейся и разрушительной. Поэтому борьба с воспалением является одной из основных целей лечения травмы.

Классическим подходом является RICE (отдых, лед, компрессия и возвышение); однако стандартным становится использование PRICEMM, который добавляет к лечению профилактику или защиту, а также методы и препараты. Почти

все протоколы лечения травм начинаются с того, что спортсмен воздерживается от травмирующей активности или изменяет ее воздействие. Отдых, однако, не обязательно должен означать полное воздержание от активности. Относительный покой защищает травмированную область, избегая последствий ослабления тренированности и атрофии при переутомлении. Чтобы предотвратить повторную травму и обеспечить лучшее соблюдение режима, делайте акцент на том, что спортсмен может сделать для ускорения заживления и поддержания физической формы, а не на том, что он не может сделать. Спортсмены часто могут продолжать тренировки на определенном уровне, если они будут следовать измененному режиму активности. Примером может служить бег в бассейне для спортсмена, которому противопоказан бег на суше.

Методы и препараты являются основополагающими для контроля воспаления и часто включаются в лечение спортивных травм. Используя оба препарата в качестве дополнения к терапии для купирования боли, пациент может быстро перейти к реабилитационным упражнениям.

Кортикостероиды являются мощными противовоспалительными средствами и широко используются при лечении спортивных травм. Однако при использовании кортикостероидов следует соблюдать осторожность, поскольку считается, что они снижают выработку коллагена и грунтового вещества, ослабляют прочность сухожилий на разрыв и в конечном итоге приводят к ухудшению заживления.

Шаг 3: Способствовать заживлению

Неспособность правильно реабилитировать спортсмена после первоначальной травмы может стать важным фактором риска повторной травмы. Часто усилия по борьбе с воспалением успешно снимают боль, пациент преждевременно возвращается к активной деятельности и получает повторную травму. Клиницисты могут гарантировать успешное возвращение в спорт только в том случае, если борьба с воспалением будет проводиться в сочетании с усилиями по стимуляции заживления.

Содействие заживлению включает в себя усиление пролиферации сосудистых элементов и фибробластов для успешного отложения и созревания коллагена. Лучше всего это достигается с помощью реабилитационных упражнений и сердечно-сосудистой подготовки. Целью реабилитационных упражнений является восстановление поврежденных тканей до нормального или близкого к нормальному функционирования. Ранние упражнения улучшают оксигенацию и питание тканей, минимизируют ненужную атрофию и выравнивают коллагеновые волокна, чтобы они могли выдержать нагрузки, вызванные спортом. Продвижению по программе реабилитационных упражнений может способствовать физиотерапевт или сертифицированный спортивный тренер.

В конечном итоге, успешные программы реабилитационных упражнений включают в себя укрепление всех движений, чтобы сбалансировать антагонистические силы и позволить спортсмену вернуться к занятиям спортом.

Шаг 4: Повышение физической подготовки

Люди, у которых ткани обладают силой, выносливостью и мощностью выше нормы, оптимально приспособлены к спортивным нагрузкам. Чтобы поднять ре-

абилитированные нормальные ткани пациента до уровня выше нормы, введите фитнес-упражнения и упражнения по нейромышечному восстановлению. Эти упражнения включают специфические для спорта реабилитационные упражнения и дальнейшее общее закаливание организма.

Спортсмен может приступать к спортивно-специфическим упражнениям, как только он достигнет почти безболезненного диапазона движений, а тесты на силу и выносливость покажут возвращение к состоянию до травмы. Спортивно-специфические упражнения прорабатывают целевые ткани спортсмена, обеспечивая нейрофизиологический стимул и развивая проприоцептивные навыки. Спортивные упражнения на ловкость, скорость и навыки, такие как плиометрика, эксцентрическая/концентрическая нагрузка на мышцы, анаэробные спринты и интервальные тренировки, координируют взаимодействие антагонистических и поддерживающих мышц спортсмена.

Шаг 5: Контроль злоупотребления

Последним шагом в лечении травм от перегрузок является контроль силовых нагрузок на ранее травмированные реабилитированные ткани. Контроль над чрезмерной нагрузкой требует изменения внутренних и внешних факторов риска, которые были выявлены в ходе сбора анамнеза и физического обследования пациента. Контроль над чрезмерными силовыми нагрузками лучше всего достигается путем: улучшения спортивной техники спортсмена; фиксации травмированной части скобками или лентами; контроля интенсивности и продолжительности занятий; и соответствующей модификации оборудования.

Поскольку ненормальная биомеханика быстро способствует повторной травме, изменение неправильной спортивной техники спортсмена имеет решающее значение перед тем, как разрешить ему вернуться в спорт. Для контроля над нарушениями во время реабилитации и при первом возвращении спортсмена к спортивной деятельности используются брейсы и/или тейпы. Контрфорсы помогают ограничить мышечный баланс спортсмена.

Модификация оборудования требует внимания к обуви, спортивному оборудованию и игровым или тренировочным поверхностям. Отклонения в биомеханике стопы спортсмена могут способствовать многочисленным травмам нижних конечностей. Необходимо попытаться исправить эти отклонения с помощью реабилитации, правильной обуви и ортезов.

Ошибки в тренировках, в частности, чрезмерная интенсивность и продолжительность, представляют собой основные факторы риска травм. Врач должен подчеркнуть, что больше – не всегда лучше. Поощряйте спортсменов следовать основным принципам тренировок – прогрессии и периодизации. Просвещение относительно того, что перетренированность не только провоцирует травмы, но и способствует усталости и снижению работоспособности.

Возвращение к активности

Традиционно спортсменам разрешается возвращаться к активности, когда они могут продемонстрировать полный диапазон движения и когда травмированная

конечность демонстрирует от 80% до 90% силы не травмированной конечности. Однако это минимальные требования. Перед возвращением к активности врачи также должны сосредоточиться на двух вопросах:

1. Демонстрирует ли спортсмен спортивно-специфическую функцию?
2. Готов ли спортсмен психологически?

Если спортсмен, тренер, тренер и врач убеждены, что ответы на оба вопроса положительные, спортсмен может безопасно вернуться к полноценной деятельности.

Список использованных источников

1. Bruckner Peter. Clinical Sports Medicine. 2001. revised second edition. [Google Scholar]
2. Ireland Mary. The Female Athlete. 2002 [Google Scholar]
3. O'Connor Francis. Textbook of Running Medicine. 2001. [Google Scholar]

АНАЛИЗ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМАТОВ ПЛЕЙ-ОФФ НХЛ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ НАИБОЛЕЕ СПРАВЕДЛИВОГО ВАРИАНТА

Яковлев Михаил Александрович
Консультант: **Нечувилин Сергей Борисович**

Аннотация. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме создания оптимальной программы розыгрыша плей-офф в разных видах спорта. Стоимость билетов, зрительский интерес, вовлеченность игроков – все на пике, когда начинается плейофф. Рассмотрим варианты, предложенные крупнейшими аналитическими порталами и агентствами, в момент пандемии в НХЛ в сезоне 2019/2020. В работе акцентируем на справедливость попадания команд в плейофф, сыгравших на 15-20 матчей меньше, чем изначально предполагалось.

Ключевые слова: НХЛ, система розыгрыша плей-офф, посев, пандемия

ANALYSIS OF VARIOUS NHL PLAYOFF FORMATS TO DETERMINE THE MOST FAIR OPTION

Yakovlev Mihail
Consultant: **Nechuvilin Sergey**

Abstract. The article is devoted to the currently topical topic of creating an optimal playoff program in different sports. Ticket prices, audience interest, player engagement are all at their peak when the playoffs begin. Consider the options offered by the largest analytical portals and agencies during the pandemic in the NHL in the 2019/2020 season. In this paper, we focus on the fairness of getting teams into the playoffs that played 15-20 matches less than originally expected.

Keywords: NHL, playoff system, seeding, pandemic

Когда началась пандемия, множество различных спортивных лиг встало на паузу. Но разыгрывать плей-офф ряду команд пришлось. В этой статье мы проанализируем 4 модели окончания НХЛ сезона 2019/2020.
































В идеальном мире лига возобновляет и завершает сезон из 82 игр, но по мере того, как ситуация с COVID-19 становится все более серьезной, а сроки приостановки увеличиваются, это становится все менее вероятным с каждым днем. Основываясь на информации, которая у нас есть сейчас, а также на том факте, что плей-офф потребует примерно два месяца, наиболее вероятным сценарием кажется то, что НХЛ придется отказаться от остальной части регулярного сезона и сразу перейти к плей-офф.

Предполагая, что это так, большой вопрос заключается в равенстве: как наиболее справедливо распределить места в плей-офф в незавершенном сезоне, когда ни одна команда еще не выиграла?

Есть по существу две школы мысли. Либо восемь лучших в каждой конференции продвигаются вперед как посеваемые, либо лига прощается с некоторыми из

лучших команд и использует некоторое время, чтобы организовать игровые сценарии игры, чтобы выяснить остальную часть посева. Независимо от того, что делает лига, просто невозможно угодить всем и сделать ее абсолютно справедливой, но лига все равно может стремиться к тому, чтобы все было максимально честно.

2019-20 NHL Playoff Chances

Team	Average	The Athletic	Hockey Viz	MoneyPuck	Sports Club Stats	Hockey Reference
 Boston Bruins	100%	100%	100%	100%	100%	100%
 St. Louis Blues	100%	100%	100%	100%	100%	100%
 Colorado Avalanche	100%	100%	100%	100%	100%	100%
 Tampa Bay Lightning	100%	100%	100%	100%	100%	100%
 Washington Capitals	100%	100%	100%	100%	100%	100%
 Philadelphia Flyers	100%	100%	99%	100%	100%	100%
 Vegas Golden Knights	99%	99%	99%	99%	99%	99%
 Pittsburgh Penguins	96%	99%	96%	92%	97%	96%
 Dallas Stars	96%	98%	96%	93%	96%	95%
 Edmonton Oilers	94%	94%	95%	93%	95%	93%
 Carolina Hurricanes	79%	80%	72%	79%	82%	79%
 Toronto Maple Leafs	78%	86%	73%	79%	78%	75%
 Calgary Flames	68%	73%	63%	79%	61%	66%
 Vancouver Canucks	63%	60%	61%	52%	72%	70%
 Nashville Predators	60%	68%	74%	54%	51%	55%
 New York Islanders	55%	65%	57%	42%	55%	57%
 Minnesota Wild	53%	47%	51%	68%	48%	49%
 Winnipeg Jets	49%	44%	42%	44%	60%	57%
 Florida Panthers	39%	33%	46%	38%	38%	38%
 Columbus Blue Jackets	32%	20%	32%	45%	28%	34%
 New York Rangers	22%	18%	25%	24%	22%	22%
 Arizona Coyotes	16%	15%	18%	15%	17%	13%
 Chicago Blackhawks	3%	3%	2%	3%	3%	3%
 Montreal Canadiens	0%	0%	0%	0%	0%	0%
 Anaheim Ducks	0%	0%	0%	0%	0%	0%
 Buffalo Sabres	0%	0%	0%	0%	0%	0%
 New Jersey Devils	0%	0%	0%	0%	0%	0%
 Los Angeles Kings	0%	0%	0%	0%	0%	0%
 San Jose Sharks	0%	0%	0%	0%	0%	0%
 Ottawa Senators	0%	0%	0%	0%	0%	0%
 Detroit Red Wings	0%	0%	0%	0%	0%	0%

До того, как НХЛ приостановила игру, это были коэффициенты плей-офф из пяти разных источников: The Athletic, Hockey Viz, MoneyPuck, Sports Club Stats и Hockey Reference.



















.Все пятеро согласны с тем, что есть 10 команд с шансами на выход в плей-офф более 90 процентов – все они в среднем составляют 94 процента или выше – и все пять согласны с тем, что есть девять команд, чьи шансы ниже пяти процентов, восемь из которых фактически равны нулю. Не должно быть споров о том, что 10 команд из первой группы заслуживают места, а девять команд из второй группы должны выбыть. Это математика, основанная на первых 70 или около того играх, и хотя НХЛ не обязана следовать коэффициентам плей-офф из пяти независимых источников, она должна уважать то, что каждая команда сделала до сих пор, чтобы принять решение. Математика, измеряющая шансы на плей-офф, единогласно подтверждает эти результаты, и это нельзя игнорировать. Если бы НХЛ использовала свои собственные модели, она, скорее всего, пришла бы к такому же выводу.

Это 12 клубов в середине, где немного больше разногласий в математике, и это те 12, где споры о том, что справедливо, а что нет, будут и должны проводиться.

Способ измерения капитала довольно прост. Если у «Миннесоты Уайлд» был 53-процентный шанс на выход в плей-офф, основанный на среднем значении пяти моделей, то немедленный выход в плей-офф снизит шансы какой-то другой команды до нуля. Это означало бы потерю 53 процентных пункта из-за такого решения. С другой стороны, нью-йоркские островитяне с 55 процентами получают прирост в 45 процентных пунктов. Сложите все абсолютные различия, и вы получите общее неравенство в формате плей-офф.

Если целью является справедливость (а это очень важно, учитывая вероятные потери доходов в этом сезоне), то лучшим форматом плей-офф будет тот, в котором будет наименьшее общее неравенство. Я измерил пять возможных форматов: 16 команд, 18 команд, 20 команд, 22 команды и 24 команды – последние четыре из которых будут включать игры в режиме play-in.

Два самых больших пула плей-офф – 22 команды и 24 команды – будут означать либо реструктуризацию формата, чтобы вернуться к посеву на конференциях (ура!), либо изменение порядка команд на основе дивизионов (бу!). , есть мнение, что НХЛ выберет последнее. Это означает, что команда «Торонто», занявшая восьмое место в Восточной конференции, будет с шестью посевными, а западная команда, занявшая пятое место, «Эдмонтон», будет с четвертым посевом. Справедливость уже не кажется высшим приоритетом.

West 7 vs. 10		vs.			vs.			vs.	
East 6 vs. 11				vs.			vs.		
West 6 vs. 11				vs.			vs.		
East 5 vs. 12						vs.			
West 5 vs. 12						vs.			

Это оставит следующие сценарии игры, основанные на четырех разных пулах плей-офф.

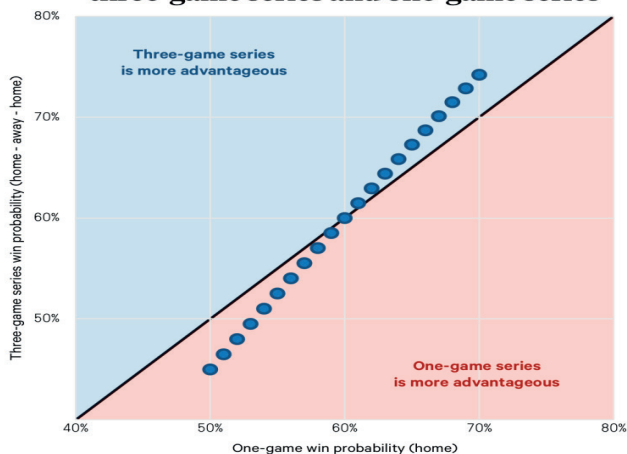
Это неплохая линейка матчей, хедлайнерами которой является Западная Канада, между Калгари и Виннипегом, и также легко понять, почему НХЛ будет мучиться идеей матча № 5 против № 12, Заслуживают ли они этого – совсем другая история.

Идея о том, что в НХЛ две команды с шансами выше 95 процентов в плей-офф «заработают» свое место против двух команд, имеющих три процента или меньше, была бы совершенно глупой. Это сделает первые 70 игр этого сезона спорными, позволяя случайным вариациям стать окончательным решающим фактором. В игре с плей-ин шансы Питтсбурга на плей-офф упадут с 96 до 63 процентов, а Даллас упадет с 96 до 62 процентов, что является ошибочной транзакцией, в результате которой Монреаль подскочит с 0,1 процента до 37 процентов, а Чикаго - с 3 процентов до 38 процентов. Именно таких решений НХЛ следует избегать, если сезон возобновится.

Чтобы серия № 5 против № 12 соответствовала текущим шансам каждой команды, команде с 12 посевами необходимо выиграть четыре игры подряд против посева № 5, что у них есть трехпроцентный шанс сделать, и это то, что НХЛ вероятно, не будет времени (не говоря уже о том, что это будет даже более бесполезно, чем обычная игра).

Решение НХЛ по борьбе со случайными вариациями, скорее всего, будет состоять в том, чтобы каждый плей-ин матч определялся серией из трех игр, но этого будет недостаточно, чтобы разубедить случайность. На самом деле, это, вероятно, будет просто пустой тратой времени, которого у лиги, вероятно, не будет. Удивительно, но расширение серии до трех игр может на самом деле нанести ущерб фавориту в близкой серии (которой является большинство из них) из-за силы преимущества домашнего льда, которое добавляет около 10 процентных очков к игре на выезде.

Comparing probability between three-game series and one-game series



Поворотным моментом, когда серия из трех игр более выгодна для фаворита, является ситуация, когда шансы этой команды в одной игре на домашнем льду составляют 60 процентов, и хотя это относится к двум сериям № 5 против № 12, это было бы только быть дополнительным преимуществом чуть более одного процента. Этого не достаточно.

В результате наличие серии из трех игр для каждого матча было бы немного менее справедливым в каждом формате плей-офф по сравнению с простым плей-офф из одной игры. Это должно быть действительно полезным знанием, учитывая временные ограничения, с которыми, вероятно, столкнется НХЛ, хотя, если цель состоит в том, чтобы возместить доход от ворот, то это понятное решение, поскольку нет большой заметной разницы между игрой в одну или три игры с текущими матчами.

Однако существует значительная разница в зависимости от того, сколько игровых сценариев использует лига. По сравнению с тем, чтобы просто предоставить 16 лучшим командам место в плей-офф, где общее неравенство составляет 425 процентных пунктов, каждый отдельный сценарий, который включает игры в режиме play-in – да, даже монстр с 24 командами – гораздо более справедливый вариант, чем отсутствие play-in. Чем больше тем лучше.
































На приведенной ниже диаграмме синий цвет означает, что сценарий приносит пользу команде, а красный цвет означает, что сценарий наносит ущерб.

Удивительно, но плей-офф с участием 24 команд – не самый худший из доступных вариантов, но только потому, что он не столько выбивает Миннесоту и Флориду, сколько дает Монреалю и Чикаго спасательный плот. То, что тенденция в равенстве полностью меняет курс на переход от 22 команд к 24, должно говорить само за себя, поскольку это ненужная инъекция случайности в пути четырех команд, которые заслуживают своего нынешнего места в картине плей-офф.

Доказательства очевидны. НХЛ следует увеличить пул плей-офф за счет игровых сценариев, особенно если вероятность одной игры лучше трех. Решение будет исходить от того, где провести линию, поскольку 18 команд – это слишком строго, а 24 – слишком мягко – 20 или 22 команды выглядят оптимальным вариантом. Однако у обоих есть свои плюсы и минусы, которых достаточно, чтобы убедиться, что не каждая команда полностью счастлива.

Основное различие между плей-офф с участием 20 и 22 команд заключается в том, какие команды получают преимущество. Плей-офф с 20 командами немного более щедр на команды, находящиеся ближе к пузырю, но «Рейнджерс», потерявшие 22%, а «Лифс» набравшие 22%, не совсем справедливо, равно как и дарить Ванкуверу место, от которого «Кэнакс» отстают на 37 процентных пунктов. Плей-офф с участием 22 команд справляется с некоторыми из этих несправедливостей, но слишком сильно отклоняется в противоположном направлении, где теперь ущерб приходится на команды, находящиеся ближе всех к месту в плейофф, а преимущество почти исключительно на команды, которые в настоящее время находятся снаружи. Это тоже несправедливо, даже если в целом это немного более справедливо, и только одна команда получает 20 или более процентных пунктов выгоды/ущерба по сравнению с тремя для 20 команд.

Playoff Inequity based on playoff formats

Team	16-team	18-team	20-team	22-team	24-team
 New York Islanders	45%	1%	1%	1%	1%
 Nashville Predators	40%	40%	2%	2%	2%
 Vancouver Canucks	37%	37%	37%	7%	7%
 Calgary Flames	32%	10%	10%	10%	10%
 Toronto Maple Leafs	22%	22%	22%	15%	15%
 Carolina Hurricanes	21%	21%	17%	17%	17%
 Edmonton Oilers	6%	6%	6%	6%	6%
 Dallas Stars	4%	4%	4%	4%	34%
 Pittsburgh Penguins	4%	4%	4%	4%	33%
 Vegas Golden Knights	1%	1%	1%	1%	1%
 Philadelphia Flyers	0%	0%	0%	0%	0%
 Washington Capitals	0%	0%	0%	0%	0%
 Tampa Bay Lightning	0%	0%	0%	0%	0%
 Colorado Avalanche	0%	0%	0%	0%	0%
 Boston Bruins	0%	0%	0%	0%	0%
 St. Louis Blues	0%	0%	0%	0%	0%
 Los Angeles Kings	0%	0%	0%	0%	0%
 San Jose Sharks	0%	0%	0%	0%	0%
 Ottawa Senators	0%	0%	0%	0%	0%
 Detroit Red Wings	0%	0%	0%	0%	0%
 Buffalo Sabres	0%	0%	0%	0%	0%
 New Jersey Devils	0%	0%	0%	0%	0%
 Anaheim Ducks	0%	0%	0%	0%	0%
 Montreal Canadiens	0%	0%	0%	0%	37%
 Chicago Blackhawks	3%	3%	3%	3%	35%
 Arizona Coyotes	16%	16%	16%	28%	28%
 New York Rangers	22%	22%	22%	15%	15%
 Columbus Blue Jackets	32%	14%	14%	14%	14%
 Florida Panthers	39%	39%	1%	4%	4%
 Winnipeg Jets	49%	7%	7%	7%	7%
 Minnesota Wild	53%	53%	11%	11%	11%
Total Inequity	425%	300%	178%	150%	278%

Есть один способ улучшить это и убедиться, что Аризона не получает такой существенной выгоды, которой она не заслуживает, и это опирается на бесполезный сценарий, как описано выше. Сделайте так, чтобы 11-е место заработало, выиграв обе игры в плей-офф из двух игр.

Но если НХЛ возобновится, ей придется принять несколько сложных решений. Его цель должна состоять в том, чтобы не запятнать первые 70 игр и создать самый честный ландшафт для каждой команды. Это будет непросто.

Список использованных источников

1. <https://theathletic.com/1681717/2020/03/18/analyzing-different-playoff-formats-to-determine-the-fairest-option/>
2. <https://www.pensionplanpuppets.com/2017/6/1/15676576/2017-memorial-cup-ohl-playoffs-whl-playoffs-qmjhl-playoffs-nhl-playoffs-otters-sea-dogs-thunderbirds>
3. <https://www.si.com/nfl/2021/01/09/nfl-expanded-playoffs-explained>
4. <https://statsbylopez.netlify.app/post/part-ii-randomness-of-series>

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ



МУНИЦИПАЛЬНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ СФЕРОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ДОСУГА НАСЕЛЕНИЯ, КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Артемов Сергей Николаевич,

доктор исторический наук, доцент, профессор кафедры социально-гуманитарных
и естественных дисциплин

ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Азаренко Александр Сергеевич,

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. Социально-культурная сфера в настоящее время требует новый концептуальный подход в совершенствовании управления в данной сфере на муниципальном уровне, необходим поиск современных подходов к взаимодействию муниципальных учреждений культуры и общественных сфер, которые могут обеспечить приток финансов в культуру.

Ключевые слова: социально-культурная сфера, муниципальное управление, источники финансирования, учреждения культуры, муниципальная политика

MUNICIPAL SYSTEM OF MANAGEMENT OF THE SPHERE OF ORGANIZATION OF LEISURE OF THE POPULATION, CULTURE AND SPORTS

Sergey N. Artemov,

Doctor of Historical Sciences, Professor of the Department of social, humanitarian
and natural Sciences of the Moscow International Academy

Alexander S. Azarenko,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. The socio-cultural sphere currently requires a new conceptual approach to improving management in this area at the municipal level, it is necessary to search for modern approaches to the interaction of municipal cultural institutions and public spheres, which can provide an influx of finance into culture.

Keywords: socio-cultural sphere, municipal administration, sources of financing, cultural institutions, municipal policy

Актуальность исследования обусловлена данным утверждением, что досуг, культура, физическая культура или спорт – все это относится к социальной эффективного развития любого общества, и качество предоставляемых услуг в сфере досуга населения, культуры и спорта влияют на развитие цивилизованного общества.

Управление сферой культуры осуществляется государственным органом власти. Однако, большинство компетенций в управлении сферой культуры и досуга принадлежит муниципальным образованиям.

Орган местного самоуправления выполняет различные функции в социальной жизни населения:

1. Планирование развития культурной сферы.
2. Определение содержания работы сферы культуры.
3. Материально-техническое обеспечение.
4. Финансирование учреждений культурной сферы.
5. Работа с кадровым составом.
6. Организация трудовой деятельности.
7. Контроль за работой в отношении сферы управления.

На территории муниципального округа реализуются федеральные программы в области культуры, разрабатываются специальные целевые программы, различные организационно-методические, нормативно-правовые документы, предоставляется методическая, материально-финансовая помощь учреждениям культуры. Довольно часто складываются ситуации, в которых управления культурной сферы не в силах самостоятельно решить поставленные перед ним задачи и передают часть своих обязанностей и полномочий органу местного самоуправления, заключая с ним соглашение.

Органы местного самоуправления формируют культурную жизнь жителей муниципального образования, согласовывая потребности и интересы различных слоев населения, и не могут вмешиваться в творческую деятельность граждан, за исключением случаев, когда эта деятельность ведет к пропаганде насилия и жестокости. Местные органы культуры способствуют развитию разнообразных форм организации культурной деятельности.

Учреждения культуры оказывают услуги по организации досуга населения: культурно-массовые мероприятия, праздники, конкурсы, фестивали, шоу, выставки.

В собственности органов местного самоуправления состоят:

- парки, скверы, заповедные зоны;
- исторические здания, сооружения, памятники;
- культурные учреждения (музеи, библиотеки, кинотеатры);
- спортивные объекты.

Муниципалитет осуществляет строительство и ремонт зданий сферы культуры, а также благоустраивает прилегающие к ним территории. Роль органа управления культурой заключается в системе взаимодействия с органами государственной власти, местного самоуправления, структурными подразделениями муниципального образования, общественными объединениями, а также в условиях саморазвития и партнерства с организациями и структурами [9, стр.128].

Рассматривая отрасль физической культуры и спорта, необходимо отметить, что физкультурно-спортивный сектор, являющийся одной из наиболее активно развивающихся областей современной жизни России, длительное время подвергается государственному воздействию. Сфера физической культуры и спорта (ФКиС) обладает относительной самостоятельностью в регионах, однако по ряду вопросов государство может воздействовать на её участников. При этом ряд субъектов федерации при проведении политики в сфере ФКиС ориентируется на международные стандарты и требования, что приводит к перестройке сложившихся

традиционных подходов и делает важным изменение взаимоотношений физкультурно-спортивного сектора с различными уровнями власти.

Одной из ключевых задач в организации здорового времяпрепровождения граждан и развитии спорта массовой направленности является обеспечение общей доступности спортивно-досуговых учреждений. Значительная роль в развитии ФКиС отводится муниципальным органам власти, представляющим собой наиболее приближенный к гражданам уровень управления. Регулированием вопросов развития ФКиС занимается Комитет по физической культуре и спорту, базовыми задачами которого являются:

1. проведение официально организуемых мероприятий спортивной и оздоровительной направленности;
2. обеспечение условий, необходимых для развития ФКиС.

Местное самоуправление представляет собой специфический уровень власти, отличающийся характерными организационными формами, вырабатываемыми населением. При этом, в отличие от прочих институтов гражданского общества, местное самоуправление имеет тесное взаимодействие с государством, органы которого передают ему часть собственных функций. Такой подход к организации управления развития ФКиС обеспечивает высокие показатели на уровне субъектов федерации.

Муниципальное управление развитием спорта и физической культурой осуществляется в соответствии с принципом самоуправления физкультурно-спортивных организаций местного уровня. Основная цель такого управления состоит в ориентации физкультурных и спортивных учреждений и организаций общественного характера, функционирующих в этой сфере, на осуществление деятельности, направленной на развитие массового спорта и физической культуры [8].

Регулирование вопросов развития спорта и физической культуры на муниципальном уровне возлагается на определенное структурное подразделение в лице отдела, управления, комитета, входящего в состав муниципальной администрации и взаимодействующего с другими органами муниципального управления в сфере здравоохранения, образования и иных сферах. На данное структурное подразделение муниципальной администрации возлагается регулирование деятельности следующих организаций и учреждений:

Спортивные клубы, кружки, которые действуют на профессиональной или самодетельной основе при образовательных учреждениях, иных организациях вне зависимости от форм собственности по месту жительства граждан; Детско-юношеские спортивные школы, клубы физической подготовки, спортивно-технические школы, школы олимпийского резерва и так далее.

В сфере физической культуры и спорта органы муниципального управления наделены следующими правами: Во-первых, установление налоговых льгот по отчислениям в муниципальные бюджеты в отношении физкультурно-спортивных организаций, спортивных сооружений, осуществляющих свою деятельность в сфере физической культуры и оздоровления людей; Во-вторых, введение дополнительных гарантий и компенсаций в отношении спортсменов, тренеров, иных организаторов физкультурно-спортивных мероприятий, призеров районных и

городских соревнований, их тренеров за счет средств муниципального бюджета.

Органы муниципального управления могут осуществлять регулирование цен на билеты на спортивные соревнования, размер арендной платы за спортивные сооружения, находящиеся в муниципальной собственности, на абонементы физическим лицам, позволяющие пользоваться спортивными сооружениями, находящимся в муниципальной собственности.

Также органы муниципального управления наделены правом предоставления муниципальных спортивных сооружений на бесплатной и льготной основе для проведения спортивных мероприятий детей дошкольного возраста, из многодетных и малообеспеченных семей, обучающихся образовательных учреждений, инвалидов, пенсионеров и иных категорий граждан. Помимо этого, муниципальные власти могут осуществлять компенсацию частным спортивным сооружениям за проведение аналогичных мероприятий на бесплатной основе для особых категорий граждан.

Финансовую основу муниципального управления сферой спорта и физической культуры составляют средства муниципальных бюджетов, а также частные средства физкультурно-спортивных организаций, включая общественные культурно-оздоровительные объединения.

Помимо этого, для финансирования муниципального управления сферы спорта и физической культуры используются средства, получаемые от продажи билетов на спортивные соревнования, спортивных лотерей и иных спортивных событий. Также к финансированию мероприятий физической культуры и спорта на уровне муниципальных образований могут привлекаться благотворительные средства, вносимые физическими и юридическими лицами. Государство запрещает сокращение муниципального финансирования мероприятий физической культуры и спорта в том случае, если на их финансирование поступают средства из внебюджетных источников.

Список использованных источников

1. Захарова Д.А. Правовые основы муниципального управления в сфере культуры в Российской Федерации / Д. А. Захарова, Н. В. Медведева // Материалы Ивановских чтений. – 2018. – № 4(22). – С. 51–54.
2. Захарова Д.А. Проблемы муниципального управления в сфере культуры / Д. А. Захарова, Н. В. Медведева // Материалы Ивановских чтений. – 2018. – № 4(22). – С. 55–58.
3. Зевелева Е.А. Разработка муниципальных социальных программ в сфере развития физической культуры и спорта / Е. А. Зевелева, Ю. В. Забайкин, В. А. Колосов // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2020. – Т. 10. – № 11-1. – С. 148–159.
4. Ильин Е.А. Управление и финансирование сферы культуры и досуга в муниципальном образовании / Е. А. Ильин // E-Scio. – 2021. – № 2(53). – С. 681–688.
5. Каратаев Ю.А. Проблемы и перспективы управления сферой физической культуры в муниципальных образованиях / Ю.А. Каратаев, М.В. Карпова, Н.В. Рознина, С.Н. Никулина // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – № 11. – С. 452–460.

6. Карякин М.Ю. Муниципальное управление в сфере культуры / М.Ю. Карякин // Современные кадровые технологии в управлении предприятиями и территориями : Материалы III всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Тамбов, 26 февраля 2018 года / Отв. ред. Е.Ю. Иванова ; М-во обр. и науки РФ, ФГБОУ ВО «Тамбовский гос. университет им. Г.Р. Державина». – Тамбов: Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина, 2018. – С. 91–96.

7. Киржинова С.А. Проблемы управления сферой культуры на муниципальном уровне / С.А. Киржинова, Е.В. Калина // XXXVII неделя науки МГТУ : Материалы конференций, Майкоп, 04–08 декабря 2019 года. – Майкоп: Индивидуальный предприниматель Кучеренко Вячеслав Олегович, 2019. – С. 82–87.

8. Кононов И.В. Основы муниципальной политики в сфере управления физической культурой и спортом / И. В. Кононов // Современные научные исследования и инновации. 2021. – № 9(125).

9. Лафетова Т.В. Актуальные вопросы муниципального управления в сфере культуры и досуга / Т. В. Лафетова, Б. А. Ковтун // Современный взгляд на будущее управленческой науки : Сборник трудов III научно-практической конференции студентов и магистрантов факультета государственного и муниципального управления, Новосибирск, 23 мая 2018 года. – Новосибирск: Издательский центр НГАУ «Золотой колос», 2018. – С. 127–129.

10. Малышкина Н.А. Проблемы управления сферой культуры на региональном и муниципальном уровне / Н. А. Малышкина, В. В. Николаева // Вестник Чебоксарского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – 2018. – № 1(14). – С. 4–15.

11. Никулыин С.А. Особенности нормативного обеспечения государственного и муниципального управления в сфере культуры / С.А. Никулыин, Е.Н. Телушкина // Ученые заметки ТОГУ. 2019. – Т. 10. – № 4. – С. 244–249.

12. Новикова Т.С. Муниципальное управление в сфере физической культуры и спорта / Т. С. Новикова // Образование. Наука. Культура : материалы международного научного форум, Гжель, 22 ноября 2017 года. – Гжель: Гжельский государственный университет, 2018. – С. 692–693.

СИСТЕМА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ЕДИНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Ахмедова Эльмира Магомедгаджиевна,

канд. пед. наук, доцент кафедры общей и клинической психологии
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Харьков Вадим Михайлович,

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. Дополнительное образование детей является составной частью общего образования. Поскольку дополнительные образовательные программы могут реализовываться образовательными организациями различного типа, современная система дополнительного образования детей в России отличается наиболее сложным устройством (сравнительно с общим, профессиональным и др.) и является весьма непростым объектом для изучения. Организации дополнительного образования — важнейший элемент системы дополнительного образования. Они различаются по форме собственности, ведомственной принадлежности, а также по характеристикам инфраструктуры, содержанию и методам работы с детьми.

Статья посвящена актуальной в настоящее время теме развитию дополнительного образования.

Ключевые слова: образование, дополнительное образование

THE SYSTEM OF ADDITIONAL EDUCATION IN A SINGLE EDUCATIONAL SPACE

Elmira M. Akhmedova,

Ph. D., Associate Professor of the Department of General and Mathematical
Psychology of the Moscow International Academy

Vadim M. Kharkov,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. Additional education of children is an integral part of general education. Since additional educational programs can be implemented by educational organizations of various types, the modern system of additional education of children in Russia is characterized by the most complex structure (compared with general, professional, etc.) and is a very difficult object to study. The organization of additional education is the most important element of the system of additional education. They differ in the form of ownership, departmental affiliation, as well as in the characteristics of infrastructure, content and methods of working with children.

The article is devoted to the current topic of the development of additional education.

Keywords: education, additional education

Дополнительное образование детей является составной частью общего образования. Формально дополнительное образование детей в Российской Федера-

ции обрело статус неотъемлемой части системы образования в 1992 г. в Законе «Об образовании». В Федеральном законе от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Закон об образовании) впервые появилось определение дополнительного образования как вида образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования. В законе проведено содержательное различие между «основным» и дополнительным образованием – последнее является по своей сути добровольным, инициативным. Если Закон «Об образовании» 1992 г. ориентировал всю систему на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей граждан, общества и государства, то в Законе, принятом в 2012 г., целевые ориентиры дополнительного образования сконцентрированы вокруг человека. В соответствии с Законом об образовании дополнительное образование включает такие подвиды, как дополнительное образование детей и взрослых, а также дополнительное профессиональное образование. Дополнительные образовательные программы подразделяются на два вида:

1. дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы;

2. дополнительные профессиональные программы – программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки.

Минобрнауки России в 2013 г. конкретизировало цели и особенности образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам. Спектр целей оказался весьма широким, включая развитие способностей, укрепление здоровья, воспитание учащихся, развитие и поддержку талантливых учащихся, профессиональную ориентацию, социализацию и адаптацию к жизни в обществе, формирование общей культуры учащихся.

Среди особенностей реализации программ обращают на себя внимание такие, как возможность создания разновозрастных групп, сочетания групповых и индивидуальных занятий, реализация программ в течение всего календарного года, включая каникулярное время, организация обучения в соответствии с индивидуальным учебным планом, в том числе ускоренное обучение, возможность участия в занятиях родителей. Таким образом, уже в действующем законодательстве характеристики дополнительного образования как вида образования соответствуют самым передовым представлениям о целях, задачах и принципах организации образования в современном мире.

В утвержденной Правительством в 2014 г. Концепции развития дополнительного образования детей дополнительному образованию отводится особая роль в обеспечении конкурентоспособности личности, общества и государства в ситуации перехода от индустриального к постиндустриальному информационному обществу и миссия «полного обеспечения права человека на развитие и свободный выбор различных видов деятельности»

Поскольку дополнительные образовательные программы могут реализовываться образовательными организациями различного типа, современная система дополнительного образования детей в России отличается наиболее сложным устройством (сравнительно с общим, профессиональным и др.) и является весьма непростым объектом для изучения

Организации дополнительного образования – важнейший элемент системы дополнительного образования. Они различаются по форме собственности, ведомственной принадлежности, а также по характеристикам инфраструктуры, содержанию и методам работы с детьми. В этом отношении современная система организаций дополнительного образования является преемником существовавшей в СССР системы внешкольного воспитания.

Институт внешкольного воспитания изначально в советский период формировался как неоднородный по структуре и задачам. С одной стороны, он наследовал в трансформированном виде практики дополнительного образования, реализовывавшиеся в дореволюционной России как на общественных (земских), так и на коммерческих началах. С другой стороны, его создание связывают с ответом на вызов распада патриархальной семьи, в рамках которой обеспечивалась социализация подростков в поливозрастной среде. Он был призван восполнить недостаток участия семьи в трудовой и досуговой социализации детей, в приобщении к непосредственному участию в труде, решить задачу профилактики безнадзорности несовершеннолетних. Высказывается предположение, что его оформление в определенной степени стимулировалось и недоверием к общеобразовательной школе, «которая вследствие консервативности и невозможности быстрой смены педагогических кадров медленно перестраивалась под идеологические задачи Советской власти» [Куприянов, 2016]. Организация занятости и воспитание подростков в свободное время оставались ведущей целью советского «внешкольного проекта» в течение многих десятилетий.

Большая часть ОДО находится в муниципальной собственности (учредителями являются органы местного самоуправления). Государственный (региональный и небольшой федеральный) сегмент системы ОДО по всем параметрам (уровень финансового обеспечения, в том числе заработная плата, кадры, материальная база) выигрывает по сравнению с муниципальным. Это объясняется лучшими условиями финансирования из средств федерального и региональных бюджетов, а также более широкими возможностями привлечения средств граждан (государственные организации функционируют, как правило, в административных центрах субъектов Российской Федерации). Подавляющее большинство ОДО относится к ведомствам образования, культуры и спорта. Порядка 5 тыс. организаций подведомственны Минкультуры России (музыкальные, художественные, хореографические школы, а также школы искусств). Из оставшегося числа примерно поровну приходится на ОДО, подведомственные Минобрнауки России (до реформы), и ОДО, подведомственные Минспорту России.

Число негосударственных организаций дополнительного образования 2021 г. составило 363 организации. Федеральные государственные организации дополнительного образования малочисленны. Небольшая часть организаций имеет

иную ведомственную принадлежность (например, ведомство молодежной политики) или их учредителями являются администрации районов крупных городов. Встречаются отдельные организации и с такими нетипичными учредителями, как, например, ОАО «Российские железные дороги». Организации, учредителями которых являются ведомства спорта и культуры, реализуют преимущественно предпрофессиональные общеобразовательные программы. Содержание таких программ регулируется федеральными государственными требованиями. Данные программы, как правило, более продолжительные по времени, чем общеразвивающие, имеют черты сходства с основными общеобразовательными программами и программами профессионального обучения. Для зачисления в ОДО ведомств культуры и спорта часто проводится конкурсный отбор.



Рисунок 1. Структура сети организаций дополнительного образования (%)

Наиболее распространенным «видом» являются «школы» (спортивные и искусств: музыкальная, художественная) и «центры» (дополнительного образования детей, развития творчества детей и юношества, творческого развития и гуманитарного образования, детского творчества, внешкольной работы, детского (юношеского) технического творчества (научно-технического, юных техников), детского и юношеского туризма и экскурсий и др.). «Школа» – традиционный и преобладающий «вид» организаций, подведомственных органам управления в сфере культуры и спорта. «Центр» и «станция» доминируют среди организаций ведомства образования

Список использованных источников

1. Ахмедова Э.М., Пашина С.А. Современные образовательные технологии преподавания в вузе // Проблемы современного педагогического образования. – Сборник научных трудов: – Ялта: РИО ГПА, 2020. – Вып. 66. – Ч. 2. – С. 27–30.
2. Айсувакова Т.П., Горбунова Н.В., Давыдова Л.Н., Ахмедова Э.М. и др. Психолого-педагогические аспекты осуществления образовательного процесса в современных социокультурных условиях / Монография, – М., 2021. – 164 с. ISBN 978-5-6042310-7-4
3. Бережнов Г.В. Стратегия конкурентного развития региона: учебник / Г. В. Бережнов. – 3-е изд. – М.: Дашков и К°, 2022. – 256 с. : табл. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621844>
4. Государственная политика и управление: учебное пособие: [16+] / Н.С. Григорьева, О.Ю. Малинова, А.Ю. Мельвиль и др. ; ред. А.И. Соловьев. – Москва : Аспект Пресс, 2018. – 480 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495912>
5. Каверин Д.А. Теоретико-правовые понятия «образование» и «право на образование» и их соотношении / Д.А. Каверин // Международный журнал конституционного и государственного права. – 2018. – Т. 1. № 1. – С. 111–114.
6. Кашапов М.М. Инновационные образовательные технологии: учебник : [16+] / М.М. Кашапов, Ю.В. Пошехонова, А.С. Кашапов. – Москва: Директ-Медиа, 2022. – 264 с.: табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683664>
7. Терехова-Пушная Д.В. Методика оценки уровня развития социальной сферы // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2018. № 8 (114). – 27 с.

ПРОБЛЕМЫ МОЛОДЕЖНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Барышова Юлия Николаевна,

канд. экон. наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Николаева Светлана Александровна,

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. Включение молодежи в процессы управления составляет одно из важнейших направлений интеграции нового поколения в общественные отношения. Готовность и способность к этой деятельности привлекает все большее внимание общественности и ученых, т.к. обществу не безразлично с каким человеческим потенциалом оно вошло в новое тысячелетие.

Статья посвящена актуальной в настоящее время теме молодежного самоуправления.

Ключевые слова: молодежь, молодежное самоуправление

PROBLEMS OF YOUTH SELF-GOVERNMENT

Julia N. Barysheva,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Svetlana A Nikolaeva,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. The inclusion of young people in the management processes is one of the most important directions of the integration of the new generation into public relations. The willingness and ability to do this attracts more and more attention of the public and scientists, because society is not indifferent to what human potential it has entered the new millennium.

The article is devoted to the current topic of youth self-government.

Keywords: youth, youth self-government

Включение молодежи в процессы управления составляет одно из важнейших направлений интеграции нового поколения в общественные отношения. Готовность и способность к этой деятельности привлекает все большее внимание общественности и ученых, т.к. обществу не безразлично с каким человеческим потенциалом оно вошло в новое тысячелетие. Такое понимание стимулирует разнообразные проблемные социальные исследования, среди них наиболее актуальны вопросы выбора жизненных стратегий, ценностных ориентации и социальных установок, социальной активности, политических предпочтений молодежи и т.д.

Одной из проблем молодежного самоуправления выступает тот факт, что молодые люди после окончания школ не остаются работать в малых городах.

Проблема оттока молодежи из сельских местностей в Министерстве образования и молодежной политики. Сегодня заметна тенденция к сокращению филиалов вузов. Уровень оснащенности, уровень кадровой обеспеченности не позволят получить современное качественное, именно высшее образование в представительствах. Их содержание на сегодня не целесообразно. Требуется учитывать опыт предыдущих лет, когда закрытие филиала технического вуза для городов с промышленными предприятиями несло серьезный кадровый урон. Однако современные технологии и дистанционное обучение позволяют найти выход из ситуации.

В качестве варианта решения проблемы оттока молодежи в большие города может выступить уровень развития комфортной инфраструктуры, который позволит достойно жить и зарабатывать молодым специалистам. Филиалы все еще имеют большое значение, и не стоит сбрасывать их со счетов.

Тем не менее, попытка удержать в городе детей – это не панацея. Проблема оттока существует не только в малых городах, миллионники тоже теряют молодые таланты в пользу столиц. Сегодня необходимо сокращать разрыв между уровнем подготовки в разных школах и сузах, а также ориентироваться на тех, кто сам готов к переезду с других территорий. К 2024 году в России все школы откажутся от второй смены. После этого вторая половина дня школьников, скорее всего, будет посвящена профориентации. Организация практики и выездных занятий на действующих предприятиях позволит предприятиям увлечь потенциальных сотрудников уже со школы [1, стр 21].

В первую очередь сами взрослые должны любить свой родной город, чтобы эту любовь транслировать детям. Уже несколько лет в городах, рядом с которыми размещены крупные предприятия компании реализуется проект «Измени свой город к лучшему». С его помощью дети сами разрабатывают проекты по строительству игровых площадок, оборудованию парков, ремонту улиц и получают финансирование от предприятий на реализацию своих инициатив. Опыт реальных перемен помогает детям увидеть перспективы и возможность успеха в своих родных городах.

На муниципальном уровне остро стоит вопрос кадровой подготовки специалистов – нехватка квалифицированных кадров на эти должности. Это объясняется несколькими обстоятельствами

По мнению Эдуарда Коридорова, члена комитета РАСО по политтехнологиям, «революционный» и массовый переход от «советской» системы управления городами к двуглавой породил обвальный спрос сразу на два типажа местных управленцев – политиков (мэров) и хозяйственников (сити-менеджеров). Спрос этот образовался на фоне тотального закручивания гаек, повышения требований к условиям работы чиновников – то есть, новые управленцы должны были моментально отказаться от привычных рычагов и методов «командования», начиная от кулуарности при принятии важных решения и кумовства, и заканчивая коррупцией и воровством. Естественно, никто, готовя и насаждая эти реформы, не озаботился подготовкой кадров для муниципалитетов. Такие возможности были и есть.

Например, ВЭБ, Сколково и правительство РФ реализуют программу подготовки управленческих кадров для моногородов, стоимость «воспитания» одного будущего чиновника – 900 тысяч рублей, но, как говорят руководители этой программы, на местах тут же переманивают эти кадры в кабинеты этажом повыше – в региональные правительства и в областные центры. Так что проблема нехватки квалифицированных муниципалов – это составная часть еще более глобального дефицита грамотных чиновников в регионах, а также общей не комфортности условий труда для массы чиновников (небольшая зарплата при огромном количестве ограничений и высокой ответственности). И пока что на региональном уровне делается для решения этой проблемы еще меньше, чем на федеральном.

По мнению Михаила Коробельников, политолога две основные причины недостатка квалифицированных мэров: первая – снижение роли местного самоуправления в процессе принятия решений даже на местном уровне. Вторая – нарушение системы подготовки кадров для местного самоуправления [4].

Еще одной проблемой совершенствования молодежного самоуправления в муниципальном образовании является слабый уровень активности самоуправления в школах – ученического самоуправления. Ученическое самоуправление в различных районах развито недостаточно равномерно по районам. Со временем все меняется и развивается, появляются новые форматы работы с постоянным детским коллективом, создаются новые государственные органы и некоммерческие организации, занимающиеся развитием ученического самоуправления, но в сознании многих людей ученическое самоуправление так и осталось средством для «организации мероприятий». Но это не совсем верно. Есть образовательные организации, где органы УСУ действительно задействованы в принятии решений, касающихся интересов школьников. Есть образовательные организации, где активисты школы реализуют свои идеи, задумки и инициативы, а также помогают это сделать и другим учащимся.

Надо сформировать четкую нормативно-правовую базу и методическую копилку на федеральном уровне. К ней сможет обратиться педагог или ученик, понять, что это такое, зачем оно нужно, какие возможности даёт. В эпоху цифровизации подобным ресурсом могла бы стать онлайн-платформа с открытым доступом с выдержками нормативно-правовой базы УСУ и перечнем рекомендуемой методической литературы.

Важным кажется создание первичной структуры ученического самоуправления. Нынешняя правовая база и методические рекомендации не создают тех рамок, в которых бы органы УСУ могли выразить свою индивидуальность. Возможно, стоит взять пример с известных модельеров, которые готовят свои коллекции к неделе мод в единых формах и цветах, но сохраняя свой собственный стиль. Создать «моду» ученического самоуправления – вот один из возможных вариантов будущего этой деятельности. Одним из образцов этой «моды» может стать студенческое самоуправление, которое развито довольно сильно. Но не стоит забывать про важные отличия этих двух структур. У ученического самоуправления свой неповторимый путь, который может быть дополнен опытом «старших товарищей».

Из ученического самоуправления «вырастет» молодежное самоуправление, в руках которого всегда находится будущее не только отдельного региона или страны, но и мира в целом. И лишь от более опытных предшественников зависит то, каким именно оно станет в руках молодежи, будет ли соответствовать моральным, правовым и этическим принципам или же воцарится вседозволенность и пассивность действий со стороны подрастающих индивидуумов. Молодежное самоуправление – это не «пустой крик в темноте» для подростков и молодых людей, а целая сфера увлекательной деятельности, которая позволяет участвовать в решении всего комплекса социальных проблем, связанных непосредственно с самим молодым поколением, дает шанс быть услышанным и помочь реализовать какой-либо свой проект, быть полезным для органов государственной или муниципальной власти

Список использованных источников

1. О Совете при Президенте РФ по стратегическому развитию России / Стратегия конкурентного развития региона: учебник / Г.В. Бережнов. – 3-е изд. – М.: Дашков и К°, 2022. – 256 с. : табл. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621844>
2. Нечкин А.В., Кожевников О.А. Муниципальное право. Практика высших судебных инстанций России с комментариями. Учебное пособие для вузов. – М.: Юрайт, 2020. – 268 с.
3. Ростовская Т.К. Молодежная политика в современной России: учебное пособие для вузов / Т. К. Ростовская, Е. А. Князькова. – М.: Издательство Юрайт, 2020. – С. 43.
4. Государственная политика и управление: учебное пособие / Н.С. Григорьева, О.Ю. Малинова, А.Ю. Мельвил и др.; ред. А.И. Соловьев. – Москва : Аспект Пресс, 2018. – 480 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495912>

РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ЗАРУБЕЖНОЙ ПРАКТИКЕ

Богданова Наталья Анатольевна,

ст. преп., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Бауыржан кызы Гулнур,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. Бизнес-планирование – это планирование действий по образованию и использованию денежных ресурсов, которые обеспечивают взаимосвязь доходов и затрат денежных средств для нормального функционирования и развития компании. Разработка финансовых планов является одним из основных средств контактов с внешней средой: поставщиками, потребителями, дистрибьюторами, кредиторами, инвесторами.

Ключевые слова: бизнес-планирование, финансовый план

DEVELOPMENT AND IMPLEMENTATION OF BUSINESS PLANNING IN RUSSIAN FOREIGN PRACTICE

Natalia A. Bogdanova,

Senior lecturer, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Baurzhan Gulnur,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. Business planning is the planning of actions for the formation and use of monetary resources that ensure the relationship of income and expenditure of funds for the normal functioning and development of the company. The development of financial plans is one of the main means of contacts with the external environment: suppliers, consumers, distributors, creditors, investors.

Keywords: business planning, financial plan

Большинство современных крупных предприятий уделяет внимание финансовому планированию. Разработка финансового плана – важнейшее направление деятельности на коммерческом предприятии.

Бизнес-планирование представляет собой процесс разработки системы финансовых планов и показателей по обеспечению развития предприятия необходимыми финансовыми ресурсами и повышению эффективности его деятельности в предстоящем периоде.

Бизнес-планирование – это управление процессами создания, распределения, перераспределения и использования финансовых ресурсов на предприятии, реализующееся в детализированных финансовых планах.

Значение финансового планирования для внутренней среды организации определяется тем, что оно:

- облекает выработанные стратегические цели в форму конкретных финансовых показателей;
- устанавливает стандарты для организации финансовой информации;
- определяет приемлемые границы затрат, необходимых для реализации всей совокупности планов фирмы;
- в части оперативного финансового планирования дает очень полезную информацию для разработки и корректировки общефирменной стратегии.

Разработка финансовых планов является также одним из основных средств контактов с внешней средой: поставщиками, потребителями, дистрибьюторами, кредиторами, инвесторами. От их доверия зависят стоимость активов организации и возможность ее эффективной деятельности, поэтому финансовый план должен быть хорошо продуман и серьезно обоснован.

Бывает, что услуги по простым методам финансового планирования выполняют банки для своих клиентов. Первым банком в Российской Федерации, предлагающим услугу финансового планирования, стал Ситибанк. Основной его задачей было сбережение от продаж рискованной продукции проверенным клиентам. А с 2012 года Сбербанк предложил собственную автоматизированную программу планирования финансов в Интернет-банке.

Оперативный финансовый план – это краткосрочный план, который является главным механизмом правления финансовыми ресурсами предприятия. Оперативные финансовые планы состоят из: формирования и выполнения журнала реестров; вычисления надобности в кредите на краткосрочный период времени; формирования кассовой оферты.

Главная цель финансового планирования – это сбалансированность доходов и расходов предприятия. Также основными целями являются определение соответствия между наличием финансовых ресурсов и потребностью в них, выбор оптимальных источников формирования финансовых средств и эффективных вариантов их применения.

Планирование должно быть направлено на достижение следующих целей:

- определение объема предполагаемых поступлений денежных ресурсов (в разрезе всех источников, видов деятельности) исходя из намечаемого объема производства;
- определение возможностей реализации продукции (в натуральном и стоимостном выражении) с учетом заключаемых договоров и конъюнктуры рынка;
- обоснование предполагаемых расходов на соответствующий период;
- установление оптимальных пропорций в распределении финансовых ресурсов;
- определение результативности каждой крупной хозяйственной и финансовой операции с точки зрения конечных финансовых результатов;
- обоснование на короткие периоды равновесия поступления денежных средств и их расходования для обеспечения платежеспособности компании, ее устойчивого финансового положения.

К проблемам, которые призвано решать планирование, можно отнести следующие:

- обеспечение финансовыми ресурсами производственно-хозяйственной деятельности предприятия;
- увеличение размера прибыли, повышение показателей рентабельности;
- обеспечение реальной сбалансированности планируемых расходов и доходов предприятия;
- определение финансовых взаимоотношений с бюджетом, банками и т.д.;
- контроль финансового состояния и платежеспособности предприятия.

Процесс планирования представляет собой принятие решений о будущих целях предприятия и способах их достижения. Результатом процесса планирования является система планов, имеющих количественную и качественную оценку.

Задачи финансового планирования:

- определение резервов повышения доходов компании и способов их привлечения;
- эффективное применение финансовых ресурсов, установление наиболее рациональных направлений развития предприятия, которые в планируемом периоде обеспечат наибольшую прибыль;
- согласование финансовых ресурсов с показателями производственного плана компании;
- обеспечение оптимальных финансовых взаимоотношений с государственным бюджетом, банками и другими финансовыми структурами.

Задачи финансового планирования в стратегическом плане - создание и поддержка равновесия между финансовыми целями, возможностями и внешними условиями, на основе которых осуществляется прогнозирование деятельности финансовой части компании на долгосрочный период. Задачи планирования финансов в плановой экономике масштабных хозяйственных субъектов решаются государством, распределяющим финансовые средства между направлениями и отраслями экономики в соответствии с долгосрочными государственными задачами и целями.

Методы финансового планирования разделяются на три основных вида:

Автоматический. Такой метод самый простой и используется при ограниченных временных сроках.

Статистический. Это метод, при котором расходы за предшествующие года складываются, а затем делятся на сумму предыдущих лет.

Нулевой базы. Все позиции метода рассчитываются с самого начала. Такой метод наиболее эффективный и показывает взаимосвязь реальных потребностей и возможностей.

Часто прогнозирование и планирование финансов в рыночной экономике исходит из нескольких аспектов:

- кредитно-инвестиционные перспективы;
- накопленный опыт финансово-хозяйственной отрасли;
- заранее известные будущие входящие и исходящие финансовые движения, которые характерны для определенного вида задач.

Планирование финансовой деятельности осуществляется в соответствии с несколькими принципами:

1. Гибкость. Требуется непрерывная адаптация к изменениям внешней среды предприятия и корректировка действий при наличии таких изменений.

2. Непрерывность.

3. Коммуникативность.

4. Участие.

5. Адекватные требования.

6. Системность.

7. Многовариантность.

8. Итеративность, т.е. увязка всех составленных частей плана, что говорит о творческом характере процесса планирования.

Планирование одного отчетного периода строится на анализе трёх предшествующих периодов. То есть, если специалист хочет составить финансовый план на год, ему необходимо иметь перед глазами данные по трём годам, предшествующим планируемому. Формы отчётности, правила признания доходов и расходов за прошлые периоды и планы на будущий период, должны совпадать. По статистике, 70% руководителей не используют финансовые отчёты. Причина – они непонятные и нечитабельные. Даже крупные отечественные компании часто ограничиваются контролем по «кассовому» методу: считая доходами и расходами движения денежных средств. В конечном итоге такой подход приводит к необходимости анализировать не показатели деятельности, а вникать в суть массы ежедневных операций.

Финансовые отчёты показывают, как текущее состояние предприятия, так и его динамику. Отследить, куда уходят деньги, увидеть прибыль в настоящий момент, понять, рентабельно ли в принципе предприятие, можно только из финансовых отчётов.

Основные объекты учёта – расходы и доходы предприятия. С помощью отчётности можно просчитать коэффициенты, которые покажут, в каком состоянии организация в данный момент.

Три главных управленческих отчёта, используемые в процессе финансового планирования, следующие:

– Отчет о доходах и расходах (ОДР).

– Отчёт о движении денежных средств.

– Баланс.

ОДР покажет, сколько прибыли получает организация, и какие затраты можно себе позволить.

Отчёт о движении денежных средств позволит понять, сколько и каких денег поступает в компанию и уходит из нее.

Баланс отражает текущее состояние, исходя из которого можно отследить, как выросла дебиторская задолженность или уменьшилась кредиторская, и сколько, в конце концов, стоит компания.

Периодичность (ежедневно, еженедельно, ежемесячно) и детализацию (глубина аналитики и расшифровки показателей) показателей каждая организация определяет самостоятельно.

Законодательство не предписывает, как именно должен выглядеть отчёт. Организация финансового планирования – это внутреннее дело организации. Назначение отчётов только одно: ясно ответить на «вечный» вопрос, где деньги. Поэтому каждый руководитель строит учёт сам «под себя», а форма внутренних отчётов – коммерческая тайна.

Отсюда многочисленные примеры самодельных внутренних отчётов, которые делаются не по общепринятым стандартам, а на усмотрение руководителя (если руководитель вообще читает отчётность). Бизнес – это итак зона повышенного риска для предпринимателя. Отсутствие внутренней отчетности серьезно увеличивают риск бизнеса. Если предприниматель пользуется управленческими отчётами, то основная ошибка, которая усложняет их понимание, – это визуализация информации. Часто такой внутренний отчёт выглядит как громадная таблица, в которой невозможно разобраться. Есть целый ряд способов представить информацию читаемо и наглядно. Наглядно – значит, не просто использовать цифры, а подкреплять их графикой.

Визуализацию данных используют только 37% отчётов. А ведь это мощный инструмент, позволяющий:

- увидеть ключевые показатели деятельности предприятия на одной странице;
- легко сравнить показатели соседних периодов;
- проследить динамику расходов и доходов, прибыли и убытков;
- понять общую тенденцию, которой следует организация в своём развитии.

Из отчёта должно быть понятно:

- что анализируется (например, группы товаров, сорта продукции, отдельные продукты, а также и финансовые показатели: доходы, расходы, прибыль);
- по каким критериям анализируется (период, сравнение с плановыми величинами и т. п.).

При правильной свободно читаемой отчётности легко сразу:

- отследить признаки ухудшения финансового состояния предприятия и принять своевременные меры (внести средства от собственников, продать неиспользуемые активы и так далее);
- определить точки роста. Подумать об инвестировании в другие направления. Такие решения принимает не главный бухгалтер, а руководитель.

Исходя из показателей финансовой отчетности можно понять стратегию развития компании.

Таким образом, отчёты – это информационный канал, через который руководитель компании может взаимодействовать со всеми подразделениями и даже сотрудниками.

Формы финансовых планов – это основа для ежемесячного контроля деятельности. Анализируя сложившиеся отклонения, можно своевременно провести необходимые изменения, и достигнуть желаемых результатов. Отсутствие финансового планирования – это риск для организации.

Российская практика бизнес-планирования во многом основана на зарубежном опыте. По сути правильное составление бизнес-планов определяют экономи-

ку страны в целом, отдельного субъекта хозяйствования и является локомотивом в развитии предпринимательства. Наблюдается недостаточно высокий уровень развития бизнес-планирования в нашей стране, с помощью опыта некоторых зарубежных стран можно определенные преимущества позаимствовать и применить в бизнес-планировании на данном этапе развития в нашем государстве. Бизнес-план – это документ, в котором представлено текущее положение фирмы, пути достижения успеха на рынке и перспективы развития. Сегодня бизнес-планирование в нашей стране находится на этапе развития, поэтому наблюдение за этим процессом в зарубежных странах во многом поможет избежать пробелов в приобретении отечественного опыта.

Для американца предпринимательская деятельность отождествляется с таким понятием, как «независимость». В США предприятие является прежде образом жизни и только потом способом получения прибыли, заинтересованность отталкивается от внутренних предпочтений, увлечений, а не от желания обогатиться. Относительно наших предпринимателей, то их главной целью всегда выступает коммерция, которая достигается различными способами.

В США уделяется ключевое внимание конкуренции, которая является движущей силой рыночных отношений, умение руководителя сталкиваться или сходиться с соперниками за лучшую позицию на рынке достигается за счет высокого уровня развития менеджмента, в нашей стране на первом месте освещаются позиции руководства, определенное дерево постановки задач и контроль по исполнению. Американцы, а именно предприниматели относятся к бухгалтерскому учету, как к поиску резервов, какие есть неиспользованные в процессе деятельности, как к поиску путей эффективного применения имеющихся ресурсов.

В нашей стране учет – объект исследования контролирующих органов. Инвестиционная деятельность США всегда должна быть перспективной, направленной на получение результата, ведь инвестор заинтересован в получении дополнительных доходов и гарантий вкладов, что даст ему возможность эффективно использовать часть своего финансового потенциала не только на вложение средств в собственное дело.

К основным преимуществам зарубежного опыта бизнес-планирования следует отнести:

- первой ступенью успеха является заинтересованность и контроль за своей долей рынка, которую занимает собственный бизнес;
- поддержка со стороны государства (информационное обеспечение, консультационные услуги);
- эффективная инвестиционная политика инвестора;
- ориентация на соперничество за рынки сбыта продукции предприятия;
- эффективность ведения учета;
- достижение собственного удовольствия от ведения бизнеса;
- внедрение механизма страхования рисков невозврата кредитов, взятых на инвестиционную деятельность.

Осветив основные преимущества зарубежного опыта бизнес-планирования (на примере США), следует отметить, что процесс бизнес-планирования у нас

сталкиваются с существенными трудностями в организации движения финансовых, в том числе и инвестиционных потоков, это объясняется нестабильностью экономической и правовой сфер внутри страны. Избежать данных проблем можно с помощью государственной поддержки, эффективной инвестиционной политики, ориентации на соперничество за рынки сбыта продукции предприятия. Поэтому основные преимущества зарубежного опыта бизнес-планирования выступают в определенной степени ориентирами в том, что нужно ускорить развитие системы бизнес-планирования, именно с помощью этого можно достигнуть восстановления доверия инвесторов, что даст им возможность эффективно использовать свой финансовый потенциал.

Зарубежная практика управлением предприятиями, достигшими значительного успеха в бизнесе, среди множества применяемых методов менеджмента использует бизнес-планирование. Руководители этих предприятий освоили основные методологические подходы к бизнес-планированию и эффективно реализуют заложенную в них системную логику в повседневной управленческой деятельности. С помощью бизнес-планирования они научились выделять главные приоритеты развития, контролировать и эффективно управлять ресурсами, предвидеть вероятные изменения в бизнесе, решать вопросы финансирования. Систематически проводимые исследования деятельности зарубежных фирм показывают, что причинами абсолютного большинства банкротств компаний являются просчеты или отсутствие бизнес-планирования.

Таким образом, сущность бизнес-планирования проявляется в решении стратегических и тактических задач, стоящих перед предприятием, в объективной оценке собственной предпринимательской деятельности предприятия, фирмы и в том, что бизнес-план является необходимым инструментом проектно-инвестиционных решений в соответствии с потребностями рынка и сложившейся ситуацией хозяйствования.

Показатель условно-чистой продукции включает величину условно-чистой прибыли плюс издержки на заработную плату рабочих и служащих. Размер условно-чистой продукции можно также определить, как разницу между стоимостью реализованной продукции (оборотом) и стоимостью затраченных на ее производство ресурсов.

Сфера применения остальных оценочных показателей производственно-хозяйственной деятельности предприятий и организаций США ограничена, как правило, только потребностями бухгалтерского учета.

К показателям второй группы – затрат производства – можно отнести затраты на оплату труда, амортизацию, материально-энергетическое снабжение и др.

Важное значение в оценке производственно-хозяйственной деятельности предприятий и организаций имеют показатели третьей группы – относительные. Это различные коэффициенты, характеризующие эффективность использования производственных ресурсов. Основное их назначение – служить базой для сопоставлений (межотраслевых и межфирменных). Основной показатель – индекс отдачи (полученной прибыли) на вложенный капитал.

Важное значение в системе показателей хозяйственной деятельности предприятий в США придается обобщающему показателю эффективности производства

– индексу совокупной факторной производительности (СФП). Считается, что это наиболее точный критерий в долгосрочном плане.

Международная практика обоснования проектов применяет несколько обобщающих показателей для подготовки решения о целесообразности вложения средств. В их числе: чистая текущая стоимость; рентабельность; внутренний коэффициент эффективности; период возврата капитальных вложений; максимальный денежный отток; норма безубыточности.

Зарубежный опыт свидетельствует, что недооценка планирования деятельности в рыночных условиях или его некомпетентное осуществление приводят к большим, ничем не оправданным экономическим потерям и, в конечном счете, к банкротству организаций. Поэтому грамотная экономическая политика состоит не в отрицании, а в использовании принципов планирования.

В финансовом плане обобщаются итоговые достижения экономического функционирования. Он включает материально-производственные запасы, материальные средства всех структурных отделений, их взаимосвязанность и взаимозависимость.

Баланс предприятия – это сводная таблица, которая указывает данные состояния и средств его существования. Отчетный баланс является основанием для первоначального этапа финансового плана – исследования финансовых коэффициентов.

Для оптимального финансового планирования в организациях разрабатывают план денежных потоков предприятия. В доходном разделе представлены доходы от простых видов функционирования, доходы от основной деятельности (прибыль от общей активности) и доходы, приобретение которых напрямую не объединено с изготовлением и сбытом продукции (штрафы, неустойки). По таким же статьям что и доходы выражаются расходы.

Неразделимой частью текущего и продолжительного планирования является составление бюджета предприятия.

Каждый финансовый план, в первую очередь, должен сопровождаться формированием бюджета (составлением доходной и расходной части). Бюджет предприятия должен состоять из трех составляющихся: отчет о прибыли, отчет о движении денежных средств и баланс.

Отчет о финансовых результатах нужен для того, чтобы проанализировать и оценить доходность данного предприятия.

Главное назначение отчета о движении денежных средств – это послужить гарантией платежеспособности предприятия.

Методология предполагает теоретические основы управления финансами компании, а методика определяет способы увеличения накоплений денежных средств и минимизации затрат.

Методика финансового планирования – это комплекс вариантов определения каждого показателя, который включается в финансовый план предприятия.

Первый этап разработки финансовой стратегии подразумевается проведение анализа финансовых показателей деятельности компании за прошлый период. Эта оценка осуществляется на основе бухгалтерского баланса, отчета о финан-

совых результатах, отчета о движении средств. Результаты изучения документов используются при составлении прогноза.

На втором этапе на основе оценки финансового состояния компании составляются основные прогнозы, которые относятся к будущему финансовому планированию. Это прогноз движения денежных средств, прогноз бухгалтерского баланса, отчета о финансовых результатах.

Результаты прогнозирования закладываются в основу разработки общей финансовой стратегии компании и составление текущих финансовых планов. Стратегия формируется по основным направлениям деятельности предприятия.

Четвертый этап – это осуществление оперативного финансового планирования. Оно заключается в создании и выполнении плана и отчета о движении денежных средств организации.

На последнем этапе проводятся контрольные мероприятия за текущей производственной, коммерческой и финансовой деятельностью организации, которые и определяют конечные финансовые результаты.

Анализ эффективности финансово-экономической деятельности предприятия проводится в несколько этапов.

Шаг №1. Определить цели и объекты анализа финансово-экономической деятельности предприятия. Это очень важный этап анализа деятельности предприятия. Не разобравшись с ним, переходить к следующим шагам нельзя. Должно возникнуть понимание, что анализировать, для чего и как этим пользоваться. Если, например, цели предприятия связаны с долей рынка, то нужно не только анализировать свои объемы, но и мониторить чужие.

Шаг №2. Выбрать необходимые виды анализа деятельности предприятия. В профессиональной литературе можно найти много классификаций видов анализа финансовых результатов деятельности предприятия по различным признакам. Остановимся на анализе по временному признаку, который полезен для всех предприятий.

1. Анализ текущей ситуации. Важно зафиксировать ситуацию «здесь и сейчас». Это точка отсчета. Она важна не только для того, чтобы оценить затем достижения/провалы, но и может повлиять вообще на стратегические моменты, если ожидания и реальность окажутся далеки друг от друга.

2. Перспективный анализ деятельности предприятия. Это анализ бюджета, планов предприятия – как при краткосрочном планировании, так и при долгосрочном. Технически этот процесс в принципе несложный, тяжело как раз найти тот самый путь, но это уже вопрос не к анализу, а к предпринимательскому чутью и управленческому таланту. Пренебрегать перспективным анализом не стоит – всегда проще скорректировать свои действия, помоделировать ситуацию, чем пытаться перестроиться на другую деятельность. Техника такая: проанализировать бюджет (вычислить заданные показатели); сопоставить прогнозные результаты с целями предприятия; при необходимости внести корректировки в бюджет. Здесь есть подводные камни: при корректировке бюджета не нужно стремиться к бесконечности – если результат недостижим, то можно сто раз корректировать бюджет, но не получить того, что хотели; ни в коем случае нельзя написать на бумаге недостижимый результат и надеяться на «авось».

3. Анализ исполнения бюджета. Многие ошибочно полагают, что анализ исполнения бюджета покажет, что произошло по факту. Это можно понять и без анализа. Анализ должен ответить на вопрос «почему». Нужно установить правильные причинно-следственные связи, которые далеко не всегда лежат на поверхности. В анализе исполнения бюджета скорость важна, так как он используется для мотивации и планирования последующих периодов деятельности. Важны любые существенные отклонения, не только отрицательные, но и положительные.

Шаг № 3. Составить перечень показателей.

Примерный список классических инструментов анализа деятельности предприятия:

- показатели рентабельности;
- показатели оборачиваемости;
- показатели ликвидности;
- горизонтальный и вертикальный анализ;
- маржинальный анализ;
- показатели эффективности;
- ключевые показатели достижения целей;
- метод подстановок;
- гибкий бюджет;
- факторный анализ исполнения бюджета;
- тематический анализ.

Шаг № 4. Создать регламент анализа деятельности предприятия.

Регламент содержит сроки, список участников анализа деятельности предприятия, порядок предоставления информации пользователям. Этот документ должен быть очень простым и понятным, может включать в себя следующие пункты:

- цели/предмет анализа;
- наименование отчета, адресат, срок представления отчета;
- исполнитель;
- источник информации;
- примечания по методологии.

Порядок проведения анализа деятельности предприятия можно организовать, как стабильно работающую систему, но сущность анализа нельзя фиксировать. Он должен быть ситуационным, гибким и мобильным. Большой ошибкой будет рассчитывать одни и те же показатели в отрыве от стратегии и ситуации.

В ходе разработки финансовой стратегии проводится оценка движения денежных потоков организации.

К задачам анализа денежных потоков организации можно отнести следующие:

- оценка оптимальности объемов денежных потоков организации;
- оценка денежных потоков по видам хозяйственной деятельности;
- оценка состава, структуры, динамики и направлений движения денежных средств;
- выявление и изменение влияния различных факторов на формирование денежных потоков;

– выявление и оценка резервов улучшения, разработка предложений по реализации резервов, для повышения эффективности использования денежных средств.

Анализ отчета о движении денежных средств может существенно углубить и скорректировать выводы относительно ликвидности и платежеспособности организации, ее финансового потенциала, полученные предварительно на основе статичных показателей в ходе финансового анализа. В подтверждение выше сказанного, далее будет приведена методика анализа отчета о движении денежных средств с точки зрения оценки платежеспособности предприятия.

Для этого мы используем следующие показатели платежеспособности:

- коэффициент платежеспособности ($K_{пл}$);
- коэффициент соотношения притока и оттока по текущей деятельности ($K_{п/о}$);
- достаточность денежного потока по текущей деятельности для погашения обязательств ($D_{ср}$);
- коэффициент обслуживания долга (Код).

В практике анализа широко известен показатель платежеспособности предприятия, который определяется как отношение притоков денежных средств к оттокам за отдельный промежуток времени. Его значение должно быть не менее единицы, что означает достаточное количество денежных средств для обеспечения требуемых выплат. Таким образом, выявлено, что значение данного показателя непосредственно зависит от рационального использования денежных средств от текущей, инвестиционной и финансовой деятельности предприятия.

Коэффициент соотношения притока и оттока по текущей деятельности является дополнением к коэффициенту платежеспособности. Он определяется как отношение притока средств от текущей деятельности к величине оттока средств по аналогичному виду деятельности. Его нормативное значение должно быть больше 1. Это объясняется приоритетным значением основного вида деятельности, а также возможностью компенсации оттоков по другим видам деятельности.

Далее определяется достаточность денежного потока по текущей деятельности для погашения обязательств, этот показатель рассчитывается как отношение чистого денежного потока по текущей деятельности к оттоку денежных средств по финансовой деятельности. Высокое значение коэффициента (больше 1) указывает на возможность предприятия с помощью собственных средств погашать свои обязательства. Показатель достаточности чистого денежного потока является важным коэффициентом, обуславливающим достаточность формируемого предприятием чистого денежного потока, с учетом финансовых потребностей.

Также особое значение имеет коэффициент обслуживания долга, который определяется как отношение величины заемного капитала к сумме операционного денежного потока. Он характеризует возможность организации погашать обязательства за счет денежных средств от текущей деятельности. Операционные денежные потоки отражают на текущий момент времени уровень дохода, из которого может быть погашена задолженность. Коэффициент обслуживания долга определяет количество периодов, необходимых для выплаты долга.

Отчет о движении денежных средств содержит информацию, которая может быть проанализирована за некоторый период времени, чтобы получить более полное представление о прошлой деятельности компании и ее перспективы на будущее. Эта информация также может быть эффективно использована для сравнения производительности и перспектив различных компаний в отрасли, а также для сравнения компаний различных отраслей. Есть несколько коэффициентов на основе денежного потока от операционной деятельности, которые могут оказаться полезными в этом анализе. Эти показатели обычно разделяют на показатели эффективности использования денежных потоков (рентабельности) и показатели покрытия денежных потоков (платежеспособности).

Эффективность работы предприятия полностью зависит от организации системы управления денежными потоками. Данная система создается для обеспечения выполнения краткосрочных и стратегических планов предприятия, сохранения платежеспособности и финансовой устойчивости, более рационального использования его активов и источников финансирования, а также минимизации затрат на финансирование хозяйственной деятельности.

Планирование требуется, для того чтобы покрыть необходимыми средствами активность фирмы для:

- отбора версий результативного капиталовложения;
- проявления на предприятии ресурсов прироста прибыли из-за расчетливого употребления материальных фондов.

Оно помогает осуществлять контроль финансового положения, состоятельности и устойчивости организации. В финансовой среде есть множество способов финансового планирования, хотя есть и универсальные правила, методики, принципы, которые устойчивы независимо от того, каким самым образом формируется финансовый план.

Процедура разработки финансовой стратегии предполагает составление бюджета, который может включать в себя следующие подпункты:

- способы получения прибыли (например, оказание той или иной услуги, которая пользуется спросом у целевой аудитории);
- таблица расходов;
- возможные способы получения дополнительного финансирования (кредитование, инвестирование);
- определение нормативно правовой формы и системы налогообложения.

Прогнозы объемов продаж.

Данный раздел содержит информацию о возможных объемах продаж при соблюдении определенных условий. Здесь необходимо отразить план проведения таких мероприятий, как маркетинговая кампания, реклама, способы сбыта, а также требуемый бюджет. Прогноз помогает правильно распределить ресурсы и выявить возможное движение денежных потоков. В большинстве случаев прогноз объема продаж составляется на 3 года. На первый год работы предприятия прогнозирование может составляться по месяцам.

График расчетной прибыльности.

График расчетной прибыльности составляется после того, как будут определены прогнозы объемов продаж и распределен бюджет предприятия. Расчетная

прибыль – это показатель общей выручки организации с учетом вычетов ежемесячных выплат по заработным платам, кредитным обязательствам и других краткосрочных расходов. Разработка графика расчетной прибыльности делается для того, чтобы наглядно было видно, когда предприятие начнет окупать вложенные средства и приносить чистую прибыль. Кроме того, составление графика поможет определить политику ценообразования.

Вступительный баланс.

Данный пункт делится на 2 подпункта: актив; пассив. В активе должны отражаться имущественные ресурсы, а также права, которыми наделено предприятие. В пассиве отражаются источники возникновения имущества и прав. Прежде чем составлять вступительный баланс для финансового плана, необходимо провести инвентаризацию имеющихся материальных активов организации.

Список использованных источников

1. Приказ Минфина России от 28.08.2014 №84н (ред. от 21.02.2018) «Об утверждении Порядка определения стоимости чистых активов» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.10.2014 №34299) – КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2022].
2. Балдин К.В. Управленческие решения: учебник / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – 9-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 495 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573213>
3. Ким С.А. Теория управления: учебник / С.А. Ким. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 240 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Орехов С.А. Корпоративный менеджмент: учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова; под общ. ред. С.А. Орехова. – 4-е изд., перераб. – Москва: Дашков и К°, 2017. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584>
5. Стратегическое управление: учебник / И.К. Ларионов, А.Н. Герасин, О.Н. Герасина и др.; под ред. И.К. Ларионова. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 235 с.: ил. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
6. Фомичев А.Н. Стратегический менеджмент: учебник для вузов / А.Н. Фомичев. – Москва: Дашков и К°, 2018. – 468 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496068>
7. Абдукаримов И.Т. Анализ финансового состояния и финансовых результатов предпринимательских структур/ Учебное пособие / И. Т. Абдукаримов, М. В. Беспалов; под общей редакцией П.А Сидорова. – М.: НИЦ Инфра-М, 2019. – 215 с.
8. Бердникова Л. Ф., Портнова Е.С. Финансовое состояние организации: понятие и факторы, на него влияющие / Л.Ф. Бердникова, Е.С. Портнова // Молодой ученый. – 2021. – №17. – С. 372–374.

9. Быкадеров В.А. Финансово-экономическое состояние предприятия: Практическое пособие. – М.: Приор, 2018. – 295 с.
10. Витрянский В.В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. – 2018. – №49. – С. 20–26.
11. Гурнович Т.Г., Захарова М.И. Финансовая устойчивость предприятия / Т.Г. Гурнович, М.И. Захарова // Современные научные исследования и разработки. 2021. №8 (8). – С. 71–73.
12. Егоршин А.П. Основы менеджмента: Учебник для вузов / А.П. Егоршин. – Н.Новг.: НИМБ, 2018. – 320 с.
13. Ковалев А.И., Привалов В.П. Анализ финансового состояния предприятия. – 4-е изд., исправл. и доп. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2020. – 208 с.
14. Любушин, Н.П., Лещёва В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учебное пособие для вузов / Под ред. проф. Н.П. Любушина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. – 471 с.
15. Марочкина В.М., Колпина Л.Г., Титки А.Г. Основы финансового менеджмента на предприятии: Учебное пособие / Под ред. В.М. Марочкиной. – Мн.: БГЭУ, 2020. – 315 с.
16. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; Пер. с англ. О.И. Медведь. – М.: Вильямс, 2016. – 672 с.
17. Панков Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2018. – 237 с.
18. Прыкина Л.В. Экономический анализ предприятия: Учебник для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. – 306 с.
19. Пястолов С.М. Анализ финансового состояния предприятия: Учебник. – 2-е изд., Стереотип. – М.: Издательский центр «Академия», 2018. – 333 с.
20. Раицкий К.А. Экономика предприятия: Учебник для вузов. – М.: Издательство «Торговая корпорация «Дашков и К^о», 2019. – 412 с.
21. Ряховская А.Н. Антикризисное бизнес-регулирование: монография. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2019. – 240 с.
22. Единый государственный информационный портал – <http://www.gosuslugi.ru>

ОСОБЕННОСТИ МАТЕРИАЛЬНОГО И НЕМАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Бор Валерия Николаевна,

канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Руденко Ирина Николаевна,

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. В статье рассмотрены основные виды материального и нематериального стимулирования работников, их эффективность в процессе реализации.

Ключевые слова: стимулирование, система управления, виды материального и нематериального стимулирования

FEATURES OF MATERIAL AND NON-MATERIAL INCENTIVES FOR EMPLOYEES IN THE ORGANIZATION'S MANAGEMENT SYSTEM

Valeria N. Bor,

associate Professor of the Department of Social, Humanitarian and Natural Sciences
of the Moscow International Academy

Irina N. Rudenko,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. The article discusses the main types of material and non-material incentives for employees, their effectiveness in the implementation process.

Keywords: stimulation, management system, types of material and non-material incentives

В настоящее время для эффективной и плодотворной деятельности любой организации требуются ответственные и инициативные сотрудники, высокоорганизованные и стремящиеся к трудовой самореализации личности. Поэтому ключевой задачей руководителя является управление человеческими ресурсами с целью получения оптимального результата. Для этого необходимо обеспечить не только функциональную загрузку работников и создать им необходимые условия, но и вызвать у них желание энергично совершать именно те действия, которые приближают организацию к достижению поставленных целей. Один из вариантов решения данной проблемы – пересмотр методов мотивации и стимулирования сотрудников, используемые при руководстве организацией и коллективом в частности.

Одно из определений понятия **стимулирование** (лат. *stimulare*) – влияние на мотивационную структуру личности работника посредством направленного управленческого воздействия, с целью получения определенного результата, которым в современных условиях становится способность работника накапливать

и эффективно использовать в соответствии с целями и ценностями организации имеющийся трудовой потенциал [1].

Стимулирование как метод воздействия на трудовое поведение работника опосредовано через его мотивацию. При стимулировании побуждение к труду происходит в форме компенсации за трудовые усилия.

Есть такие руководители, которые считают, что формирование системы мотивации и стимулирования сотрудников лишняя трата времени, поскольку всем работникам предоставляется рабочее место и выплачивается заработная плата. Кроме того, в государственных организациях работодатели обеспечивают, по их мнению, комфортные условия труда, которые не предоставляют многие частные организации: официальное трудоустройство, «белая зарплата», полный социальный пакет и т.д.

Такие руководители по привычке считают, что основной вид мотивации сотрудника – материальное стимулирование, но это далеко не так. Не будем спорить, что до определенного момента мотивация в виде материального стимулирования может влиять на качество работы сотрудника, но постепенно у того же сотрудника происходит привыкание к размеру денежных выплат и качество труда, которое сначала возросло, может снижаться.

Еще одним недостатком материального стимулирования является сложность однозначной оценки результатов выполненной работы. Чаще трудности возникают тогда, когда результаты деятельности работника необходимо посчитать. При сдельной оплате труда, такие трудности не возникают: сколько сделал – столько и получил. Но как посчитать труд интеллектуальный, если он к тому же и коллективный? Повременная система оплаты не так эффективна, потому что можно работать разное количество часов с различной производительностью. Самым очевидным способом оценки такой деятельности становится разработка систем показателей. Например, в зарубежных странах уже давно применяется KPI (Key Performance Indicators – «ключевые показатели эффективности») в разнообразных сферах деятельности.

Кроме того, в своей деятельности любой работник сталкивается с более вескими явлениями, чем высокая заработная плата:

- сильные физические перегрузки;
- постоянные многочасовые переработки, считающиеся нормой и никак не поощряющиеся;
- некомфортные условия труда;
- постоянные конфликтные ситуации в коллективе.

Таким образом, заработная плата не может и не должна быть основным стимулятором деятельности сотрудника. Тем более что в государственных учреждениях, особенно в последнее время, нет возможности постоянно повышать заработную плату.

Так же к методам материального стимулирования относятся премии, надбавки, доплаты – материальное поощрение за высокие результаты труда, опыт и знания, инициативность и т.п. Положительным моментом использования этого метода является то, что сотрудник отмечает связь между эффективностью своего

труда и вознаграждением. Система с применением данного метода способствует росту производительности, вдохновляет сотрудников на получение новых знаний и навыков, и применения их в своей деятельности для достижения наилучших результатов.

К недостаткам можно отнести то же, что было указано выше – сложность оценки индивидуального вклада в общий результат, вследствие чего возможно возникновение конфликтов в коллективе. Также следует отметить, что, если основной доход сотрудника будет целиком зависеть от премий (иными словами, не будет минимального стабильного гарантированного заработка, который покрывал хотя бы физиологические потребности), такой сотрудник рано или поздно уйдет в другую организацию.

Материальное стимулирование дает положительные результаты только тогда, когда работник видит результат своей деятельности в достижении конечной цели. Нерегулярные премии действуют гораздо эффективнее запланированных, поскольку последние обычно становятся неизменной частью заработной платы и сотрудник постепенно снижает свою производительность, так как понимает, что все равно ее получит. В любом случае схема получения материальных поощрений должна оставаться прозрачной для сотрудников. Объясняется это тем, что человек обязан знать, за какой результат он будет вознагражден, и тем самым систематизировать свою трудовую деятельность [2].

Именно поэтому в последнее время при управлении образовательной организацией встает вопрос, - каким образом повысить мотивацию сотрудников к деятельности и при этом сэкономить денежные средства? В такой ситуации есть только один путь решения – нематериальное стимулирование.

Видов нематериального стимулирования существует множество. И рамки этого множества определяет только желание и компетентность руководителя.

Среди наиболее популярных методов нематериального стимулирования трудовой деятельности являются:

1. Социально-психологические – обычно их связывают с потребностью человека в самоутверждении. Реализовать данные потребности можно с помощью участия сотрудников в управлении организацией, в принятии определенных решений. Молодых специалистов обычно привлекают быстрым продвижением по карьерной лестнице и возможностью заниматься интересными и перспективными проектами.

2. Моральные – связаны с одобрением деятельности сотрудника. К этим стимулам относится прежде всего признание, которое может быть публичным и личным.

Личное признание – это когда особо отличившиеся работники упоминаются в специальных докладах высшему руководству, получают право подписывать документы, в разработке которых они принимали участие, персонально поздравляются администрацией по случаю праздников и знаменательных дат.

Публичное признание – широкое распространение информации о достижениях работников в газетах, выпускаемых организацией, на специальных стендах (Доска почета, информационный стенд, официальный сайт, социальная сеть и т.п.), награждение почетными знаками, грамотами и т.п.

К специфическим моральным методам относятся похвала и критика.

Похвала должна следовать за любыми достойными действиями исполнителей, пусть даже незначительными, но обязательно конкретными и способствующими достижению целей организации. К ней предъявляются такие требования как дозированность, последовательность, регулярность, контрастность. Однако при частом использовании действенность этого метода ослабевает. Отсутствие похвалы, особенно за хорошую работу, а также незаслуженная похвала – демотивируют.

Критика должна быть конструктивной, чтобы стимулировать действия человека на устранение недочетов и указывать на возможные варианты.

К правилам осуществления критики относятся:

- конфиденциальность, доброжелательность, уважительное отношение к личности критикуемого, сопереживание ему, самокритика;
- высказывание замечаний иносказательно, в косвенной форме;
- отсутствие категоричных требований признания ошибок и правоты критикующего;
- подчеркивание возможностей устранения недостатков и демонстрация возможностей прийти на помощь [4].

Еще к нематериальным методам стимулирования можно отнести повышение квалификации и стажировки за счет организации. Хотя этот метод требует финансовых вложений со стороны организации, однако обладает очевидным преимуществом данного вида воздействия на сотрудников, т.к. вырабатывает стремление у работников к постоянному повышению уровня квалификации. Другими словами, нужно, чтобы у сотрудника было не только желание повышать эффективность своей трудовой деятельности, но и возможность [2].

Также интересным методом является предоставление гибкого или свободного графика работы. Данный метод применим в организациях, деятельность сотрудников которых связана с высокоинтеллектуальным трудом. Кроме того, к этому инструменту обращаются руководители, когда хотят привлечь в организацию перспективных студентов последних курсов, чтобы обеспечить на будущее в коллективе квалифицированного специалиста.

Своевременное положительное подкрепление эффективной деятельности работника является одним из главных в стимулировании. Немедленное получение поощрения правильных действий дает понять работнику, что интересные и инициативные решения не только замечаются, но еще и вознаграждаются. Если же вовремя не «отблагодарить» работника, то эффект значительно меньше. Причем, прежде всего, страдает репутация руководителя, потому что сотрудник уже не доверяет обещаниям, а значит, и свою работу выполняет соответственно.

Таким образом, нематериальное стимулирование сотрудников делает возможным создания в организации комфортной обстановки, в которой каждый сотрудник будет ощущать невероятную ценность своего труда.

После того, как были рассмотрены основные виды материального и нематериального стимулирования, можно сделать вывод, что руководителю необходимо разработать систему стимулирования таким образом, чтобы в ней были правильно сбалансированы материальные и нематериальные методы, тогда это позволит

не только сохранить лояльность и эффективность работы сотрудников, но и сократить затраты, снизить сопротивление при изменениях и нововведениях, добиться реализации стратегии организации.

Список использованных источников

1. Волгин Н.А. и др. Стимулирование производительности труда / Н.А. Волгин, В.И. Плакся, С.А. Цьовх. — Брянск, 2020. Одегов Ю. Г. Стимулирование развития персонала как фактор роста производительности труда // Нормирование и оплата труда в промышленности. — 2021. — № 4. С 12–24.

2. Вторушин Н.А., Потапов, А.М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: настоящее и будущее [Электронный ресурс] / Н.А.Вторушин, А.М. Потапов // Вестник науки Сибири. – 2015. – № 4. – Режим доступа: <http://sjs.tru.ru> (дата обращения 20.03.2022).

3. Данилина Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 208 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191> (дата обращения 21.04.2022).

4. Дейнека А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 288 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308> (дата обращения 28.04.2022)

5. Ульянов С.С. Роль современных методов материального стимулирования персонала / С. С. Ульянов. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 9 (247). — С. 153-155. — URL: <https://moluch.ru/archive/247/56967/> (дата обращения: 24.03.2022).

МЕТОДИКА АНАЛИЗА И ОЦЕНКИ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ С ОБРАЩЕНИЯМИ ГРАЖДАН В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНАХ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ

Бордоусов Олег Владимирович,

канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аникин Александр Сергеевич,

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. В статье авторами рассматриваются теоретические и практические вопросы организации работы с обращениями граждан. Своевременное и качественное разрешение проблем, содержащихся в обращениях, в значительной мере способствует удовлетворению нужд и запросов граждан, снятию напряженности в местном сообществе, повышению авторитета органов власти и управления, укреплению их связи с населением. По мнению авторов, практика работы с обращениями граждан показывает, что местная исполнительная власть остаётся главным гарантом решения проблем жизнедеятельности.

Ключевые слова: обращение, обращение гражданина, законодательство об обращениях, система законодательства, закон, подзаконный акт, жалоба, заявление, предложение, право на обращение

METHODOLOGY OF ANALYSIS AND EVALUATION OF THE ORGANIZATION OF WORK WITH CITIZENS' APPEALS IN MUNICIPAL EXECUTIVE AUTHORITIES

Oleg V. Bordousov,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Alexander S. Anikin,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. In the article, the authors consider theoretical and practical issues of organizing work with citizens' appeals. Timely and high-quality resolution of the problems contained in the appeals greatly contributes to meeting the needs and requests of citizens, relieving tension in the local community, increasing the authority of authorities and management, strengthening their ties with the population. According to the authors, the practice of working with citizens' appeals shows that the local executive remains the main guarantor of solving life problems.

Keywords: appeal, citizen's appeal, legislation on appeals, system of legislation, law, by-law, complaint, application, proposal, right to appeal

На сегодня остается актуальным вопрос в организации эффективной работы с обращениями граждан. Анализ позволил выявить следующее. Громадное количество обращений – проблема номер один. Люди все чаще стали прибегать, при обращении в государственные органы исполнительной власти, посредством интернета, нежели в письменной или устной форме. В большинстве случаев, граждане не удовлетворены ответами органов гос. исполнительной власти и отправляют повторные обращения на ранее заданные вопросы, что порождает проблему номер два. Для обработки громадного количества обращений и изучения проблем граждан, а также ответа, по сути дела, в гос. органах исполнительной власти по большому счету не хватает грамотных узких специалистов, что порождает следующую проблему. Она заключается в отсутствии какого-либо обучения либо же повышения квалификации госслужащих на своих рабочих местах, чтобы хоть как-то усилить свои грамотность и, возможно, компетентность в сфере обращения граждан, что позволило бы исключить так называемый бюрократический подход к данному институту [11, с. 17].

По факту, вместо решенного вопроса, сегодня, человеку отправившему обращение придет лишь так называемая «отписка». Из-за этого происходит полное аннулирование доверия к своей стране. Лишь беспрекословное исполнение установленного №59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» приведет к положительному результату в данной сфере. В этом законе рассмотрены все необходимые аспекты, такие как: порядок рассмотрения поступивших обращений и заявлений, обязательны сроки, отведенные для ответа, улучшение качества работы в данной области и указание мер для недопущения таких повторных обращений. Как видно, что очень актуальна проблема с повторными обращениями. Безусловно, люди получившие «отписки», либо вообще не получившие в обозначенные сроки ответы, остаются неудовлетворенными таким положением вещей.

Другая проблема вытекает из-за не правильно организованной работы в делопроизводстве в соответствующих органах, что влечет за собой невозможность предоставления ответа в заданные законом сроки. В независимости от вопроса, всегда необходимо сконцентрированное внимание на данной проблеме для того, чтобы гражданин остался доволен ответом.

Важнейшие цели и поставленные задачи государственной политики, определенных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [6, с.88]:

- продвижение цифровых технологий и инновационных решений в области государственного управления и гос. услуг, включая интересы как населения и субъектов МСП, так и ИП;
- создание и продвижение механизма исполнения выработанной политики государств – членов ЕАЭС области цифровой экономики.

Правительство Российской Федерации разработало специальный федеральный проект для осуществления вышеперечисленных задач, которое получило название «Цифровое государственное управление», в рамках национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Реализация данного проекта позволит предоставить не только гражданам, но и организациям прямой доступ к цифровым гос. услугам и сервисам, построение нац. системы для управления данными, внедрение электронного правительства, создание прямых решений в государственное управление.

До 2024 года ожидается достижение следующих показателей:

- предоставление онлайн и проактивно государственных (муниципальных), использование 25 цифровых «суперсервисов» по насущным ситуациям;
- автоматизация электронного документооборота бюджетных учреждений и гос. и муниципальных органов на 90%;
- переход на электронную подпись и с цифровым удостоверением личности граждан до 60%;
- достижение показателя доли электронного документооборота в едином объеме в размере 90% между органами государственной власти государств Евразийского экономического союза (ЕАЭС) и Россией.

Результаты, которые ожидаются от проекта:

- изобретение моносервисов и суперсервисов;
- изобретение национальной системы управления данными (НСУД);
- обеспечение эксплуатации и развития инфраструктуры электронного правительства;
- создание единого окна цифровой обратной связи, включая обращения, жалобы, в том числе по государственным услугам, функциям, сервисам;
- введение в государственное управление платформенных сквозных решений;
- преобразование институциональных и организационных механизмов взаимодействия Российской Федерации и Евразийской экономической комиссии в рамках реализации цифровой повестки ЕАЭС.

Чтобы развивать информационные системы для оказания электронных государственных услуг и электронное правительство, было выделено на это половина всех расходов проекта.

Комплексные гос. услуги, которые оказываются в проактивном режиме с наиболее встречающимися повседневными ситуациями (заявка на кредит, рождение ребенка и т.п.) называются суперсервисами. Планируется взаимосвязь гос. услуг и бюджетных учреждений и негосударственных сервисов (страховых, банковских и т.п.) в составе каждого суперсервиса. До 2020 года процент наиважнейших услуг, предоставляемых в целевом виде по проекту должен добраться до планки в 15%, тогда как до 2024 года этот показатель необходимо довести до 100%. В проектном паспорте указаны характерные черты суперсервисов, которые представлены ниже, на рисунке 1.



Рисунок 1. Целевое состояние предоставления государственных и муниципальных услуг [13, с. 31]

Итак, выделим ключевые характеристики суперсервисов:

- типизация и стандартизация услуг на основе наиболее значимых ситуаций, возникающих в жизни;
- модель реестровая, где юридическую силу представляет запись в реестре единой гос. информационной системе, нежели письменный документ с печатью на нем;
- многоканальность, когда информация и результаты получают с помощью социальных сетей, мобильных устройств, сайты, приложений, e-mail и т.д.;
- полное аннулирование какого-либо участия человека для принятия решений, т.е. автоматизация принятия решений по заложенным в программу алгоритмам, согласно действующих правил и регламентов;
- проактивность – автоматическое уведомление порталом гос. услуг на электронную почту, через социальные сети либо push-уведомления на телефон об услугах;
- экстерриториальность – возможность предоставления услуги в любом месте дислокации, в независимости от места регистрации человека;
- автоматизированный процесс оказания услуг – перевод документов в электронный вид.

В целях обеспечения объективной оценки результативности деятельности муниципальных органов исполнительной власти за полугодие, 9 месяцев и год оценка показателей проводится нарастающим итогом:

- за выполнение показателя в следующем периоде добавляются баллы, за невыполнение – не добавляется.

Полученное значение умножается на коэффициент, соответствующий временному периоду (коэффициент полугодия – 1/2, коэффициент 9 месяцев – 1/3, коэффициент года – 1/4). Данные коэффициенты используются для каждого показателя [8, с. 36].

Итоговый результат определяется суммарным количеством присвоенных баллов по всем показателям с использованием правила математического округления

чисел (до целого числа). Максимально возможный результат работы муниципального органа исполнительной власти составляет 10 баллов.

Оценка по показателю «Проведение выездных приемов граждан в городском округе» осуществляется с учетом количества проведенных в отчетном периоде выездных приемов каждым должностным лицом. При проведении оценки используются данные, содержащиеся в отчетах по итогам проведения выездных приемов. Оценочная шкала по данному показателю выглядит следующим образом: один выездной прием в квартал - 1 балл «1»; два приема в квартал – 1,5 балла «1,5»; три приема в квартал – 2 балла «2».

Максимальное количество баллов по данному показателю 2 балла «2».

Оценочная шкала в указанном случае выглядит следующим образом: в квартал максимум присваивается 2 балла «2», не проведен выездной прием - баллы не присваиваются «0».

На основе анализа мнений, имеющихся в литературе, для определения социальной эффективности работы муниципального органа исполнительной власти с обращениями граждан, можно рассматривать следующие основные показатели:

– уровень удовлетворенности граждан, обратившихся в муниципальный орган власти с обращением (высокий – более 90%; средний – 70-90%; низкий – менее 70%). В случае достижения высокого уровня удовлетворенности присваивается 2 балла, среднего – 1 балл, низкого – 0 баллов.

В случае выполнения показателя по п.п. 2-7 – «присваивается 1 балл («1»), в случае невыполнения показателя – балл не присваивается («0»).

Таким образом, максимальная оценка социальной эффективности работы муниципального органа власти с обращениями граждан составит 8 баллов. В случае достижения от 8 до 6 баллов следует говорить о высокой социальной эффективности работы муниципального органа власти с обращениями граждан. При более низких показателях 5-3 балла – о среднем уровне социальной эффективности; при достижении показателя от 0 до 2 баллов – следует говорить о низкой социальной эффективности работы муниципального органа власти с обращениями граждан.

Также видится необходимым перед проведением оценки социальной эффективности работы муниципального органа исполнительной власти с обращениями граждан предварительное проведение анализа структуры обращений граждан в муниципальные органы исполнительной власти по сферам жизнедеятельности (здравоохранения, жилищно-коммунального хозяйства, образования и т.п.) в целях выявления приоритетности вопросов, поставленных в обращениях. Необходимо изучение динамики обращений граждан, поставленных на контроль, и повторных обращений.

Итак, рассмотрена методика оценки организации работы с обращениями граждан в муниципальных органах исполнительной власти и выделены ее основные показатели. На основе анализа методик оценки результативности организации работы с обращениями граждан в муниципальных органах исполнительной власти, имеющихся в литературе, разработана авторская методика оценки результативности организации работы с обращениями граждан в муниципальных органах власти, которая будет применена на примере деятельности Управы района Филевский Парк Города Москвы.

Список использованных источников

1. Анциферова И.В. Система непрерывного профессионального образования муниципальных служащих: становление, опыт, современное состояние / И.В. Анциферова, С. А. Рябыкин // Муниципальная служба: правовые вопросы. – 2018. – № 2. – С. 13–14.
2. Биккулова А.К. Организация делопроизводства при работе с обращениями граждан в государственных органах / А.К. Биккулова // Студенческий вестник. 2022. – № 5-2 (197). – С. 11–13.
3. Боброва Д.Н. Современные технологии в работе с обращениями граждан в органах местного самоуправления / Д.Н. Боброва, О.С. Петрова // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2021. – № 3. – С. 212–218.
4. Богданова П.С. Правовое обеспечение работы с обращениями граждан в Российской Федерации / П.С. Богданова // Научный Лидер. 2022. – № 2 (47). – С. 134–137.
5. Бухвальд Е.М. Муниципальные стратегии в России: новые условия и новые задачи / Е.М. Бухвальд, О.Н. Валентик // Региональная экономика. Юг России. 2020. – Т. 8. – № 1. – С. 26–37.
6. Дворядкина Е.Б. Тенденции развития муниципальных районов в национальном экономическом пространстве / Е.Б. Дворядкина, Е.А. Белоусова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2020. – Т. 13. – № 1. – С. 87–105.
7. Иванов Ю.В. Институт обращения граждан. Проблемы и способы модернизации / Ю.В. Иванов // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2021. – № 2 (39). – С. 37–42.
8. Идигова Л.М. Роль муниципальных образований в социально-экономическом развитии страны и регионов / Л.М. Идигова // Тенденции развития науки и образования. 2020. – № 6(60). – С. 36–37.
9. Кукарина Ю.М. Законодательное регулирование работы с обращениями граждан в Российской Федерации / Ю.М. Кукарина // В книге: Делопроизводство. Быкова Т.А., Вялова Л.М., Кукарина Ю.М., Санкина Л.В. – М., 2021. – С. 358–361.
10. Лыскова Е.И. Становление и развитие института обращений граждан / Е.И. Лыскова // Право и политика. – 2017. – № 3. – С. 13.
11. Монгуш А.А. Проблемы организации работы в сфере обращений граждан и юридических лиц в органы государственной власти и местного самоуправления / А.А. Монгуш // Студенческий. 2022. – № 5-4 (175). – С. 17–19.
12. Нагоев А.Б. Направления взаимодействия органов власти и местного самоуправления с населением / А.Б. Нагоев, Т.А. Налчаджи, Ф.Р. Бисчекова, З.А. Хандохова // Московский экономический журнал. 2021. – № 6.
13. Самсонова Т.Н. Совершенствование работы по развитию коммуникации с населением в местной администрации в условиях применения информационных технологий / Т.Н. Самсонова, Ю.В. Печагина // Ученые записки Алтайского филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. 2021. – № 18 (18). – С. 29–33.

ОСОБЕННОСТИ УЧЕТА МАТЕРИАЛЬНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАПАСОВ

Васильева Ирина Николаевна,

канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Завадский Эдвард Константинович,

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская
международная академия»

Аннотация. Материальные ресурсы – это различные виды сырья, материалов, топлива, энергии, комплектующих и полуфабрикатов, закупаемые хозяйствующим субъектом для выпуска продукции, оказания услуг и выполнения работ.

Ключевые слова: материальные ресурсы, запасы, бухгалтерский баланс

FEATURES OF INVENTORY ACCOUNTING

Irina N. Vasilyeva,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Edward K. Zavadsky,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. Material resources are various types of raw materials, materials, fuel, energy, components and semi-finished products purchased by an economic entity for the production of products, the provision of services and the performance of work.

Keywords: material resources, stocks, balance sheet

Материальные ресурсы – это различные виды сырья, материалов, топлива, энергии, комплектующих и полуфабрикатов, закупаемые хозяйствующим субъектом для выпуска продукции, оказания услуг и выполнения работ.

Материальные ресурсы переходят в материальные затраты, которые представляют собой совокупность материальных ресурсов, используемых в процессе производства. В общей совокупности затрат на производство они составляют примерно 70 %. Это свидетельство высокой материалоемкости продукции.

В составе материальных ресурсов предприятия наибольшая доля приходится на материально-производственные запасы, которые идут на производство продукции.

Запас – совокупность объектов, имеющих в наличии в конкретный момент времени, измеряемая в абсолютных единицах. Мера обоснованности запаса определяет его положительный или отрицательный момент в экономике конкретного предприятия.

Запасы предприятия подразделяют на:

- производственные – предназначены для производственного потребления. Основными элементами производственных запасов являются текущие, страховые и подготовительные запасы;
- товарные – запасы готовой продукции на складах предприятия и запасы товаров в каналах распределения. Содержат в себе текущую и страховую части;
- подготовительные – обеспечивают бесперебойность, постоянство и ритмичность производственного процесса. Содержат в себе запасы для подготовки продукции к хранению и запасы, которые создаются в конце срока хранения во время подготовки продукции к отгрузке покупателю или отпуску в производство;
- транспортные (запасы в пути, транзитные) - такая часть товарных запасов, которые в данный момент времени находятся в процессе поставки от поставщика (производителя) к потребителю продукции;
- текущие – основная часть производственных и товарных запасов, которые должны обеспечивать непрерывность производственного или торгового процесса между очередными поставками;
- страховые, гарантийные, резервные – предназначены для бесперебойного снабжения потребителя при непредвиденных обстоятельствах (отклонение партий поставок от предусмотренных договором, значительные колебания спроса на готовую продукцию, товары).

Чтобы добиться эффективного использования и экономного расходования всех видов ресурсов, на предприятии должны быть налажены контроль и система управления запасами. Правильное управление запасами позволяет обеспечивать производственный процесс, стабильную работу предприятия, извлекать прибыль.

Основные этапы планирования системы управления запасами на предприятии:

1. Определяют характеристики, параметры и стоимость запасов.
2. Анализируют запасы по соответствующим категориям (ключевые, менее важные и второстепенные).
3. Оценивают методы, систему управления запасами, используемые на предприятии.
4. Проводят сравнительный анализ используемого метода с требуемыми нормативами, настраивают работу системы информационного мониторинга запасов, хода выполнения заказов, издержек по хранению запасов.
5. Определяют процесс перехода на выбранную систему управления запасами, отрабатывают процесс введения (разработки) новой или модернизации применяемой системы управления запасами.

Снабжение производственных подразделений предприятия материальными ресурсами – основная функция материально-технического обеспечения. Эту функцию на предприятии выполняет отдел материально-технического обеспечения (ОМТО). Рассмотрим, как рационально организовать данный процесс.

Этап 1. Ежемесячно руководители структурных подразделений предоставляют в отдел материально-технического обеспечения заявку на закупку необходимых материалов, компонентов. В порядке исключения допускаются внеплановые заявки.

Этап 2. Руководитель отдела распределяет заявки по группам и назначает ответственных исполнителей, которые анализируют заявки на полноту информации, определяют объем потребления комплектующих и материалов.

Заявку регистрируют, после чего специалисты рассылают поставщикам запросы на предоставление коммерческого предложения, проводят переговоры (по телефону, письменно, посредством электронной почты).

Этап 3. На основании полученных коммерческих предложений составляют конкурентный лист из 3–5 компаний, имеющих наилучшие показатели по качеству, стоимости и точности поставок с указанием производителя. На основании составленного конкурентного листа руководитель отдела материально-технического обеспечения оценивает и выбирает поставщика.

Этап 4. Отобранными поставщиками (не менее двух) рассылают запросы на предоставление коммерческого предложения. При наличии разногласий с поставщиками идет согласование с руководителями структурных подразделений.

Этап 5. Юридический отдел составляет и утверждает договоры на поставку. На этапе получения продукции (услуг) могут быть внесены изменения в договоры закупки. В этом случае составляют дополнительное соглашение.

Первичные документы по поступлению и расходу производственных запасов являются основой организации материального учета. Непосредственно по первичным документам осуществляют предварительный, текущий и последующий контроль за движением, сохранностью и рациональным использованием материальных ресурсов.

Первичные документы по движению материалов должны тщательно оформляться, обязательно содержать подписи лиц, совершивших операции, и коды соответствующих объектов учета. Контроль за соблюдением правил оформления движения материальных ресурсов возложен на главного бухгалтера и руководителей соответствующих подразделений.

Синтетический учет производственных запасов ведут на синтетических счетах 10 «Материалы», 11 «Животные на выращивании и откорме», 14 «Резервы под снижение стоимости материальных ценностей», 15 «Заготовление и приобретение материальных ценностей», 16 «Отклонение в стоимости материалов». На синтетических счетах учет материальных ценностей ведут по фактической себестоимости или по учетным ценам. При учете материалов по фактической себестоимости в дебет материальных счетов относят все расходы по их приобретению.

При поступлении материалов дебетуют материальный счет 10 «Материалы» и кредитуют:

- счет 60 «Расчеты с поставщиками и подрядчиками» – на стоимость поступивших материалов по ценам поставщиков;
- счета 66 «Расчеты по краткосрочным кредитам и займам» и 67 «Расчеты по долгосрочным кредитам и займам» – на сумму начисленных процентов за кредиты и займы, использованные на закупку материалов;
- счет 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами» – на стоимость услуг, оплачиваемых чеками транспортным (железнодорожным и водным) организациям;

- счет 71 «Расчеты с подотчетными лицами» – на стоимость материалов, оплаченных из подотчетных сумм;
- счет 23 «Вспомогательные производства» – на расходы по доставке материалов собственным транспортом и на фактическую себестоимость материалов собственного производства;
- счет 20 «Основное производство» – на стоимость возвратных отходов;
- другие счета.

Материальные ценности, полученные от разборки списанных основных средств, и излишки материалов, выявленные при инвентаризации, оценивают по рыночной стоимости и приходуют по дебету счета 10 с кредита счета 91 «Прочие доходы и расходы».

Материалы, полученные по договору дарения и безвозмездно, принимаются на учет по рыночной стоимости по дебету счета 10 с кредита счета 98 «Доходы будущих периодов». По мере списания безвозмездно полученных материалов на счета учета затрат и по другим причинам выбытия (на счета 20, 23, 25, 26, 97 и др. с кредита счета 10) их стоимость списывается со счета 98 в кредит счета 91.

Аналитический учет поступления материалов в значительной мере зависит от выбора учетной цены. Если в качестве твердых учетных цен применяют средние покупные цены, то поступившие материалы отражают на каждом аналитическом счете по средним ценам. Наценки сбытовых и снабженческих организаций и транспортно-заготовительные расходы по всем поступившим материалам учитывают на одном аналитическом счете «Транспортно-заготовительные расходы и наценки снабженческих и сбытовых организаций».

Отпущенные в производство и на другие нужды материалы списывают с кредита материальных счетов в дебет соответствующих счетов издержек производства и на другие счета в течение месяца по твердым учетным ценам. При этом составляют следующую бухгалтерскую проводку:

- дебет счета 20 «Основное производство» (материалы отпущены основному производству);
- дебет счета 23 «Вспомогательные производства» (материалы отпущены вспомогательным производствам);
- дебет других счетов в зависимости от направления расходов материалов (25, 26 и др.);
- кредит счета 10 «Материалы» или других счетов по учету материалов.

Проданные материалы списывают с кредита счета 10 в дебет счета 91 «Прочие доходы и расходы». По дебету счета 91 отражают также расходы, связанные с продажей материалов, и сумму НДС по проданным материалам.

Необходимо отметить, что если при продаже или мене материалов не исполнены необходимые условия признания выручки, то отпущенные материалы списываются с кредита счета 10 не в дебет счета 91, а в дебет счета 45 «Товары отгруженные». После признания выручки от продажи материалов они списываются с кредита счета 45 в дебет счета 91 «Прочие доходы и расходы». Материально-производственные запасы, фактически поступившие в организацию, списывают по учетным ценам с кредита счета 15 «Заготовление и приобретение материальных

ценностей» в дебет счетов 10 «Материалы», 11 «Животные на выращивании и откорме» и 41 «Товары».

Сумму разницы в стоимости приобретенных материально-производственных запасов, исчисленной в фактической себестоимости приобретения и учетных ценах, списывают со счета 15 «Заготовление и приобретение материальных ценностей» в дебет счета 16 «Отклонения в стоимости материальных ценностей». Остаток на счете 15 на конец месяца показывает наличие материально-производственных запасов в пути. При продаже материалов на сторону составляют следующие бухгалтерские записи:

На стоимость материалов по учетным ценам:

– дебет 91 «Прочие доходы и расходы» Кредит 10 «Материалы».

На разницу между фактической себестоимостью и материалов и стоимостью по учетным ценам:

– дебет 91 «Прочие доходы и расходы» Кредит 16 «Отклонение в стоимости материальных ценностей».

На продажную стоимость материалов:

– дебет 62 «Расчеты с покупателями и заказчиками» Кредит 91 «Прочие доходы и расходы».

На сумму НДС по продажным материалам:

– дебет 91 «Прочие доходы и расходы» Кредит 68 «Расчеты по налогам и сборам». Финансовый результат реализации материалов списывают со счета 91 на счет 99 «Прибыли и убытки».

Список использованных источников

1. О формах бухгалтерской отчетности организаций: приказ Минфина России от 2 июля 2011 г. №66н (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2022]
2. План счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и инструкция по его применению: приказ Минфина РФ от 31.10.2000 №94н (с последующими изменениями и дополнениями) – КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2022]
3. Положение по бухгалтерскому учету: Учетная политика организации: ПБУ 1/2008: приказ Минфина РФ от 6.10.2008 №106н (с последующими изменениями и дополнениями) – КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2022]
4. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский (финансовый) учет. – М.: ЮНИТИ, 2020. – 341 с.
5. Бакаев А.С. Годовая бухгалтерская отчетность коммерческой организации. – М.: Бухгалтерский учет, 2020. – 335 с.
6. Бакаев А.С. Нормативное обеспечение бухгалтерского учета. Приложение №3 к журналу «Консультант», 2019. – 312 с.
7. Баканов М., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. – М.: Финансы и статистика, 2020. – 218 с.

8. Козлова Е.П., Парашутин Н.В. Бухгалтерский учет: Учебное пособие – М.: Финансы и статистика, 2019. – 312 с.
9. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебное пособие – М.: Инфра–М., 2020. – 317 с.
10. Кондраков Н.П., Кондраков И.Н. План и корреспонденция счетов бухгалтерского учета. Методическое пособие. – М.: Проект–Н, 2018. – 206 с.
11. Миляков Н.В. Бухгалтерский учет на предприятии. – М.: Инфра–М, 2019. – 319 с.
12. Настольная книга бухгалтера в 3 т. / Сост. В.М. Прудников. Т.1. – М.: ИНФРА–М, 2018. – 399 с.
13. Самоучитель по бухгалтерскому учету / Под ред. В. Пономарева. – М.: Приор, 2020. – 252 с.
14. Самохвалова Ю.Н. Бухгалтерский учет. – М.: Налоговый вестник, 2018. – 224 с.
15. Слом В. И. Особенности учета запасов // Главбух. 2021. – №1. – С. 15–22.
16. Токарев Л.Н. Бухгалтерский учет. – М: ИД ФБК ПРЕСС, 2019. – 384 с.
17. Толковый словарь бухгалтера / Сост. Н.Н. Шаповалова, В.М. Прудников. – М.: ИНФРА–М, 2018. – 201 с.
18. Шеремет А. Бухгалтерский учет. – М., 2020. – 385 с.
19. Керимов В.Э. Бухгалтерский учет: учебник / В.Э. Керимов. – 8-е изд. – М.: Дашков и К°, 2019. – 583 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496203> (дата обращения: 03.03.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03158-8. – Текст: электронный.
20. Аудит материально-производственных запасов – https://nalog-nalog.ru/audit/audit_materialnoproizvodstvennyh_zapasov/
21. Как вести учет МПЗ в 2022 году после отмены ПБУ 5/01 -<https://www.glavbukh.ru/art/386835-kak-vesti-uchet-mpz-v-2022-godu-posle-otmeny-pbu-501>
22. Налоговая аналитика: официальный сайт Федеральной налоговой службы РФ – <http://analytic.nalog.ru>

СОВРЕМЕННОЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Голиков Сергей Анатольевич,

канд. тех. н., доцент кафедры социально-гуманитарных и естественных дисциплин ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Митягин Андрей Юрьевич,

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. В настоящее время в Российской Федерации происходит повсеместное и постепенное внедрение информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) в систему государственного управления. Они существенно меняют все общественные отношения. Происходит становление нового, информационного общества.

Ключевые слова: информационно-коммуникационные технологии, государственные услуги, электронное правительство

MODERN PROVISION OF MUNICIPAL SERVICES USING INFORMATION AND TELECOMMUNICATION TECHNOLOGIES

Sergey A. Golikov,

PhD of Technical Sciences, associate Professor of the Department of Social, Humanitarian and Natural Sciences of the Moscow International Academy

Andrey Y. Mityagin,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. Currently, in the Russian Federation, there is a widespread and gradual introduction of information and communication technologies (ICT) into the system of public administration. They significantly change all social relations. The formation of a new, information society is taking place.

Keywords: information and communication technologies, public services, e-government

Важнейшим фактором, влияющим на формирование общества XXI в., являются информационно-телекоммуникационные технологии. Они несут с собой кардинальные изменения в информационной сфере на глобальном уровне. В Окинавской хартии особо подчеркивается, что их революционное воздействие касается образа жизни людей, их образования и работы, а также взаимодействия государственных органов и институтов гражданского общества [2, с. 69].

Информационные технологии становятся главным стимулом развития мировой экономики, дают возможность обществу эффективно и творчески решать социальные и экономические проблемы, стремительно проникая во все сферы человеческой деятельности открывают перед ними огромные возможности. Являясь наиболее «рациональным способом изменения (преобразования)

состояния информации с целью принятия эффективных управленческих решений и других информационных потребностей», информационные технологии раскрывают новые возможности повышения эффективности работы государственных органов исполнительной власти, к которым относятся и органы внутренних дел.

Основным направлением реализации всего комплекса мер, направленных на повышение эффективности государственной службы, а также дальнейшего совершенствования системы государственного управления, является оказание органами государственными власти Российской Федерации гражданам государственных услуг в электронном виде. К новым эволюционным изменениям функций государства также подталкивает и стремительно развивающаяся информатизация общества, формирование новых баз данных, развитие всевозможных информационных систем, создание и развитие всемирного информационного пространства. В данном случае государство и общество являются равными партнерами и имеют взаимные права и обязанности [6, с. 54].

По мнению А.А. Тахумовой «Государство не только вправе требовать от личности выполнения ее обязанностей, установленных законом, но и само несет ответственность перед личностью, выполняя определенные обязанности, удовлетворяя общественные интересы. Следовательно, человек может требовать от государства исполнения его обязанностей, в частности, обеспечения реально закрепленных в Конституции прав и свобод, своей безопасности со стороны государства, своей собственности, устранения препятствий к их осуществлению» [3, с. 42]. В законодательстве не закреплено четкого разграничения разных по своей правовой природе государственных полномочий. На практике возникают проблемы при разработке и внесению изменений в административные регламенты исполнения государственных функций в частности предоставления государственных услуг (госуслуг), а также реестров госуслуг.

Таким образом, вопрос о сущности госуслуг является принципиальным. В результате реализации указа президента Российской Федерации и анализа правительственной комиссией установлена следующая классификация функций органов исполнительной власти: – функции по принятию нормативно-правовых актов; – функции по контролю и надзору; – функции по управлению государственным имуществом; – функции по оказанию государственных услуг.

Под функциями по оказанию государственных услуг, в соответствии с п.п. «д» п.2 вышеназванного указа, «понимается предоставление Федеральными органами исполнительной власти (ФОИВ) непосредственно или через подведомственные им федеральные государственные учреждения либо иные организации безвозмездно или по регулируемым органами государственной власти ценам услуг гражданам и организациям в области образования, здравоохранения, социальной защиты населения и в других областях, установленных федеральными законами» [4, с. 75].

Категория государственных услуг проистекает из государственных функций: все основные направления деятельности государства – это его функции. Термин «услуга», означает действие, приносящее пользу, помощь другому. Государственная услуга направлена на содействие органами власти гражданам и организациям

удовлетворения их потребностей, которые закреплены конституционными и гражданскими правами. Услуга, как категория права, является объектом гражданско-правового регулирования.

Следует выделить основные подходы к рассматриваемой категории услуг в праве:

- 1) услуга, как результат деятельности (труда), имеющий положительный эффект;
- 2) услуга, как совокупность деятельности и результата;
- 3) услуга как деятельность, не имеющая материализованного результата [5, с. 17].

Функции исполнительных органов власти по оказанию госуслуг характеризуются неотъемлемостью результата от деятельности по оказанию госуслуги. Собственно, результат и является одним из главных критериев качества оказания услуг.

По мнению А.М. Вергун «госуслуга рассматривается как добровольное или обязательное, в силу закона взаимодействие физического или юридического лица с органом исполнительной власти или его должностным лицом в результате которого происходит изменение прав, полномочий клиента, ресурсов» [4, с. 85]. Данное определение дано в обширном смысле. Оно охватывает не только сферу правоотношений, которые возникают при оказании и получении госуслуг, но и правоотношения, которые возникают в процессе контрольно-надзорной деятельности органов исполнительной власти, иными словами, всю область административной деятельности.

Деятельность по предоставлению разного рода услуг нацелена на реализацию прав и интересов граждан, а контрольно-надзорные функции направлены на обеспечение правопорядка и соблюдение гражданами и юридическими лицами определенных обязанностей.

Исходя из вышеуказанного, лицензионная, разрешительная, регистрационная деятельность не может быть отнесена к государственным услугам, так как это противоречит самой сущности услуг. Наличие у граждан или организаций установленных законодательством юридических обязанностей не позволяет говорить о государственных услугах, получение которых, в первую очередь, осуществляется на добровольной основе. Для разработки порядка и установления правовых основ, утверждения, а также применения госуслуг, обеспечивающих реализацию социальных гарантий и прав, закрепленных в Конституции РФ, был принят базовый федеральный закон.

В ст. 2 данного ФЗ раскрывается понятие государственной услуги, и ее основные принципы, которые свидетельствуют о том, что в административно-правовых отношениях обязательным участником всегда являются органы исполнительной власти, и для такого рода субъекта правоотношений нормы административного права формулируют меру обязательного, а не должного поведения. В таких отношениях субъекты исполнительной власти действуют властно, а принимаемые ими решения и совершаемые ими действия приобретают юридическую силу, независимо от согласия или несогласия второй стороны.

В административных правоотношениях предоставления государственных

услуг, возникающих по инициативе граждан, юридических лиц и др., соответствующий исполнительный орган не использует властные полномочия в интересах «подчинения» инициатора. Напротив, у него возникают определенные юридические обязанности перед инициатором в удовлетворении его потребностей и интересов [8, с. 184].

В развитых странах мира в целях повышения эффективности государственных и муниципальных услуг используются достижения в информационно-коммуникационной сфере. Правительства демократических государств, отвечая на современные вызовы, стремятся не просто разнообразить количество предоставляемых ими услуг, но и поднять их качество, широко используя для этого информационно-коммуникационные технологии. Эти инициативы и программы получили название «Электронное правительство» [5, с. 61].

Мировой опыт также показывает, «что внедрение современных электронных технологий обеспечивает гражданам доступ к качественным услугам органов местного самоуправления и органов государственной власти, а также позволяет уменьшать стоимость этих услуг и экономить личное время». Развитие и повсеместное использование информационных технологий приводит к модификации существующих принципов, технологий и процедур взаимодействия власти и общества. Технологии электронного правительства и электронной демократии призваны решить существующие во взаимодействии государства и общества проблемы: повысить транспарентность органов власти, развивать демократические практики, обеспечить возможность гражданам участвовать в управлении государственными делами и т.д. [6, с. 55]

Под электронными услугами понимается такая организация взаимодействия между населением и органами власти, при которой подача заявления и необходимых для получения услуги документов осуществляется в электронном виде через интернет. Результатом оказания услуги может быть документ как в печатной, так и в электронной форме.

Следует отметить, что в России реализовывались, а также в настоящее время предпринимаются серьезные шаги по внедрению возможности предоставления государственных и муниципальных услуг в электронной форме.

В целях современной организации деятельности органов государственной власти, обеспечивающая за счет широкого применения информационно-коммуникационных технологий качественно новый уровень оперативности и удобства получения организациями и гражданами государственных услуг и информации о результатах деятельности государственных органов, в России была принята Концепция формирования в Российской Федерации электронного правительства до 2010 года.

В 2010 г. был принят Федеральный закон от 27 июля 2010 г № 210-ФЗ «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг», в котором были определены процедура и принципы предоставления государственных и муниципальных услуг, порядок и условия их оплаты, обязанности органов власти и права заявителей. В данном нормативно-правовом акте отмечается, что:

во-первых, «предоставление государственных и муниципальных услуг в

электронной форме – это предоставление государственных и муниципальных услуг с использованием информационно-телекоммуникационных технологий, включая использование единого портала государственных и муниципальных услуг и (или) региональных порталов государственных и муниципальных услуг, в том числе осуществление в рамках такого предоставления электронного взаимодействия между государственными органами, органами местного самоуправления, организациями и заявителями»;

во-вторых, «органы, предоставляющие государственные услуги, и органы, предоставляющие муниципальные услуги, обязаны обеспечивать возможность получения заявителем государственной или муниципальной услуги в электронной форме, если это не запрещено законом»;

в-третьих «в целях предоставления государственных или муниципальных услуг в электронной форме с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг основанием для начала предоставления государственной или муниципальной услуги является направление заявителем с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг сведений из документов, указанных в ч. 6 ст. 7 ФЗ от 27 июля 2010 г. № 210-ФЗ, если иное не предусмотрено законодательными актами при регламентации предоставления государственной или муниципальной услуги» [30].

Обеспечение формирования информационного общества, а также реализация мероприятий по предоставлению гражданам и организациям услуг с использованием современных информационных и телекоммуникационных технологий призвана принятая в стране государственная программа «Информационное общество (2011-2020 годы)».

В целях обеспечения и развития в стране межведомственного электронного документооборота между органами власти был принят целый ряд правовых документов, в том числе:

Постановление Правительства РФ от 22 сентября 2009 г. № 754 «Об утверждении Положения о системе межведомственного электронного документооборота»;

Постановление Правительства РФ от 8 сентября 2010 г. № 697 «О единой системе межведомственного электронного взаимодействия»;

Постановление Правительства РФ от 19 ноября 2014 г. № 1222 «О дальнейшем развитии единой системы межведомственного электронного взаимодействия».

Сегодня для граждан России открыт Портал госуслуг («Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» — федеральная государственная информационная система, предоставляющая: информацию о государственных и муниципальных услугах, оказываемых органами власти Российской Федерации; возможность получения некоторых государственных и муниципальных услуг или отдельных их этапов в электронной форм.

В стране также идет развитие системы многофункциональных центров по предоставлению государственных и муниципальных услуг. Они работают по принципу «одного окна» и взаимодействуют с другими органами от имени заявителя без его участия. Важное значение для реализации прав граждан на получение государственных и муниципальных услуг в электронной форме имеет

Федеральный закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ, который регулирует отношения, возникающие при осуществлении права на поиск, получение, передачу, производство и распространение информации; применении информационных технологий, обеспечении защиты информации [2, с. 58].

Можно отметить, что общий алгоритм предоставления государственных и муниципальных услуг заключается в следующем: заявитель обращается за оказанием услуги (государственной или муниципальной) через Единый или Региональный портал оказания госуслуг (ЕПГУ, РПГУ), либо лично в многофункциональный центр (МФЦ) или в соответствующие органы власти; заявка поступает в информационную систему соответствующего ведомства, которое в случае, если административным регламентом предусмотрен сбор информации из различных органов власти, собирает нужные сведения путём обращения к электронным сервисам органов власти через СМЭВ (Единая система межведомственного электронного взаимодействия). После чего на их основании принимается решение и осуществляется информирование о нем заявителя (если заявка заполнена на ЕПГУ или РПГУ, то там же изменяется ее статус, также заявителю автоматически приходит или уведомление по электронной почте или SMS-сообщение) [2, с. 8].

В 2016 г. в России были обозначены конкретные требования к предоставлению в электронной форме государственных и муниципальных услуг – Постановление Правительства РФ от 26 марта 2016 г. № 236. Данный документ устанавливает, что при оказании услуг в электронном виде посредством федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)», порталов государственных и муниципальных услуг субъектов Российской Федерации, а также официальных сайтов органов государственной власти и органов местного самоуправления заявителю обеспечивается:

- предоставление информации о сроках и порядке получения услуги; запись на прием в орган (организацию), многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг для подачи запроса о предоставлении услуги; формирование запроса;

- прием и регистрация органом (организацией) запроса и иных документов, которые необходимы для предоставления услуги; оплата государственной пошлины за предоставление услуг и уплата иных платежей, взимаемых в соответствии с законодательством РФ;

- получение результата предоставления услуги; получение сведений о ходе выполнения запроса; осуществление оценки качества предоставления услуги; и пр. [3, стр.44]

Однако, несмотря на то, что государственная власть в Российской Федерации проводит четкую политику по развитию основ информационного общества, темпы развития данной сферы отстают от желаемых, а также от существующих мировых тенденций и практик.

Список использованных источников

1. Андроняк И. А. Теоретико-правовая основа регламентации муниципальных услуг / И. А. Андроняк // Инновационные научные исследования. – 2021. – № 4-2(6). – С. 69–75.
2. Аннин А.Г. Электронный муниципалитет: перевод муниципальных услуг в электронный вид : учебное пособие / А. Г. Аннин, Б. В. Карцев, Е. П. Потапова, З. В. Туманова. – Владимир: Владимирский филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», 2021. – 144 с.
3. Аносова М.И. Развитие электронных государственных и муниципальных услуг в России / М.И. Аносова, И.С. Горлатых // Проблемы развития современного общества Сборник научных статей 5-й Всероссийской научно-практической конференции. под редакцией: Кузьминой В.М. 2021. – С. 41–43
4. Бадамшина Р.Р. Развитие системы предоставления государственных и муниципальных услуг в условиях цифровизации экономики / Р.Р. Бадамшина // Шаг в будущее: искусственный интеллект и цифровая экономика : Smart Nations: экономика цифрового равенства материалы III Международного научного форума. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Государственный университет управления. 2021. – С. 73–79.
5. Батырева Д.Б. Формирование эффективной системы предоставления государственных и муниципальных услуг в электронном виде / Д.Б. Батырева, Л.Н. Колос, Э.Э. Кекеляев, Д.У. Дарбакова, А.А. Дорджиева // Экономика и предпринимательство. 2020. – № 10 (111). – С. 60–63.
6. Белоусова Д.В. Муниципальные услуги в системе обеспечения устойчивого развития города / Д. В. Белоусова, В. В. Демина // Молодежь и наука: шаг к успеху : Сборник научных статей 5-й Всероссийской научной конференции перспективных разработок молодых ученых. В 4-х томах, Курск, 22–23 марта 2021 года / Отв. редактор М.С. Разумов. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2021. – С. 51–55.
7. Васильева Я. В. Цифровая трансформация государственных и муниципальных услуг / Я. В. Васильева // Глобализация науки и техники в условиях кризиса : Материалы ХХІХ Всероссийской научно-практической конференции. В 2-х частях, Ростов-на-Дону, 15 марта 2021 года. – Ростов-на-Дону: Южный университет (ИУБиП), «Издательство ВВМ», 2021. – С. 252-258.
8. Вергун А.М. Предоставление государственных и муниципальных услуг и функций органов публичной власти: соотношение понятий / А.М. Вергун // Молодой ученый. 2020. – № 13 (251). – С. 184–185.
9. Гаршина И.Ю. Электронное правительство в Российской Федерации: современное состояние и перспективы развития / И.Ю. Гаршина, И.Н. Макаров // Ученые записки Тамбовского отделения РoCMY. 2020. – № 15. – С. 108–114.
10. Голоктионова А.Р. Электронные государственные услуги: взгляд общества и государства / А.Р. Голоктионова // Современные технологии в науке и образовании – СТНО-2020 сборник трудов II Международного научно-технического

форума: в 10 томах. Под общей редакцией О.В. Миловзорова. 2020. – С. 124–127.

11. Завьялова Е.А. Цифровая трансформация государственных и муниципальных услуг / Е. А. Завьялова, Н. Ю. Погадаева // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2021. – Т. 6. – № 2(20). – С. 219–228.

12. Зинатуллин А.М. Инновационные инструменты повышения качества муниципальных услуг / А.М. Зинатуллин // Академическая публицистика. 2021. – № 6. – С. 586–589.

13. Колмогоров О. И. Государственные и муниципальные услуги / О. И. Колмогоров. – СПб, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2021. – 101 с.

14. Коригов М.М. Российский опыт формирования и развития электронного правительства / М.М. Коригов, М.Б. Понявина // Вести научных достижений. Экономика и право. 2021. – № 3. – С. 86–89.

15. Маркович Д.Н. Понятие и сущность государственных услуг / Д.Н. Маркович // Аллея науки. 2019. – Т1. – №2 (18). – С. 671–675.

16. Никольская Т.С. Муниципальные услуги как инструмент устойчивого развития / Т.С. Никольская, С.А. Рагозина // Сборник научных статей магистрантов ММА : Сборник научных статей. – М.: Московская международная академия, 2021. – С. 65–71.

17. Овчинникова Т.А. Понятие государственных и муниципальных услуг, принципы их предоставления / Т.А. Овчинникова, З.С. Романова // Фундаментальные основы инновационного развития науки и образования, Г.Ю. Гуляев, Пенза. 2019. – С. 265–272.

ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ПРОЕКТА БЛАГОУСТРОЙСТВА ТЕРРИТОРИИ

Гостев Александр Николаевич,

док. социол. н., профессор кафедры теории и методологии государственного
управления ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Масловская Мария Артемовна,

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. В Российской Федерации сфера благоустройства является компетенцией всех трёх уровней управления: федерального, регионального (уровень субъекта Федерации) и муниципального. Деятельность органов управления в сфере благоустройства следует рассматривать через призму субъектов нормативного воздействия на участников соответствующих общественных отношений.

Являясь достаточно сложным комплексом, управление системой благоустройства и озеленения базируется на нормативно-правовой базе федеральных законов и актов, муниципальных нормативно-правовых актах.

Ключевые слова: благоустройство, законодательство, социальная сфера, уровни управления

THE MAIN ELEMENTS OF THE LANDSCAPING PROJECT

Alexander N. Gostev,

Doctor of Social Sciences, Professor of the Department of Theory and Methodology
of Public Administration of the Moscow International Academy

Maria A. Maslovskaya,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. In the Russian Federation, the field of landscaping is the competence of all three levels of government: federal, regional (the level of the subject of the Federation) and municipal. The activities of management bodies in the field of landscaping should be viewed through the prism of subjects of regulatory impact on participants in relevant public relations.

Being a rather complex complex, the management of the landscaping and landscaping system is based on the regulatory framework of federal laws and acts, municipal regulatory legal acts.

Keywords: landscaping, legislation, social sphere, management levels

В Российской Федерации сфера благоустройства является компетенцией всех трёх уровней управления: федерального, регионального (уровень субъекта Федерации) и муниципального. На каждом уровне управления властными органами и должностными лицами принимаются нормативные акты, которые в соответствии с общеправовой системой Российской Федерации, выстроены иерархично: нормативные акты муниципального уровня не должны противоречить нормативным ак-

там регионального уровня, которые, в свою очередь, принимаются в соответствии с федеральными нормативными актами.

Поэтому деятельность органов управления в сфере благоустройства следует рассматривать через призму субъектов нормативного воздействия на участников соответствующих общественных отношений. Следовательно, объектом государственного и муниципального управления в сфере благоустройства являются общественные отношения, связанные с деятельностью органов власти по реализации комплекса мероприятий, установленного правилами благоустройства территории муниципального образования.

Вопросы управления благоустройством имеют первостепенное и практическое значение именно на уровне местного самоуправления как государственно-общественного института, одного из основ конституционного строя Российской Федерации, который признается, гарантируется и осуществляется на всей территории страны. В соответствии со статьей 130 Конституции РФ, местное самоуправление в Российской Федерации обеспечивает самостоятельное решение населением вопросов местного значения, владение, пользование и распоряжение муниципальной собственностью. Термин «благоустройство» не встречается в основном законе, однако в соответствии с положениями статьи 42 Конституции РФ каждый гражданин имеет право на благоприятную окружающую среду. Согласно статье 42 Конституции Российской Федерации, каждый право на благоприятную окружающую среду, достоверную информацию о ее состоянии и на возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу экологическим правонарушением.

Предполагается, что благоустройство является одной из составляющих «вопросов местного значения», которые законодательно отнесены к ведению органов местного самоуправления, непосредственно осуществляющих нормативное регулирование в сфере благоустройства. Местные органы власти разрабатывают и утверждают правила благоустройства муниципальных образований и практически реализуют их на своей территории.

Являясь достаточно сложным комплексом, управление системой благоустройства и озеленения базируется на нормативно-правовой базе федеральных законов и актов, муниципальных нормативно-правовых актах.

На федеральном уровне процесс управления системой благоустройства и озеленения регулируется:

- Конституция Российской Федерации;
- Градостроительный кодекс Российской Федерации;
- Федеральным Законом от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Федеральным Законом от 30.03.1999 года №52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»;
- Федеральным законом от 10.01.2002 года №7-ФЗ «Об охране окружающей среды»;
- Федеральным от 23.11.1995 №174-ФЗ «Об экологической экспертизе»;
- Федеральным законом от 24.06.1998 г. №89-ФЗ «Об отходах производства и потребления» и другие нормативные акты.

Градостроительный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 №190-ФЗ регулирует отношения в области создания системы расселения, застройки, градостроительного планирования, благоустройства сельских и городских поселений, развития их транспортной, социальной, инженерной инфраструктур, рационального природопользования, сохранения объектов историко-культурного наследия и охраны окружающей природной среды для создания благоприятных условий проживания граждан.

В ст. 16 Федерального закона «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6.10.2003 №131-ФЗ, в качестве вопросов местного значения, относящихся к благоустройству территорий городского округа, выделены следующие вопросы:

- организация благоустройства, озеленения территории населенных пунктов, защиты, охраны, воспроизводства и использования городских лесов и особо охраняемых природных территорий, которые расположены в границах населенных пунктов поселения;
- создание благоприятных условий для массового отдыха жителей населенных пунктов, а также обустройство мест массового отдыха граждан;
- организация установки указателей с названиями улиц и номерами домов, а также освещение улиц;
- организация сбора, вывоза мусора и бытовых отходов.

Федеральный закон Российской Федерации «Об экологической экспертизе» направлен на реализацию конституционного права граждан на благоприятную окружающую среду посредством предупреждения негативных воздействий на окружающую среду.

Федеральный закон «Об охране окружающей среды» от 10.01.2002 №7-ФЗ определяет правовые основы государственной политики в области охраны окружающей среды, которые обеспечивают сбалансированное решение социально-экономических задач, сохранение благоприятной окружающей среды, биологического разнообразия и природных ресурсов для обеспечения экологической безопасности, удовлетворения потребностей нынешнего и будущих поколений, и укрепления правопорядка в области охраны окружающей среды.

Данный закон также регулирует отношения в сфере взаимодействия природы и общества, которые возникают при осуществлении хозяйственной и другой деятельности, связанной с воздействием на природную среду как важную составляющую окружающей среды, являющуюся основой жизни на Земле, в пределах территории РФ, а также на континентальном шельфе и в исключительной экономической зоне РФ.

Следует отметить важность нормативного регулирования в сфере благоустройства на федеральном и региональном уровнях, что обобщенно называют «государственным управлением». Федеральное законодательство устанавливает регуляторное воздействие на общественные отношения посредством установления границ прав, обязанностей и запретов. В соответствии со ст. 1 п. 36 Градостроительного кодекса РФ «под благоустройством понимается деятельность по реализации комплекса мероприятий, установленного правилами

благоустройства территории муниципального образования, направленная на обеспечение и повышение комфортности условий проживания граждан, по поддержанию и улучшению санитарного и эстетического состояния территории муниципального образования, по содержанию территорий населенных пунктов и расположенных на таких территориях объектов, в том числе территорий общего пользования, земельных участков, зданий, строений, сооружений, прилегающих территорий».

В Российской Федерации в рамках приоритетного национального проекта «ЖКХ и городская среда» внедряются единые принципы благоустройства и формирования комфортной городской среды. В соответствии с этими принципами в субъектах Федерации принимаются региональные программы благоустройства в муниципальных образованиях с населением от 1000 человек и правила благоустройства, внедрены принципы общественного соучастия в проектах формирования комфортной городской среды.

В соответствии с положениями статьи 72 Конституции РФ в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Федерации находятся административное, административно-процессуальное, трудовое, семейное, жилищное, земельное, водное, лесное законодательство, законодательство о недрах, об охране окружающей среды.

На уровне субъектов Российской Федерации определена административная ответственность органов местного самоуправления в сфере благоустройства. Организация благоустройства и озеленения территории муниципального образования регулируется в основном муниципальными правовыми актами, которые принимаются в соответствии с градостроительным и жилищным законодательством, требованиями СНиП и иными федеральными и региональными актами.

Сегодня нормативное определение понятия «благоустройство» не представляет возможным установить его четкие границы и даже конкретную суть. Отсутствие конкретного законодательного определения «сферы благоустройства» - это основная проблема данной сферы общественных отношений. Из этой неопределенности вытекает и следующая проблема: тесное взаимодействие и переплетение сферы благоустройства с другими сферами и отраслями. В первую очередь, это касается жилищно-коммунального хозяйства, земельных отношений, экологии, транспортной инфраструктуры и строительства.

В связи с этим есть два основных мнения относительно места сферы благоустройства в нормативной практике:

1. Благоустройство есть самостоятельная отрасль, которую необходимо отдельно выделить на нормативном уровне;
2. Благоустройство является зависимой отраслью, «пронизывающей» более крупные и исторически устоявшиеся отрасли на нормативном уровне (административное, жилищное, земельное право и другие).

Кроме того, необходимо разграничение сферы благоустройства не только от других отраслей, но и внутри самой отрасли. Например, отсутствие четкого разграничения между уровнями нормативного регулирования ответственности за нарушение правил благоустройства, где нередко бывают случаи признания по-

ложений региональных и муниципальных нормативных актов, противоречащими федеральному законодательству.

В настоящее время большинство специалистов сходится на том, что сфере благоустройства необходимо дать единообразное толкование и правоприменение, в соответствии с действующей правовой системой Российской Федерации, с целью четкого определения границ его правоприменения.

Проект благоустройства территории - это, прежде всего, комплекс разработанных проектов инженерно-технических сетей и сооружений, которые в значительной степени и обеспечивают комфортное пребывание на территории.

В составе проекта благоустройства:

– проект вертикальной планировки; проект дренажной системы (в зависимости от особенностей почвы и рельефа дренаж может быть более или менее сложным, а может оказаться, что необходимости в нем нет); проект ливневой системы; проект системы автополива (если таковой необходим); проект системы освещения; проект дорожно-тропиночной сети; план благоустройства, где нанесены все инженерно-технические коммуникации, а также - подпорные стенки, изгороди, МАФы;

– проект вертикальной планировки;

– проект дренажной системы (в зависимости от особенностей почвы и рельефа дренаж может быть более или менее сложным, а может оказаться, что необходимости в нем нет);

– проект ливневой системы;

– проект системы автополива (если таковой необходим);

– проект системы освещения;

– проект дорожно-тропиночной сети;

– план благоустройства, где нанесены все инженерно-технические коммуникации, а также – подпорные стенки, изгороди, МАФы.

Часто в понятие благоустройства вводится и озеленение участка. И хотя это отдельный этап в работе, но тенденции таковы. И это понятно. Заказчик стремится получить полностью благоустроенную территорию, готовую к эксплуатации.

В таких случаях разрабатывается Проект благоустройства и озеленения. К пакету документов добавляется дендроплан с пояснительной запиской.

Проект по подготовке к обустройству территории разделяют на несколько ключевых этапов:

– очистка площадки от мусора, ненужных элементов, конструкций или строений, идеальным в таком случае будет территория с чистым земляным покровом;

– далее с помощью специальной техники или вручную, происходит планирование рельефа близкого к конечному виду;

– пока не началось строительство и посадка растений, прокладывают все необходимые скрытые коммуникации;

– если участок находится в низине, есть риск скопления воды во время полива или дождя, дренажные системы и ливнеотводы отлично справляются с этой задачей, направляя поток воды в нужном направлении.

При проектировании производственных объектов по требованию заказчика мы разрабатываем проект благоустройства территории, а также готовы выпол-

нить при запуске нового оборудования.

Важным шагом становится непосредственная постройка ландшафта. Тут важно понимать, что не стоит слишком экономить на материалах и растениях.

Итоговая стоимость от подобной экономии уменьшится незначительно, а вот качество и долговечность, особенно декоративных элементов, пострадают изрядно. На заключительной части обустройства территории производят такие операции:

- прокладка дорожек и отмолок примыкающих к существующим площадкам;
- разнообразить ландшафт помогут небольшие архитектурные формы в виде арок, вазонов, мостиков или статуй;
- организация автоматического полива территории;
- на заключительном этапе происходит озеленение деревьями, кустарником и газоном согласно плану насаждений.

Проектирование благоустройства всегда основывается на Генеральном плане застройки.

Очень уместно разработать эти два плана одновременно, для экономии времени и ресурсов всех участников проекта. Проекты на малые архитектурные формы, водоемы, сады осуществляются строго в индивидуальном порядке.

Проект благоустройства и озеленения территории на первой стадии дизайнера представляет собой специально изготовленный общий эскиз, затем в процессе работы появляется множество рабочих чертежей, по которым в будущем будут вестись работы.

В проект входят:

- тщательная проработка всех необходимых элементов проекта с учетом генерального плана застройки;
- перечень используемых материалов;
- цветовое дизайнерское решение;
- необходимые мелкие аксессуары.

План размещения зеленой архитектуры включает:

- решение по оформлению рельефа местности с учетом его характерных особенностей;
- направление уклонов;
- решение по организации стока воды (канавы, колодцы, дренаж и т.д.).

Вся проектная документация начинает разрабатываться после утверждения плана работ, непосредственно после этого начинается основная деятельность по благоустройству зданий и прилегающих территорий. Наше будущее зависит от принятых решений, в том числе и по благоустройству мест, где мы живем, это личный вклад каждого в архитектуру родных городов.

Неотъемлемой и важнейшей частью ландшафтного дизайнера, является проведение озеленения территории, на которой он производится. Как правило, такие работы осуществляются на завершающей стадии, но проектирование озеленения необходимо производить в самом начале, когда вырабатывается общий план. Ведь от места расположения будущих клумб цветников и газонов напрямую зависят работы по горизонтальной планировке грунта.

Наиболее качественно провести проектирование озеленения на участке смогут только профессионалы в области ландшафтного дизайна, поскольку в этом

деле есть немало нюансов, которые могут показаться незначительными для неспециалистов.

Выехав на место, сотрудник компании произведет осмотр территории, выделит для себя особенности рельефа, которые можно использовать и отметит участки земли, которые стоит переформировать. Им будет учтено направление господствующих ветров и выяснен состав почв. Исходя из собранных сведений будет создана план-схема, на которой дизайнер будет размещать различные элементы, входящие в общую концепцию озеленения.

Проектирование озеленения состоит из выбора места размещения для различных растений, кустарников и деревьев, а также обустройства крупных участков территории травяным покровом. Весь процесс можно разделить на несколько этапов:

1. Выбор места для размещения газонов, которые могут быть посевного или рулонного типа. В первом случае необходимо рассчитать объем работ по удалению сорняков, перекопке почвы и посадки растений. Для второго варианта, необходимо дополнительное выравнивание грунта под настил.

2. План озеленения и расположения цветников на участке. Эти элементы могут состоять из однолетних или многолетних растений. Подобные островки ярких цветов способны внести колоритные штрихи в общий дизайн.

3. Подбор варианта оформления естественных особенностей рельефа. Склоны небольшого холма могут быть использованы для создания на его основе замечательной альпийской горки или рокария, которые станут особой изюминкой участка.

4. Благоустройство водоемов, находящихся на участке. Растения вокруг небольшого пруда или быстрого ручья должны не только дополнять композицию, но и укреплять их берега своими корнями. Иногда, создаются псевдowodоемы, в виде высохшего русла, берега которого украшаются камнями и мхами.

5. Далее проектирование озеленения происходит при помощи посадки кустарников лиственного или хвойного типа. При этом учитывается направление ветров, поскольку подобные растения способны защитить почвы от эрозии своей пышной листвой.

6. В последнюю очередь планируется рассадка различных типов деревьев.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации: Принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2022].

2. Градостроительный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 №190-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями). – КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2022].

3. Федеральный закон РФ от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями). – КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. – [М., 2022].

4. Федеральным Законом от 30.03.1999 года №52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (с последующими изменениями и до-

полнениями). – КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2022].

5. Федеральным законом от 10.01.2002 года №7-ФЗ «Об охране окружающей среды» (с последующими изменениями и дополнениями). – КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2022].

6. Государственная служба Российской Федерации: Основы управления персоналом [Текст] / под общей ред. В.П. Иванова. – М.: Известия, 2018. – 307 с.

7. Граждан В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. – М.: Юркнига, 2017. – 490 с.

8. Колесников В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. – Ростов-на-Дону, 2020. – 299 с.

9. Кутафин О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. – М.: Проспект, 2017. – 355 с.

10. Овсянко Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. – М.: НОРМА, 2018. – 334 с.

11. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. – М.: Экономика, 2018. – 387 с.

12. Пикулин А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. – М.: ЮНИТИ, 2017. – 307 с.

13. Прудников А.С., Лимонов А.М. и др. Муниципальное право России. Курс лекций [Текст] / под ред. А.С. Прудников, А.М. Лимонов. – М.: Книжный мир, 2017. – 230 с.

14. Гинтова М.А., Жулин А.Б., Костырко А.А., Плаксин С.М., Синятуллина Л.Х. Реинжиниринг государственных услуг, комплексных сфер государственного регулирования: вопросы методологии // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2018. - №1. С. 7 – 25.

15. Глушенкова Т.А., Дондукова Е.Г., Яшкова Е.В., Синева Н.Л., Колесова О.В. Финансовая политика России на современном этапе: проблемы и пути решения // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2019. – №2 (36). – С. 30.

16. Николаева С.А. Экономика. – М.: БЕК, 2019. – 304 с.

17. Голубева Т.Ю. Право социального обеспечения России: учебник: [12+] / Т.Ю. Голубева, М.А. Афанасьев; Образовательное частное учреждение высшего образования «Еврейский университет». – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2019. – 171 с.: табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=500714> (дата обращения: 17.03.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-9963-8. – DOI 10.23681/500714. – Текст: электронный.

18. Экономика и управление социальной сферой: учебник / Е.Н. Жильцов, Е.В. Егоров, Т.В. Науменко и др.; под ред. Е.Н. Жильцова, Е.В. Егорова; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Экономический факультет и др. – Москва: Дашков и К°, 2018. – 496 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495762> (дата обращения: 18.03.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02423-8. – Текст: электронный.

ЗАДАЧИ И ОСОБЕННОСТИ ПРОВЕДЕНИЯ ВНУТРЕННЕГО АУДИТА РАСХОДОВ НА ПРОИЗВОДСТВО И ВЫПУСК ПРОДУКЦИИ

Егорова Стелла Курбановна,

канд. экон. н., профессор кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Таусинова Виктория Александровна,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. Бухгалтерский учет затрат на производство состоит в достоверном отражении затрат на выпуск товара или предоставление услуги. Ниже описаны способы и методы бухгалтерского учета затрат на производство.

Поскольку бухучет затрат в разных отраслях производства характеризуется своими особенностями из-за условий и специфики той или иной отрасли, отраслевыми министерствами разработаны отраслевые методические рекомендации по бухгалтерскому учету затрат. Эти рекомендации детализируют и уточняют положения федеральных и отраслевых нормативных актов по бухучету применительно к производству продукции той или иной отрасли.

Ключевые слова: бухгалтерский учет, расходы

REFLECTION OF THE COSTS OF PRODUCTION AND PRODUCTION OF FINISHED PRODUCTS IN ACCOUNTING

Stella K. Yegorova,

Ph. D. in Economics, Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Victoria A. Tausinova,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. Accounting of production costs consists in a reliable reflection of the costs of producing goods or providing services. The methods and methods of accounting for production costs are described below.

Since cost accounting in different branches of production is characterized by its own characteristics due to the conditions and specifics of a particular industry, sectoral ministries have developed sectoral methodological recommendations on cost accounting. These recommendations detail and clarify the provisions of federal and industry regulations on accounting in relation to the production of products of a particular industry.

Keywords: accounting, expenses

Затраты на производство – это издержки компании на ее основную деятельность: изготовление товаров, выполнение работ или оказание услуг. К ним относятся прямые расходы, которые возникают в отчетном периоде или производственном цикле.

Производственные расходы – это один из главных показателей, который характеризует эффективность функционирования организации. Допускаемые предприятием издержки складываются под воздействием различных финансово-хозяйственных процессов. В свою очередь, их величина демонстрирует уровень продуктивности изготовления продукции и текущее финансовое состояние бизнеса.

Смета затрат на производство - это документально обобщенный свод ПЗ, в котором аккумулируются данные, непосредственно связанные с изготовлением товаров, работ или услуг. Составление такой сметы дает возможность руководству определять текущий уровень расходов и эффективность их вовлечения в процесс функционирования предприятия.

Характер издержек определяется в соответствии с различными факторами - организационно-правовой формой предприятия, его отраслевой принадлежностью, спецификой рынка. Их детализация приведена в Налоговом кодексе РФ (ст. 253 НК РФ). Структура затрат на производство представляет собой определенную систему и включает в себя следующие позиции:

- оплата труда персоналу и начисления по фонду оплаты труда (налоги и взносы);
- материальные расходы;
- амортизационные отчисления;
- прочие.

Все группы ПЗ относятся к обычным. Каждое учреждение имеет возможность сформировать собственные группы в соответствии с принятыми нормативами. Группировка издержек осуществляется на основании характера и целесообразности их применения. Предприятие выбирает методологию структурирования ПЗ в соответствии со своими потребностями и для корректности ведения управленческого и бухгалтерского учета.

Затраты на основное производство можно классифицировать следующим образом (таблица 1).

Таблица 1. Затраты на основное производство

Признак группировки	Виды издержек
Способ отнесения на себестоимость продукции	Прямые Косвенные
Метод учета	Поэлементный Постатейный
Уровень вовлеченность в производственный процесс	Основные Накладные
Объем (себестоимость)	Удельная Цеховая Единица продукции Полная Производственная

Воздействие на выпуск продукции	Постоянные Переменные
Область возникновения	По учреждению По подразделениям По отделам И т. п.

Для бухучета прямых производственных издержек используется 20 счет «Основное производство».

Аналитика ведется по видам изготовленных товаров (работ, услуг). 20 счет является активным. По дебету отражаются траты на изготовление товаров, работ или услуг, а по кредиту учитывается выход произведенных продуктов. Конечное сальдо иллюстрирует оставшиеся издержки незавершенного выпуска.

Для косвенных издержек предназначены сразу несколько синтетических счетов:

- 25 «Общепроизводственные расходы»;
- 26 «Общехозяйственные расходы»;
- 21 «Полуфабрикаты собственного производства»;
- 23 «Вспомогательные производства»;
- 29 «Обслуживающие хозяйства».

Кроме того, есть еще отдельный счет для учета брака - 28. Ко всем этим счетам по мере необходимости открываются субсчета.

Рассмотрим несколько типовых проводок по счету 20 (таблица 2).

Таблица 2. Типовые проводки по счету 20

Наименование операции	Дебет	Кредит
Списание материалов	20	10
Амортизационные отчисления	20	02
Списание общепроизводственных, общехозяйственных затрат	20	25, 26
Начислена оплата труда, взносы по зарплате работников основного производства	20	70, 69
Отражение списанного брака	20	28
Списание затрат по вспомогательным производствам	20	23
Передача готовых изделий на склад	40	20
Реализация и списание себестоимости готовой продукции	90.02	20

Учет готовой продукции отражается на счете 43 «Готовая продукция». Этот счет используют, когда готовую продукцию учитывают по фактической себестоимости. Если для учета применяют нормативную или плановую, то можно использовать дополнительный счет 40 «Выпуск продукции (работ, услуг)». На счете 40 продукцию будут учитывать по плановой себестоимости, после чего списывать на счет 43 уже по фактической.

В течение месяца определить фактическую себестоимость невозможно. Ведь она включает все затраты предприятия, которые возникают в процессе производства: общепроизводственные и материальные затраты, амортизацию, зарплату и др. Поэтому в момент передачи на склад готовую продукцию можно оприходовать в предварительной оценке или по нулевой стоимости.

В момент, когда продукция готова, ее перемещают из цеха на склад. Одновременно бухгалтер приходит эти изделия на счет 43 по нормативной себестоимости. Ее заранее устанавливают экономисты, технологи или другие специалисты компании, ответственные за расчет этих показателей.

Оприходование товаров по покупной стоимости – самый распространенный способ.

Товары принимают к учету по фактической себестоимости. В нее входят цена, которую заплатили поставщику, затраты на предпродажную подготовку и дополнительные расходы, связанные с транспортировкой и заготовкой товара.

Оприходование товаров по учетной стоимости – это самый редкий способ. На счет 41 товары принимают уже по учетным ценам. В качестве учетной цены компания может установить любую величину.

Например, договорные или планово-расчетные цены, фактическую себестоимость товаров за прошлый отчетный период и другие показатели.

В себестоимость проданных продуктов, изделий, услуг, товаров включают различные виды расходов. Себестоимость включает в себя затраты:

- связанные с изготовлением продукции, приобретением товаров, выполнением работ, оказанием услуг;
- с предоставлением имущества в аренду, прав на использование результатов интеллектуальной деятельности, участием в уставных капиталах других организаций (при условии, что направление относится к основному виду деятельности);
- суммы отклонений, претензий, поощрительных платежей, признанных в составе выручки по договорам строительного подряда в предыдущие отчетные периоды, если есть сомнения в поступлении;
- иные расходы.

Расходы считают исходя из цены договора с учетом скидки, не важно, в какой форме она предоставлена (п. п. 6.1, 6.5 ПБУ 10/99).

Основные проводки по учету затрат на производство и реализацию продукции приводятся в таблице 3.

Таблица 3. Основные проводки по учету затрат на производство и реализацию продукции в бухгалтерском учете

Проводка	Расшифровка
Дебет 20 Кредит 02, 10, 16, 70, 69, 71, 60, 76, 28, 21, 29, 79, 23, 25, 26	Накоплены фактические расходы основных цехов
Дебет 43 Кредит 20, 23	Оприходована готовая продукция основных, вспомогательных и обслуживающих цехов и подразделений по фактической себестоимости
Дебет 90 субсчет «Себестоимость продаж» Кредит 43	Списана себестоимость продукции в момент реализации
Дебет 43 Кредит 40	Принята к учету готовая продукция по нормативной себестоимости
Дебет 40 Кредит 20	Начислена фактическая себестоимость готовой продукции
Дебет 90 субсчет «Себестоимость продаж» Кредит 40	Отражена сумма превышения фактической производственной себестоимости готовой продукции над ее нормативной себестоимостью
Дебет 20 Кредит 23	Отражена сумма фактической себестоимости завершенной производством продукции вспомогательного производства, отпущенной основному производству
Дебет 20 Кредит 29	Отражена сумма фактической себестоимости завершенной производством продукции обслуживающего производства при ее продаже сторонним организациям

Учет расходов предприятий, выпускающих продукцию (выполняющих работы, оказывающих услуги).

Производственные организации разделяют расходы на прямые и косвенные. Прямые списывают на счет 20 с кредита счетов затрат, которые непосредственно связаны с производством. Аналитический учет по счету 20 ведется по видам затрат и видам продукции (работ, услуг). Косвенные расходы собираются на счетах 25, 26, 23, 29. Их списывают в дебет счета 20 с кредита счетов 25, 26, 23, 29.

Все расходы, учтенные на счете 20, производственные организации включают в себестоимость готовой продукции. При этом делают запись:

Дебет 43 Кредит 20 – выпущена готовая продукция.

Стоимость готовой продукции, реализованной покупателям, списывают в дебет счета 90 субсчет «Себестоимость продаж».

Компании, которые выполняют строительные работы или оказывают услуги, списывают затраты, учтенные на счете 20, в дебет счета 90 субсчет «Себестоимость продаж».

Произведенную продукцию (выполненные работы, оказанные услуги) организации оценивают по полной или сокращенной себестоимости. От выбранного метода оценки зависит порядок формирования себестоимости и ее учет.

Учет продукции (работ, услуг) по полной себестоимости.

При учете продукции (работ, услуг) по полной себестоимости в затраты включаются прямые и косвенные расходы. Косвенные расходы учитывают на счетах 25 и 26. В конце месяца бухгалтер списывает их в дебет счета 20. При данном методе учета затраты на 26 счете можно отнести сразу в дебет счета 90 субсчет «Себестоимость продаж».

Рассмотрим пример учета себестоимости в строительных организациях.

ООО «Подрядчик» выполняет строительные работы. Учет работ ведется по полной себестоимости. Выручка по договору – 300 000 руб. (в т. ч. НДС - 45 763 руб.). Расходы – 200 000 руб., из них прямые – 100 000 руб., общепроизводственные – 60 000 руб., общехозяйственные – 40 000 руб.

Бухгалтер делает проводки:

Дебет 62 Кредит 90 субсчет «Выручка» – 300 000 руб., – отражена выручка от выполнения работ;

Дебет 90 субсчет «НДС» Кредит 68 субсчет «Расчеты по НДС» – 45 763 руб., – начислен НДС с выручки;

Дебет 20 Кредит 02 (10, 69, 70...) – 100 000 руб., – учтены прямые расходы;

Дебет 25 Кредит 02 (10, 69, 70...) – 60 000 руб., – учтены общепроизводственные расходы;

Дебет 26 Кредит 02 (10, 69, 70...) – 40 000 руб., – учтены общехозяйственные расходы;

Дебет 20 Кредит 25 – 60 000 руб., – списаны общепроизводственные расходы;

Дебет 20 Кредит 26 – 40 000 руб., – списаны общехозяйственные расходы;

Дебет 90 субсчет «Себестоимость продаж» Кредит 20 – 200 000 руб. (100 000 + 60 000 + 40 000), – списана полная себестоимость выполненных работ;

Дебет 90 субсчет «Прибыль от продаж» Кредит 99 – 54 237 руб. (300 000 - 45 763 - 200 000), – отражена прибыль.

Учет продукции (работы, услуги) по сокращенной себестоимости.

При системе учета продукции (работ, услуг) по сокращенной себестоимости в затраты на производство включают только прямые расходы. Косвенные расходы (общепроизводственные и общехозяйственные) бухгалтер ежемесячно списывает в дебет счета 90 субсчет «Себестоимость продаж» в полном объеме, минуя счет 20.

Учет себестоимости в торговых организациях.

Торговые организации учитывают товары двумя способами:

- по фактической себестоимости;
- по продажным ценам (только в розничной торговле).

При учете товаров по фактической себестоимости бухгалтер делает проводку:

Дебет 90 субсчет «Себестоимость продаж» Кредит 41

– списана фактическая себестоимость проданных товаров.

При учете товаров по продажным ценам стоимость реализованных товаров списывают за вычетом торговой наценки с кредита счета 41 «Товары» в дебет счета 90 субсчет «Себестоимость продаж». Бухгалтер делает проводки:

Дебет 50 Кредит 90 субсчет «Выручка» – получена выручка от продажи товаров в розницу;

Дебет 90 субсчет «Себестоимость продаж» Кредит 41 – списана себестоимость проданных товаров;

Дебет 90 субсчет «Себестоимость продаж» Кредит 42 – сторнирована наценка;

Дебет 90 субсчет «НДС» Кредит 68 субсчет «Расчеты по НДС» – начислен НДС.

Таким образом, одним из основных разделов бухгалтерского учета является учет затрат на производство и реализацию продукции. Учет должен быть эффективным и правильно отражать затраты на производство.

Внутренний аудит – это регламентированная внутренними документами организации деятельность по контролю звеньев управления и различных аспектов функционирования организации, осуществляемая представителями специального контрольного органа в рамках помощи органам управления организации (общему собранию участников хозяйственного товарищества или общества, или членов производственного кооператива, наблюдательному совету, совету директоров, исполнительному органу).

Цель внутреннего аудита – помощь органам управления организации в осуществлении эффективного контроля над различными звеньями (элементами) системы внутреннего контроля.

Главная же задача внутренних аудиторов – обеспечение удовлетворения потребностей органов управления в части предоставления контрольной информации по различным интересующим их вопросам.

Функция внутренних аудиторов состоит в том, чтобы:

а) оценить адекватность систем контроля – провести проверку звеньев управления (контроля), предоставить обоснованные предложения по устранению выявленных недостатков и рекомендаций по повышению эффективности управления;

б) оценить эффективность деятельности – осуществить экспертную оценку различных сторон функционирования организации и предоставить обоснованные предложения по их совершенствованию.

В отличие от обязательного внешнего аудита, внутренний аудит бухгалтерии компания может провести, когда ей это необходимо. Например, когда меняется главный бухгалтер, руководство или партнеры. Либо по запросу руководства, когда нужно снизить налоговые риски, подтвердить экономическую состоятельность перед партнерами или проверить компетентность работников бухгалтерии.

Такую проверку обычно проводит штатный внутренний аудитор из специального подразделения компании. В зависимости от целей аудита и запросов руководства, специалист может проверить всю бухгалтерскую документацию либо определенные документы за отчетный период.

В ходе процедуры обычно смотрят:

- первичную документацию (бухгалтерская и финансовая отчетность, налоговые декларации, уставные документы, лицензии, хозяйственные договора, акты взаимозачетов, инвентаризационные описи и пр.);
- внешнюю документацию (отчеты для контроля проверяющим органам, инвесторам, контрагентам);
- годовые и промежуточные отчеты (бухгалтерский баланс, отчет о результатах финансовой деятельности, о движении денежных потоков компании, отчет об изменениях капитала).

Проверяющий может проанализировать как весь бухгалтерский учет, так и отдельные его участки, например, внутренний аудит затрат на производство и выпуск готовой продукции.

Получило распространение деление внутреннего (как, впрочем, и внешнего) аудита на три вида: операционный аудит (управленческий аудит), аудит на соответствие требованиям и аудит финансовой отчетности. Анализируя внутренний аудит более детально, можно выделить следующие его виды: функциональный (межфункциональный) аудит систем управления, организационно-технологический аудит систем управления, всесторонний аудит систем управления организацией, аудит видов деятельности, аудит на соответствие (можно также выделить аудит на предмет соответствия каким-либо конкретным требованиям или предписаниям и аудит на предмет соответствия общей целесообразности).

Функциональный аудит систем управления проводится для оценки производительности и эффективности в любом функциональном разрезе. К нему, например, относятся аудиторские проверки каких-либо операций, проводимых подразделением (должностным лицом) в разрезе его функций.

При межфункциональном внутреннем аудите качество исполнения различных функций (например, функций производства и реализации продукции) оценивается в их взаимосвязи и взаимодействии.

Организационно-технологический аудит систем управления представляет собой проводимый органом внутреннего аудита контроль разнообразных звеньев управления на предмет их организационной и/или технологической целесообразности (рациональности).

Аудит видов деятельности предполагает объективное обследование и всесторонний анализ определенных видов деятельности, областей бизнеса или бизнес-проектов с целью выявления возможностей улучшения хозяйственной деятельности.

Внутренними аудиторами может проводиться более глубокий контроль организации, который выражается в совокупности организационно-технологического и функционального аудитов систем управления, аудита видов деятельности, а также аудита элементов и процессов, связывающих организацию с внешней средой, –

например, системы внешних профессиональных связей, имиджа, общественных связей и др.

Здесь определяются все сильные и слабые стороны деятельности организации, оценивается устойчивость ее положения в социальных системах более высокого порядка, а также перспективы ее развития. Такие контрольные мероприятия, осуществляемые внутренними аудиторами, относятся к всестороннему аудиту системы управления организацией.

Аудит на соответствие предписаниям выражает процедуры аудиторского контроля на предмет соблюдения:

1) установленных внешними полномочными органами законов, подзаконных актов, стандартов (правил, методик);

2) предписанных органами управления формальных правил, заданий и т.п.

Аудит на соответствие целесообразности выражает процедуры аудиторского контроля деятельности должностных лиц (субъектов управления) на предмет целесообразности (рациональности, разумности, обоснованности, полезности) ее продуктов (принятых решений).

Оценка целесообразности и законности совершаемых сделок – основные, но не все основные направления аудиторского контроля в области финансово-хозяйственных операций.

Аудиторы могут принимать участие в решении проблемы чистоты информации, собранной для принятия решения, касающегося совершения какой-либо важной сделки.

Как известно, исход дела (сделки) зависит от возможности повлиять на предпосылки решения, на выбор альтернатив, на информацию, собранную по этим альтернативным вариантам. Возможности могут оказаться в руках сотрудников, преследующих сугубо личные или узкогрупповые цели.

В этом случае внутренний аудитор, при санкции руководителя или собственников, должен проявить свою компетентность и практические навыки в критическом подходе к каждому принимаемому решению.

Оценка качества информации, выдаваемой управленческой информационной системой (УИС) может быть одной из важных функций такого специалиста.

Другая дополнительная задача – оценка деятельности внутренних технологических контролеров.

Задачи специализированных контролирующих подразделений: отдела методов и средств контроля, отдела входного контроля, отдела технического контроля во избежание дублирования не следует включать в программы внутреннего аудита.

Но для проверки деятельности работников этих подразделений, включая работников, обслуживающих функционирование компьютерных систем, в штате отдела внутреннего аудита необходимо иметь специалистов, владеющих навыками контроля в соответствующих технико-технологических направлениях.

Кроме того, внутренние аудиторы могут:

– участвовать в разработке внутрифирменных организационно-нормативных документов;

- решать задачи финансово-экономической диагностики и выработки финансовой стратегии (совместно с финансово-экономическими отделами);
- консультировать работников организации по различным вопросам законодательства;
- участвовать в мероприятиях по повышению квалификации персонала организации;
- консультировать работников аппарата управления по исполнению различных финансово-хозяйственных операций;
- участвовать в постановке бухгалтерского учета.

Отдельного упоминания требует такая дополнительная функция внутренних аудиторов, как участие в налоговом планировании. Внутренние аудиторы могут взять на себя эту функцию при отсутствии на предприятии специализированного подразделения налогового планирования.

Налоговое планирование (налоговая оптимизация) – это выбор оптимального варианта осуществления деятельности и размещения активов, направленного на достижение возможно более низкого уровня возникающих налоговых обязательств.

Эту задачу внутренние аудиторы должны решать в тесном взаимодействии с сотрудниками юридического отдела, так как необходима согласованность мнений относительно использования налогового законодательства и налоговых льгот, а также их увязки с правовыми формами оформления сделок.

Разработанные варианты оптимизации налогооблагаемых баз далее представляются руководству (полномочному органу) организации для принятия решений.

Отчеты внутренних аудиторов составляются по форме, разработанной непосредственно в организации.

В наиболее общем случае такие отчеты, кроме необходимых реквизитов, должны содержать:

- 1) перечень выявленных отклонений, превышающих допуск;
- 2) перечень обстоятельств, при которых эти отклонения были выявлены;
- 3) оценку выявленных отклонений с точки зрения их влияния на организацию;
- 4) рекомендации по возможному устранению данных отклонений;
- 5) оценку данных рекомендаций в плане их возможного влияния на организацию;
- 6) конструктивные предложения (при их наличии) по совершенствованию различных аспектов функционирования организации, имеющих отношение к проведенной работе.

Внутреннему аудитору приходится обсуждать с органами управления свои рекомендации и предложения. При этом часто возникают разногласия, переходящие в напряженные дискуссии. Руководителю очень важно защитить аудитора от нападков, обеспечить ему независимое положение в фирме.

Большой информационный потенциал и знание всех тонкостей в деятельности своей организации выгодно отличают внутренних аудиторов от внешних. Поэтому целесообразно, чтобы функции внутренних аудиторов в организации выполняли штатные специалисты, а не приглашенные со стороны независимые аудиторы.

Кроме того, штатные специалисты более ответственны в своих рекомендациях. В любом случае в штате организации должен состоять специалист, исполняющий обязанности главного внутреннего аудитора.

Главный внутренний аудитор – это наиболее квалифицированный специалист, обладающий разносторонними знаниями и навыками, способный дать высшему руководству самый компетентный совет в области экономики и финансов.

Главный аудитор в идеале должен иметь познания и практические навыки в области бухгалтерии, налогового права, экономики, финансового менеджмента, общей юриспруденции, маркетинга, общего управления, менеджмента персонала, иметь собственно аудиторские знания и навыки.

Кроме того, он должен знать задачи, поставленные высшим руководством перед организацией; возможности и потребности коллектива; внешние связи своей организации. Ему необходимы достаточные знания в области компьютерной техники и технологий.

Главный внутренний аудитор организует, регулирует и контролирует деятельность других сотрудников внутреннего аудита (в том числе осуществляет контроль качества их работы). В его функции также входит:

- руководство разработкой внутрифирменных аудиторских стандартов, руководство составлением генеральных планов деятельности внутренних аудиторов и аудиторских программ (при согласовании с органами управления организацией);
- руководство разработкой методологии внутреннего аудита, в том числе базовых методик проверок;
- консультирование руководства по наиболее важным вопросам;
- принятие заказов на проведение проверок каких-либо объектов;
- принятие участия в наиболее важных проверках;
- анализ и оценка заключений (аудиторских отчетов), составленных внутренними аудиторами по результатам проверок, а также обобщение этих заключений и доведение до лиц, непосредственно принимающих решения (администрации);
- координация взаимодействия внутренних и внешних аудиторов, проверяющих организацию;
- участие в разборе различных спорных и конфликтных ситуаций, возникающих в процессе функционирования организации, в том числе споров с налоговой инспекцией (полицией).

Во время бухгалтерского аудита анализируется:

- состав, содержание и предоставление регистров бухучета и финансовой отчетности;
- контроль статей финансовой отчетности и корректность их составления;
- правильность ведения учета по национальным стандартам бухучета и международным стандартам финансовой отчетности (проверка по МСФО чаще нужна крупным предприятиям для подготовки отчетности иностранным партнерам и инвесторам);
- соблюдение положений УП и ее применения на предприятии с учетом утвержденной последовательности действий;

- корректность оформления отчетных документов и соответствие всех проведенных операций действующему законодательству;
- совпадение данных в отчетах с реальными показателями хозяйственной и финансовой деятельности предприятия и пр.

В задачи внутреннего аудитора входит не только обнаружить нарушения и недочеты в отчетности. Но и оценить уровень постановки системы бухгалтерского учета, профессионализм сотрудников, а также выявить финансовые резервы для развития компании.

По результатам проверки внутренний аудитор предоставляет высшему руководству компании заключение о проведенном анализе, выявленных нарушениях и дает рекомендации, как исправить ошибки и восстановить бухучет.

Существует 3 основных способа проведения бухгалтерского аудита: сплошной, выборочный и комбинированный. Методику проверки аудитор выбирает самостоятельно согласно целям и конкретной ситуации.

Сплошная проверка – позволяет «просканировать» всю систему бухучета в организации. Во время проверки изучается вся первичная документация за конкретный период. Данные систематизируются и сверяются с регистрами бухучета и финансовой отчетности. Такая трудоемкая методика более точная, но она не подходит крупным организациям, банкам и акционерным обществам.

Выборочный метод – помогает оценить состояние бухучета в компании. Аудитор анализирует все направления бухгалтерского учета, но проверяет не все документы, а те, что попали в выборку (например, берется каждый 5-й, 10-й документ и т.д.).

Комбинированный аудит – сочетает два предыдущих способа. Используется для проверки отдельных участков бухгалтерского учета. Служба внутреннего аудита может разработать свою методику проведения аудита, чек-листы, тесты и схемы анализа, а также рекомендации по устранению недочетов.

Цель аудита расходов на производство продукции – установление обоснованности формирования и правильности отражения в бухгалтерском учете и отчетности расходов на производство.

Источниками информации для проверки операций, отражающих выпуск продукции и ее реализацию, являются: карточки складского учета готовой продукции, прейскурант цен, договоры на поставку продукции, счета-фактуры, книга продаж, накладные на передачу готовой продукции в места хранения, товарные накладные, доверенности покупателей, ведомости учета остатков товарно-материальных ценностей в местах хранения, выписки с расчетных счетов в банках с приложенными первичными документами (платежные поручения, платежные требования и др.), кассовые документы о поступлении выручки (приходные кассовые ордера, квитанции строгой отчетности и др.), учетные регистры (журналы-ордера, ведомости, машинограммы) по счетам 20, 40, 43, 45, 46, 50, 51, 62, 90 и др., Главная книга, Положение об учетной политике предприятия и др.

В ходе проверки выпуска продукции аудиторы решают следующие задачи:

- подтверждение обоснованности выбора и правильности применения варианта оценки продукции;

- подтверждение первоначальной оценки систем бухгалтерского учета и внутреннего контроля;
- установление полноты оприходования материальных ценностей;
- подтверждение объемов реализованной (отгруженной) продукции;
- подтверждение себестоимости продукции.

Для подтверждения предварительной оценки систем внутреннего контроля и бухгалтерского учета аудиторы на основе полученной информации заполняют заранее разработанные тесты.

По результатам тестирования устанавливается оценка надежности систем и сравнивается с первоначальной оценкой, полученной на стадии планирования аудита. Если такая оценка окажется ниже первоначальной, то необходимо скорректировать объем и порядок проведения других аудиторских процедур.

Аудиторы определяют объекты повышенного внимания при планировании контрольных процедур и уточняют аудиторский риск. Полнота оприходования произведенной продукции может быть проверена путем составления альтернативного баланса расхода материалов и выхода готовой продукции исходя из нормативных затрат.

Для проверки объема производства продукции используются данные первичных документов и производственных отчетов, актов инвентаризации незавершенного производства, регистров аналитического и синтетического учета. При этом показатели фактического выхода и сдачи на склад готовой продукции (по фактической себестоимости), учтенные по дебету счета 43 «Готовая продукция», сравнивают с оборотами по кредиту счетов 20 «Основное производство», 23 «Вспомогательные производства». Себестоимость выполненных работ и оказанных услуг проверяется путем сопоставления кредитовых оборотов по счетам 20 «Основное производство» и 23 «Вспомогательные производства» и дебетовых оборотов по счету 90-2 «Себестоимость продаж».

Правильность определения себестоимости продукции аудиторы выясняют путем арифметического пересчета соответствующих показателей «Расчета фактической себестоимости реализованной (отгруженной) продукции», а также путем составления товарного баланса в натуральном и стоимостном выражении по отдельным видам продукции.

При этом показатели товарного баланса должны быть сверены с аналогичными показателями других документов:

- остаток готовой продукции на начало и конец отчетного периода, выпуск за отчетный период и отгрузка (реализация) по учетной цене (плановой, нормативной себестоимости и др. в зависимости от принятого варианта учета готовой продукции) подтверждается данными аналитического учета движения готовой продукции в бухгалтерии и (или) информацией оперативного учета в производственно-диспетчерской службе;

- остаток готовой продукции на начало и конец отчетного периода по фактической себестоимости подтверждается сальдо по счету 43 «Готовая продукция» на начало и конец отчетного периода. Выпуск из производства по фактической себестоимости подтверждается информацией ведомости сводного учета затрат на производство.

В ходе проверки аудитор, по сути, должен выборочно повторить за бухгалтерами всю последовательность их действий, начиная с фиксации хозяйственных операций в первичных документах и до обобщения их в составе финансовой отчетности.

Свои выводы аудиторы обосновывает данными проверяемых первичных документов и учетных регистров, результатами производимых контрольных арифметических расчетов. Обнаруженные в ходе аудита ошибки и нарушения они регистрируют в рабочей документации и определяют их количественное влияние на показатели бухгалтерской отчетности.

Создание эффективной системы внутреннего аудита в коммерческой организации позволяет:

- обеспечить эффективное функционирование, устойчивость и максимальное (согласно установленным целям) развитие организации в условиях многоплановой конкуренции;
- сохранить и эффективно использовать ресурсы и потенциал организации;
- своевременно выявить и минимизировать коммерческие, финансовые и иные риски в управлении организацией;
- сформировать адекватную современным постоянно меняющимся условиям хозяйствования систему информационного обеспечения всех уровней управления, позволяющую своевременно адаптировать функционирование организации к изменениям во внутренней и внешней среде.

Список использованных источников

1. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский (финансовый) учет. – М.: ЮНИТИ, 2019. – 341 с.
2. Бакаев А.С. Годовая бухгалтерская отчетность коммерческой организации. – М.: Бухгалтерский учет, 2020. – 335 с.
3. Бакаев А.С. Нормативное обеспечение бухгалтерского учета. Приложение №3 к журналу «Консультант», 2019. – 312 с.
4. Баканов М., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 218 с.
5. Балабанов И.Т. Финансовый анализ и планирование хозяйствующего субъекта. – 2-е изд., доп. – М.: Финансы и статистика, 2020. – 340 с.
6. Барышников Н.П. В помощь бухгалтеру и аудитору, ч. 1 и 2. – М.: Финансы, 2018. – 154 с.
7. Бухгалтерский учет: Учебник / Под ред. П.С. Безруких. – М.: Бухгалтерский учет, 2019. – 397 с.
8. Вахрушина М.А. Бухгалтерский управленческий учет: учебник для вузов. – М.: ИКФ Омега-Л. – 2020. – 528 с.
9. Евстигнеев Е.И. Бухгалтерский учет – М.: Инфра-М., 2018. – 306с.
10. Кирьянова З.В. Теория бухгалтерского учета. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 208 с.
11. Козлова Е.П., Парашутин Н.В. Бухгалтерский учет: Учебное пособие – М.: Финансы и статистика, 2019. – 312 с.

12. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебное пособие – М.: Инфра–М., 2019. – 317 с.
13. Кондраков Н.П, Кондраков И.Н. План и корреспонденция счетов бухгалтерского учета. Методическое пособие. – М.: Проект–Н, 2018. – 206 с.
14. Миляков Н.В. Бухгалтерский учет на предприятии. – М.: Инфра–М, 2019. – 319 с.
15. Настольная книга бухгалтера в 3 т. / Сост. В.М. Прудников. Т.1. – М.: ИНФРА–М, 2020. – 399 с.
16. Нидлз Б. Принципы бухгалтерского учета. – М.: Финансы и статистика, 2018. – 207 с.
17. Основы контроля / Бычкова С.М., Газарян А.В. и др.; Под. Ред. проф. Я.В. Соколова. – М.: Бухгалтерский учет, 2019. – 454 с.
18. Палий В. Палий В.В. Финансовый учет. В 2–х частях. –М.: ФБК–ПРЕСС, 2018. – 433 с.
19. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Самоучитель по бухгалтерскому учету. – М.: С–Петербург, «Издательский Дом Герда», 2017. – 233 с.
20. Савлук Н.В. Бухгалтерский учет. – М.: ЛИБРА, 2019. – 274с.
21. Самоучитель по бухгалтерскому учету / Под ред. В. Пономарева. – М.: Приор, 2021. – 252 с.
22. Самохвалова Ю.Н. Бухгалтерский учет. – М.: Налоговый вестник, 2018. – 224с.
23. Токарев Л.Н. Бухгалтерский учет. – М: ИД ФБК ПРЕСС, 2019. – 384 с.
24. Толковый словарь бухгалтера / Сост. Н.Н. Шаповалова, В.М. Прудников. – М.: ИНФРА–М, 2018. – 201 с.
25. Щадилова С.Н. Бухгалтерский учет. – М.: 2019. – 247 с.
26. Шеремет А., Суйц В.П. Бухгалтерский учет. – М., 2019. – 419 с.
27. Шеремет А. Бухгалтерский учет. – М., 2020. – 385 с.
28. Анциферова, И.В. Бухгалтерский финансовый учет: учебник / И.В. Анциферова. – Москва: Дашков и К°, 2017. – 558 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495750> (дата обращения: 29.05.2022). – Библиогр.: с. 554-555. – ISBN 978-5-394-01988-3. – Текст: электронный.
29. Керимов, В.Э. Бухгалтерский финансовый учет: учебник / В.Э. Керимов. – 6-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2018. – 686 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573193> (дата обращения: 29.05.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02182-4. – Текст: электронный.

РОЛЬ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА

Жаркова Светлана Леонидовна,

канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Руденко Ирина Николаевна,

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. В статье рассматриваются основные современные методы материального стимулирования, направленные на стимулирование работника к труду, которые не только покрывают издержки работодателя на организацию процесса производства, оплату труда, но и позволяют получить определенную прибыль. Статья посвящена актуальной в настоящее время теме стимулирования труда персонала.

Ключевые слова: стимулирование, мотивация, производительность труда

THE ROLE OF MODERN METHODS OF MATERIAL STIMULATION OF PERSONNEL

Svetlana L. Zharkova,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Irina N. Rudenko,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. The article discusses the main modern methods of financial incentives aimed at stimulating the employee to work, which not only cover the costs of the employer for the organization of the production process, remuneration, but also allow you to get a certain profit. The article is devoted to the current topic of stimulating the work of personnel.

Keywords: stimulation, motivation, labor productivity

В управлении любым предприятием или организацией часто стоит задача повышения заинтересованности работников в производительности труда. Поэтому перед руководством организации всегда стоит вопрос — как заставить работников качественно и эффективно выполнять возложенные на них обязанности. Одним из основных методов решения данной проблемы является материальное стимулирование работников. Однако, один из очень значимых моментов заключается в том, что каждый сотрудник имеет свою сложную и неоднозначную систему потребностей, интересов, приоритетов и целей, которые необходимо учитывать при применении данного метода. Роль материального стимулирования персонала заключается в следующем: – стимулирование высокой производительности труда сотрудников; – формирование трудового поведения

работников, направленного на реализацию целей организации; – заставить работника в полной мере использовать его физический и умственный потенциал при выполнении возложенных на него задач.

Существует семь правил материального стимулирования работников, основанных на единстве материального и морального стимулирования с преобладанием материального. Порядок материального стимулирования должен быть простым и понятным каждому работнику. Система стимулирования должна быть гибкой и мобильной, способной обеспечить материальное поощрение работника за положительный результат работы в необходимой ситуации. Обоснование размера вознаграждения (чаще, но меньше или реже, но больше).

Важно разработать систему мотивации персонала на основе таких показателей, которые всеми будут восприниматься как объективные. Система стимулирования должна формировать у персонала ощущение справедливости при материальном вознаграждении. Система поощрений должна стимулировать работников улучшать не только индивидуальную работу, но и коллективную. Сотрудники должны быть понимать связь между результатами их работы и деятельностью компании (как ошибки сотрудников могут повлиять на прибыль компании, что влечет за собой успех каждого из них).

Основной ценностью вознаграждения является стимулирование производительности и качества труда сотрудников компании, ориентация на достижение стратегических целей, то есть соединение основных интересов сотрудников со стратегическими целями организации. Этот параметр определяет цели системы материального стимулирования. В современной системе материального стимулирования работников наиболее популярны методы, представленные на рисунке 1.

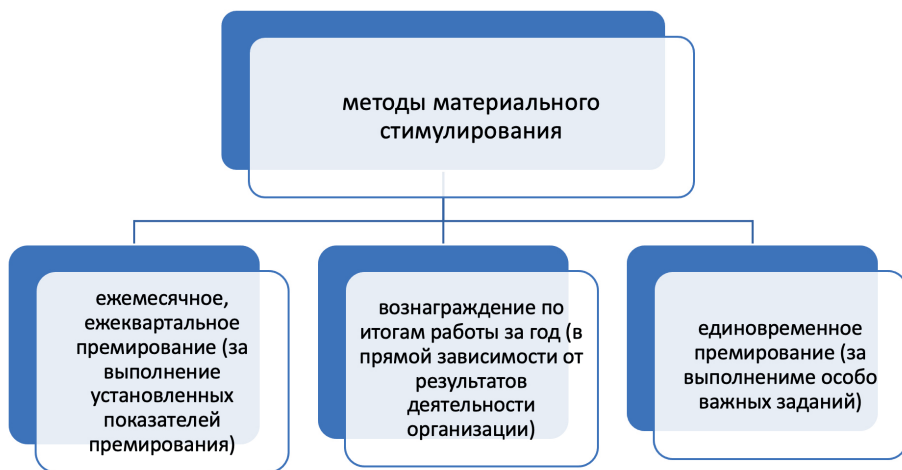


Рисунок 1. Методы материального стимулирования

Наиболее важной областью материального стимулирования является система премирования. Премия способствует повышению результатов работы. Это один из важнейших компонентов заработной платы. Прежде всего, цель премирования — улучшить конечные результаты деятельности организации, выраженные в определенных показателях. Участие в распределении прибыли — сейчас широко распространенная система вознаграждений. Развитие этой системы началось с попыток улучшить организацию оплаты труда работников с целью усиления их мотивирующего влияния на результаты труда.

Для этой цели была определена возможность выплаты дохода из прибыли компании тем сотрудникам, чей вклад в формирование прибыли предприятия был наиболее важным и наиболее очевидным. Порядок и размер премии, уменьшения премии и депремирования определяются компанией с учетом специфики ее деятельности. Премия обычно производится по итогам работы за определенный период времени. Раздел о премиях должен включать: конкретные показатели и условия премирования для всех категорий работников; Процедуры выплаты премии, увеличения их размера или уменьшения их. Регулярные премии, выплачиваемые по ранее утвержденным показателям, составляют коллективно согласованную (переменную) часть заработной платы. Их следует отличать от разовых премий, которые не являются частью системы стимулирования и не могут считаться частью оплаты. Единовременные награды являются поощрением работника за особую работу и выплачиваются за выполнение особо важных заданий, в связи с праздничными датами или спортивными достижениями. В соответствии с действующим законодательством по итогам работы за год все категории работников могут быть вознаграждены в соответствии с результатами деятельности компании путем расчета так называемой «тринадцатой зарплаты».

При этом порядок выплаты такого вознаграждения должен быть установлен Положением о порядке выплаты вознаграждения по итогам работы за год. Следует отметить, что в современных условиях система премирования может устанавливать систему показателей и условий премирования, позволяющую стимулировать работников перевыполнять плановые значения показателей премирования. Таким образом, формирование грамотной системы показателей премирования в соответствии с конкретными целями и задачами организации позволяет обеспечивать ей получение необходимой прибыли.

Помимо основных денежных стимулов, существуют и те, которые представляют материальную ценность, но на самом деле представлены в виде особых льгот и компенсаций — социального пакета. Работодатели, предоставляя льготы своим сотрудникам, преследуют такие цели, как подбор и привлечение квалифицированного персонала для компании. Социальный пакет для сотрудников становится все более важным. Независимо от того, насколько высока заработная плата, сотрудники через некоторое время уже не удовлетворены. Предоставляя социальные льготы, компания позволяет своим сотрудникам понять, что она ищет, пытается решить их конкретные проблемы и косвенно повышает уровень доходов. Кроме того, предоставление социального пакета является одним из способов организации конкуренции для удержания наиболее ценных работников: если уровень денежной компенсации близок к среднерыночному.

Вид и размер вознаграждения, которое сотрудники организации получают в обмен за свой труд, напрямую влияют на способность организации привлекать, удерживать и мотивировать необходимый персонал. Мотивация сотрудников к качественному и эффективному труду — это не только задача конкретной компании и конкретной организации, но и основа экономического развития страны, поскольку результаты материального стимулирования персонала покрывают производственные расходы организации, обеспечивает получение определенной прибыли и позволяют оплачивать налоговые отчисления в бюджеты страны.

Список использованных источников

1. Волгин Н.А. и др. Стимулирование производительности труда / Н.А. Волгин, В. И. Плакся, С. А. Цювх. – Брянск, 2020. Одегов Ю. Г. Стимулирование развития персонала как фактор роста производительности труда//Нормирование и оплата труда в промышленности. 2021. – № 4. С 12–24.

2. Данилина Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова. – М.: Дашков и К°, 2020. – 208 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191> (дата обращения 21.04.2022).

3. Дейнека А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. – М.: Дашков и К°, 2021. – 288 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308> (дата обращения 28.04.2022).

4. Ульянов С.С. Роль современных методов материального стимулирования персонала / С.С. Ульянов. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. 2019. – № 9 (247). – С. 153–155. – URL: <https://moluch.ru/archive/247/56967/> (дата обращения: 24.03.2022).

АНАЛИЗ ФИНАНСОВО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Железняка Елена Александровна,

канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Торгашев Петр Вадимович,

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. Успех любого предприятия складывается из комплексных решений и нескольких факторов. Стартовый бюджет, человеческий ресурс, перспективная идея для бизнеса, продвижение – все это немаловажно, но бессмысленно без качественного финансового анализа.

В статье говорится о том, зачем нужен анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия, как его проводить и какими принципами руководствоваться.

Ключевые слова: анализ хозяйственной деятельности, финансово-хозяйственная деятельность, финансы и ресурсы предприятия, экономический анализ, экономическая эффективность предприятия

ANALYSIS OF FINANCIAL AND ECONOMIC ACTIVITY

Elena A. Zheleznyakova,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Petr V. Torgashev,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. The success of any enterprise consists of complex solutions and several factors. Starting budget, human resources, a promising idea for a business, promotion - all this is important, but it makes no sense without a quality financial analysis.

The article talks about why an analysis of the financial and economic activities of an enterprise is needed, how to conduct it and what principles to follow.

Keywords: Analysis of economic activity, financial and economic activity, finances and resources of the enterprise, economic analysis, economic efficiency of the enterprise

Анализ финансово-хозяйственной деятельности играет важную роль в повышении экономической эффективности организации, в управлении ею и в укреплении ее финансового положения. Это экономическая наука, изучающая экономику организаций, их деятельность с точки зрения оценки их работы по реализации бизнес-планов, оценки их активов и финансового состояния, выявления неиспользованных резервов повышения организационной эффективности.

Экономический анализ помогает повысить эффективность деятельности организаций, максимально рационально и эффективно использовать основные фонды, материальные, трудовые и финансовые ресурсы, исключить излишние затраты и потери, а, следовательно, осуществить режим экономии [3, с. 35].

Анализ финансово-хозяйственной деятельности можно рассматривать как совокупность действий, направленных на оценку основных количественных и качественных показателей деятельности. В исследовании используется ряд методов анализа: сбор информации, обработка данных, расчеты, измерения, обобщения и другие.

Предметом анализа финансово-хозяйственной деятельности предприятия являются:

- платежеспособность компании;
- объем продаж и производства;
- стоимость товаров или услуг;
- корпоративные ресурсы;
- качество управленческих решений;
- солидная стабильность;
- другие показатели на конкретный момент времени или за определенный период времени.

Источники для исследования выбирают исходя из поставленной задачи - это может быть финансовая отчетность, цели, бухгалтерский учет и т.д. Это также зависит от основной цели, какой анализ необходимо провести в любой момент:

- текущий (как сейчас обстоит дело в компании);
- перспективный (делать прогнозы на будущее);
- ретроспективные (для оценки показателей за конкретный период) и др.

Анализ сам по себе не панацея. Чтобы он выполнял поставленную задачу и был полезен для бизнеса, важно соблюдать несколько принципов [2, с. 111]:

- Необходимо учитывать реальные цифры и значения. Анализ должен быть конкретным и объективным.
- Исследование должно включать в себя весь комплекс факторов, так или иначе влияющих на изучаемый процесс.
- Анализ должен проводиться регулярно и систематически. Это позволяет наблюдать за динамикой показателей и понимать их взаимосвязь друг с другом.
- В анализе должны использоваться доказательные инструменты и методы.
- Выводы, к которым приходят аналитики из исследования, должны быть практически полезными. Чтобы результаты можно было использовать для определения набора действий, которые позволят организации исправить недостатки и повысить производительность.

При проведении экономического анализа выявляются резервы повышения эффективности организаций и мобилизационных возможностей, то есть использования выявленных резервов. Эти резервы являются основой для разработки организационно-технических мероприятий, которые необходимо провести для активизации выявленных резервов. Разработанные меры как оптимальные управленческие решения позволяют эффективно управлять деятельностью объектов

анализа. Следовательно, анализ хозяйственной деятельности организаций можно рассматривать как одну из важнейших функций управления или как основной метод обоснования решений по управлению организациями. В условиях рыночных отношений в экономике анализ хозяйственной деятельности призван обеспечить высокую рентабельность и конкурентоспособность организаций как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе [1, с. 53].

Аналитика может служить разным целям. Например:

- дать объективную оценку финансового состояния компании;
- определить, может ли компания получить и погасить кредит;
- выявить неиспользуемые ресурсы;
- выявление «слабых мест» в бизнесе, которые приводят к потере денег или неэффективному использованию ресурсов;
- сократить расходы;
- избежать банкротства;
- сделать прогноз финансового состояния компании на будущее;
- убедиться, что инвестиции окупаются;
- понять, следует ли руководству выделять средства на то или иное мероприятие;
- отслеживать развитие компании в динамике ключевых показателей эффективности;
- определить стоимость компании и другие [6, с. 143].

Различают два основных вида экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности: оценка состояния активов предприятия позволяет определить эффективность использования основных средств предприятия в производстве или выполнении государственного (муниципального) задания. По выявленным запасам неиспользуемого имущества руководство организации может принять соответствующее решение: вовлечь основные средства в производство, продать основные средства, сдать в аренду. Принятие управленческого решения о резервах недвижимого имущества позволяет исключить неэффективные расходы на содержание, обслуживание и эксплуатацию основных средств. Оценка финансового состояния показывает платежеспособность, финансовую устойчивость и прибыльность компании. ЭА выявляет неэффективное использование средств организации в этой сфере. К неэффективным расходам относятся искусственное завышение заработной платы административного персонала, нерациональное штатное расписание и т.п.

Также существует несколько методов анализа финансово-хозяйственной деятельности компании. Чтобы получить объективную и полную картину, стоит не останавливаться на одном методе, а провести несколько параллельных исследований [2, с. 94].

Вертикальная методика

Метод заключается в том, что ресурсы определяются акциями. Итоговые ключевые показатели в расчетах принимаются в виде целочисленного значения – 100%. А остальные части (статьи баланса, активы, пассивы) рассчитываются в процентах от этих 100%.

Такое исследование еще называют структурным. Наиболее анализируемые ресурсы:

- активы - краткосрочные, долгосрочные, их ликвидность, состав;
- капитал - собственный и заемный;
- денежный поток - инвестиции, финансы, эксплуатация.

Горизонтальная методика

Здесь производительность компании анализируется динамически. Для этого окончательные результаты периода сравниваются с показателями нескольких предыдущих периодов.

Данные берутся из бухгалтерской отчетности – балансов, финансовых результатов и отчетов о движении денежных средств и т. д. Такое исследование позволяет увидеть развитие компании, рост и падение основных показателей (доходов, расходов, продаж и т. д.), тенденции и изменения тоже признают. Горизонтальный метод особенно подходит для сезонного бизнеса.

Горизонтальная методология имеет свой подвид – исследование трендов. Суть в следующем: за эталон берутся какие-то результаты, и с ними сравниваются показатели за определенный период [3, с. 129].

Если компания отклоняется от базового уровня по некоторым результатам, они считаются трендовыми. Затем разрабатывают комплекс мероприятий на ближайшее время по коррекции отклонений от исходного уровня и стабилизации проблемных показателей.

Сравнительная методика

Такое исследование еще называют пространственным. Суть метода заключается в том, что показатели группируются вместе и сравниваются друг с другом. Вы можете анализировать данные между разными компаниями одной компании или сравнивать их со сторонними компаниями/дочерними компаниями.

Какова цель этого метода: сравнение с конкурентами. Пространственный анализ позволяет выявить преимущества перед аналогичными компаниями – или наоборот, увидеть, по каким критериям ваша компания от них отстает. Помогает выбрать меры, повышающие конкурентоспособность компании [5, с. 176].

Сравнение отраслей. Это позволяет выявить ресурсы, которые помогут компании улучшить свои результаты.

Внутренняя аналитика. Анализ позволяет сравнивать показатели между разными отделами, цехами, отделами, филиалами и дочерними предприятиями, а также понимать, как распределяются ресурсы и обязанности между разными объектами внутри компании.

Целевые цели. Помогает увидеть, насколько компания соответствует намеченной стратегии.

Факторная методика

Этот метод используется для понимания того, как различные внутренние и внешние факторы влияют на общий исход дела. Такой анализ обычно делается после некоторых важных изменений, например:

- изменения в законодательстве;
- изменение цен (на конкретные товары или ресурсы, необходимые пред-

приятно для производства продукции);

– социальные изменения в сфере местонахождения и деятельности компании, ее руководства, ее сотрудников и т. д.

Коэффициентный анализ

Финансовые эксперты считают этот тип исследования крайне важным. Он осуществляется путем анализа финансовой отчетности и обращения к взаимосвязи одних показателей с другими. Коэффициенты, рассчитанные на основе определенной информации, отражают положение дел, но не объясняют причин, по которым компания получила такой результат [4, с. 79].

Общепринятого перечня показателей, по которым следует рассчитывать коэффициенты, не существует. На это есть несколько причин:

– Компании на рынке работают в разных условиях. У каждого свой масштаб бизнеса, сфера деятельности, численность персонала и направления деятельности. В таких условиях невозможно определить средние показатели.

– В финансовой отчетности много показателей. И не все из них нужно включать в исследование.

– У каждой компании своя методика учета, что также влияет на результат анализа и сами показатели.

Чаще всего такие коэффициенты рассчитываются:

Коэффициент	Что показывает
Рентабельности	Уровень прибыли, которой компании приносит использование ключевых активов
Ликвидности	Способность бизнеса следовать своим обязательствам в ближайшей перспективе
Деловой активности	Насколько разумно компания использует и распределяет активы
Финансовой устойчивости	Насколько бизнес платежеспособен в долгосрочной перспективе

Сами индикаторы ничего не выдают – важно правильно их интерпретировать и использовать в комплексе с другими методами. Например, для сравнения с ключевыми показателями конкурентов или результатами предыдущих периодов. Точное определение того, как полученные коэффициенты используются в анализе, является задачей опытного аналитика.

Финансовый анализ хозяйственной деятельности компании обобщает факторы, повлиявшие на отдельные конкретные параметры и конечный результат. Завершается оценочная работа планированием мероприятий и мероприятий по устранению выявленных недостатков, слабых мест и использованию внутренних резервов.

Таким образом, финансовый анализ хозяйственной деятельности предприятия представляет собой систематическое изучение факторов, определяющих резуль-

тат деятельности. Менеджер часто упускает из виду ряд причин, которые кажутся ему второстепенными, и сосредотачивается только на поиске путей увеличения продаж. Комплексная оценка поможет предпринимателю понять проблемы компании в целом и найти варианты их преодоления.

Список использованной литературы

1. Аверина О.И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности (для бакалавров) / О.И. Аверина. – М.: КноРус, 2019. – 94 с.
2. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятий: Учебник / под ред. Позднякова В.Я.. – М.: Инфра-М, 2018. – 190 с.
3. Бариленко В. И. Комплексный анализ хозяйственной деятельности. – М.: Юрайт, 2020. – 456 с.
4. Басовский Л.Е. Экономический анализ (Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности): Учебное пособие / Л.Е. Басовский, А.М. Лулева, Е.Н. Басовская и др. – М.: Инфра-М, 2018. – 479 с.
5. Басовский, Л.Е. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие / Л.Е. Басовский, Е.Н. Басовская и др. – М.: Инфра-М, 2018. – 544 с.
6. Комплексный анализ финансово-хозяйственной деятельности фирмы. Учебное пособие. – М.: Аспект Пресс, 2020. – 334 с.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЕМ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ТРУДА И ОХРАНОЙ ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА

Никишина Ольга Юрьевна,

канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Ивасенко Максим Васильевич,

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. Одним из условий устойчивого социально-экономического развития современного общества является трудовая активность населения и обеспечение его безопасности в процессе труда. Нормативно-правовое государственное регулирование охраны труда формирует основу для разработки и реализации комплекса мер по созданию условий для максимальной защищенности жизни и здоровья работников.

Ключевые слова: охрана труда, система стандартов безопасности труда, менеджмент охраны здоровья и безопасности труда, нормативные правовые акты

REGULATORY AND LEGAL REGULATION OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH MANAGEMENT OF PERSONNEL

Olga Yu. Nikishina,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Maxim V. Ivasenko,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. One of the conditions for the sustainable socio-economic development of modern society is the labor activity of the population and ensuring its safety in the process of work. The regulatory and legal state regulation of labor protection forms the basis for the development and implementation of a set of measures to create conditions for maximum protection of the life and health of employees.

Keywords: occupational safety, occupational safety standards system, occupational health and safety management, regulatory legal acts

В настоящее время государственное управление охраной труда в России придерживается целей гармонизации отечественного законодательства с лучшими мировыми практиками в этой области, устранения внутренних противоречий законодательства и построения системы активного управления охраной труда при условии обеспечения «благоприятного климата» для ведения деятельности хозяйствующих субъектов.

Обеспечение безопасности труда в любой сфере деятельности может быть эффективным только в случае четкой регламентации правил поведения, алгоритмов работы персонала и т. п. В своей совокупности все такие правила, которые

прошли процесс необходимого документального и юридического оформления, являются нормативно-правовыми документами в сфере обеспечения безопасности. Они являются нормативно-правовой составляющей системы безопасности в той или иной сфере деятельности человека и организации.

Для достижения двуединой цели – сохранения жизни и здоровья работников, а также предупреждения и локализации аварий на опасных объектах организации на нормативном уровне должны быть решены такие основные задачи:

- обеспечение безопасных условий труда;
- обеспечение безвредных условий труда;
- поддержание работоспособности работников;
- предупреждение аварий;
- готовность организации к локализации аварий и ликвидации их последствий

[12, с.8].

Для эффективного управления системой охраны и безопасности труда на уровне организации необходимо иметь:

- организационную структуру (органы управления);
- нормативную базу, т. е. федеральные законы и иные нормативные правовые акты РФ и собственные локальные нормативные акты и нормативно-технические документы, определяющие требования по обеспечению безопасности и сам процесс управления (процедуры, средства, инструменты);
- ресурсы (людские, материальные, финансовые) [12, с.9].

То есть, важную роль в обеспечении безопасности труда на предприятиях и в организациях имеет нормативно-правовое обеспечение. Структура нормативно-правового обеспечения безопасности труда на предприятиях и в организациях включает нормативные документы разных уровней (рис. 1).

В целом, система нормативно-правового обеспечения безопасности труда на предприятии включает в себя, как общие нормативные акты, регулирующие безопасность жизнедеятельности Российской Федерации в различных сферах деятельности, так и специальные правовые нормы, касающиеся особенностей организации работ в конкретной отрасли (отраслевые нормы охраны труда), на конкретном предприятии (локальные нормативные акты в сфере охраны труда и техники безопасности).

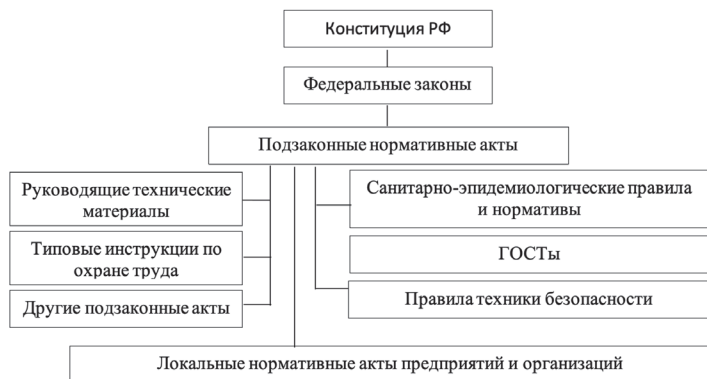


Рисунок 1. Система нормативно-правового обеспечения безопасности труда на предприятиях

Так, среди главных общих законодательных актов в сфере обеспечения безопасности труда можно назвать следующие:

1) Конституция РФ. В соответствии со ст. 2 Конституции «человек, его права и свободы являются высшей ценностью», а в соответствии с п.3 ст. 37 – «каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены» [1].

2) Федеральный закон от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», который определяет общие правовые, экономические и социальные основы обеспечения пожарной безопасности в Российской Федерации в целом, в том числе в учреждениях, организациях и т.п.

3) Федеральный закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», который содержит:

- права и обязанности граждан, юридических лиц в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения;
- санитарно-эпидемиологические требования обеспечения безопасности среды обитания для здоровья человека;
- вопросы государственного регулирования в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения;
- вопросы ответственности за нарушение санитарного законодательства и т.п.

В частности, указанным законом предусмотрено, что за нарушение санитарного законодательства устанавливается дисциплинарная, административная и уголовная ответственность.

4) Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации», который содержит раздел X «Охрана труда». В этом разделе в ст. 211 указано, что «государственными нормативными требованиями охраны труда ... устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности» [2]. Таким образом, именно Трудовой кодекс РФ содержит основные требования к обеспечению безопасности работников.

Кроме указанных законодательных актов отдельные аспекты безопасности труда определены в подзаконных нормативно-правовых документах. Главными такими группами документов являются:

- межотраслевые правила по охране труда (ПОТ Р М) и межотраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ Р М);
- отраслевые правила по охране труда (ПОТ Р О) и отраслевые типовые инструкции по охране труда (ТИ Р О);
- правила безопасности (ПБ), правила устройства и безопасной эксплуатации (ПУБЭ) и инструкции по безопасности (ИБ);
- государственные стандарты системы стандартов безопасности труда (ГОСТ Р ССБТ);
- строительные нормы и правила (СНиП), своды правил по проектированию и строительству (СП);
- государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы (санитарные правила (СП), гигиенические нормативы (ГН), санитарные правила и нормы (СанПиН), санитарные нормы (СН)) [13, с.15].

Например, санитарно-эпидемиологические правила и нормативы на современном этапе определяют, кроме прочего, мероприятия по профилактике распространения пандемии коронавируса и защите персонала (а также и потребителей товаров и услуг) от коронавируса. Правила по охране труда при строительстве, реконструкции и ремонте [9], в которых содержатся требования к организации рабочих мест и проведению различных работ в строительстве. СНиП 12-03-99 «Безопасность труда в строительстве» [10] содержат основные требования в сфере безопасности труда при проведении различных видов работ в строительстве, при работе с различными техническими средствами и т.д.

Следует отметить, что в сфере организации безопасности труда на отдельных предприятиях чрезвычайно важную роль играют локальные нормативные акты, которые принимаются руководителем компании и содержат конкретные требования к производственным процессам и нормы техники безопасности для данного предприятия. Локальные нормативные документы базируются на законодательных актах РФ, а также на отраслевых подзаконных актах, но при этом учитывают и специфику работы конкретного предприятия. В частности, именно на локальном уровне формируется та или иная система управления безопасностью труда, определяются должностные обязанности сотрудников, которые входят в данную организационную структуру и т.д.

В целом, ведущим направлением политики государства в сфере охраны труда и техники безопасности является обеспечение приоритета жизни и здоровья работников, в то же время ответственность за состояние условий и охраны труда в организации возлагается на работодателя.

В соответствии с нормами законодательства РФ работодатель должен обеспечить:

- 22 требования охраны труда (ст. 212 ТК РФ);
- 25 требований промышленной безопасности (ст. 9 и ст. 10 ФЗ РФ № 116).

Все это, а также многоплановость работ по обеспечению условий и охраны труда, необходимость включения в эту деятельность всех уровней управления, руководителей и специалистов организации, всех служб, требует системного подхода к организации управления охраной труда.

При выборе комплекса мер по управлению риском, в соответствии с рекомендациями Международной организации труда, следует руководствоваться следующими приоритетами:

- устранение опасности или риска;
- борьба с опасностью или риском в источнике;
- снижение уровня опасности или внедрение безопасных систем работы;
- при сохранении остаточного риска использование средств индивидуальной защиты [9, с.22].

Для обеспечения мер по охране и безопасности труда на предприятиях предусмотрено создание специализированных подразделений. Так, служба охраны труда образуется в организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ (соответствующая норма закреплена в ст. 217).

Согласно данного нормативного акта у каждого работодателя, осуществляю-

щего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего специальную подготовку или опыт работы в этой области.

Работодатель, численность работников которого превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики деятельности данной организации.

В организациях с численностью более 700 человек создается бюро охраны труда со штатной численностью работников 3-5 единиц (включая должность начальника бюро) или отдел охраны труда со штатной численностью работников от 6 единиц и более [12, с.13].

Таким образом, система нормативно-правового обеспечения безопасности и охраны труда является довольно сложной и структурированной. Она предусматривает конкретные нормы профилактики вредного и опасного воздействия производственных факторов на персонал и окружающую среду, а также содержит в себе требования к руководству организаций и предприятий по обеспечению мероприятий по охране труда и промышленной безопасности.

Список использованных источников

1. СНИП 12-03-99 Безопасность труда в строительстве. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://meganorm.ru/Index2/1/4294850/4294850682.htm>
2. Бавыкина Е.Н. Совершенствование системы охраны труда на предприятии / Е.Н. Бавыкина // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2021. – № 8(130). – С. 107–113.
3. Башняк С.Е. Текущее планирование работы отдела охраны труда на предприятии / С.Е. Башняк, В.А. Драгин, И. И. Тесленко // Вестник Донского государственного аграрного университета. – 2021. – № 1–1 (39). – С. 75–79.
4. Безопасность и охрана труда персонала: Конспект лекций / Сост. К.Я. Ветцель – Красноярск, 2017. – 62 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://iubp.sfu-kras.ru/sites/default/files/page_files/biotp_konspekt_lekcii.pdf
5. Беляков Г.И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда в 3 т. Т. 3: учебник для вузов / Г.И. Беляков. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2022. – 484 с.
6. Гармаза А. К. Охрана труда : учебник в 2 ч. Ч. 1 / А. К. Гармаза, И. Т. Ермак, Б. Р. Ладик. – Минск : БГТУ, 2018. – 299 с.
7. Глуханов А.С. Цель и задачи службы охраны труда на предприятии / А.С. Глуханов, А.А. Алиева, А.И. Налетова // Интернаука. – 2021. – № 47-2(223). – С. 43–46.
8. Графкина М.В. Охрана труда : Автомобильный транспорт : учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / М. В. Графкина. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 176 с.
9. Григорьева Ю.Е. Основные аспекты охраны труда на предприятии / Ю.Е. Григорьева, А.Р. Краснова // Вестник Ангарского государственного технического университета. – 2021. – № 15. – С. 184–186.

10. Гурина Е.В. Характеристика системы управления охраны труда на предприятии / Е.В. Гурина // Инновации. Наука. Образование. 2021. – № 25. – С. 1082-1085.
11. Гурина Е.В. Методы совершенствования системы управления охраны труда на предприятии / Е.В. Гурина // Инновации. Наука. Образование. 2021. – № 25. – С. 1086–1089.
12. Давыдов, Д.С. Вопросы охраны труда на предприятиях малого и среднего бизнеса / Д.С. Давыдов // Студенческий. – 2022. – № 3–3(173). – С. 46–49.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ НА МУНИЦИПАЛЬНОМ УРОВНЕ

Рагозина Светлана Алексеевна,

ст. преп., преподаватель кафедры социально-гуманитарных и естественных дисциплин ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Азаренко Александр Сергеевич,

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. В статье рассматриваются особенности правового регулирования социальной защиты населения на федеральном уровне. Особое внимание уделяется распределению полномочий социальной защиты на федеральном и муниципальном уровнях, анализируются последние перераспределения полномочий, а также проблематика современного этапа социально-экономического развития России.

Ключевые слова: социальная защита, социальная политика, право, полномочия

ORGANIZATIONAL AND LEGAL REGULATION OF SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION AT THE MUNICIPAL LEVEL

Svetlana A. Ragozina,

lecturer of the Department of Social, Humanitarian and Natural Sciences
of the Moscow International Academy

Alexander S. Azarenko,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. The article discusses the features of legal regulation of social protection of the population at the federal level. Special attention is paid to the distribution of powers of social protection at the federal and municipal levels, the latest redistribution of powers is analyzed, as well as the problems of the current stage of socio-economic development of Russia.

Keywords: social protection, social policy, law, powers

Модель государственного устройства определяет доступность социального обслуживания населения. От функционирования государственного управления зависит экономическое благополучие всей страны, качество предоставления социальных услуг и системой управления социальной защитой в целом. В таком контексте социальное обслуживание наиболее уязвимых категорий граждан «выступает как приоритетный показатель, который предопределяет фиктивность и реальность провозглашенных статусных принципов конституционных гарантий и принципов государства».

Система социальной защиты населения, претерпевающая многочисленные реформы и преобразования, связанные с историческими, политическими, экономиче-

скими, культурологическими изменениями общества, сформировалась в один большой механизм, затрагивающий не только область управления обществом, но и интересы личности, трудовых коллективов, социальных и профессиональных групп и слоев населения.

Развитие правового обеспечения системы социальной защиты населения в России началось с принятия Концепции развития социального обслуживания в РФ в 1993 г. Фактически, с ее принятием начался переход от советской системы социального обслуживания к системе, принятой в Европейских государствах. В основу данной концепции был положен принцип заботы государства об индивидуальной помощи людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. С целью реализации данной задачи активно создавалась система различных социальных служб. Их основными направлениями деятельности являлись соответственно материальная помощь нуждающихся граждан, организация помощи на дому, стационарное обслуживание, оказание помощи в приютах, организация отделений дневного пребывания, консультативная помощь, социальный патронаж и реабилитация.

С принятием Конституции РФ в основу государственности была положена социальная направленность.

Реализуемая государственная политика и нормативно-правовое регулирование социальной защиты населения в Российской Федерации являются наглядным примером исполнения конституционно закрепленных гарантий, прав и свобод граждан. Статья 7 Конституция РФ закрепляет постулат: «Российская Федерация - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека». В рамках реализации этой статьи последовательно складывается вся система государственной поддержки граждан старшего поколения, семей с детьми, инвалидов и иных незащищенных категорий граждан: развивается гибкая система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты.

Правовые основы социальной защиты населения базируются на нормативно-правовых актах, регулирующих деятельность органов власти в сфере социальной защиты населения, и отражают три уровня правовой системы (рисунок 1).

Правовым инструментом реализации социальной роли государства являются конституционные права и свободы граждан, закрепленные в Конституции РФ. Однако, Конституция содержит лишь обязательный на всей территории страны минимум социальных гарантий. В этой связи, каждый субъект РФ вправе самостоятельно, исходя из своих материальных и других возможностей, расширять круг этих социальных гарантий, в частности:

- может быть, увеличен размер индексации пенсии или детского пособия из местного бюджета;
- может быть предоставлено право бесплатного проезда на общественном транспорте для всех пенсионеров и т.д.

Нужно отметить, что наряду с конституционными в действующем законодательстве учитываются и нормы международного права.

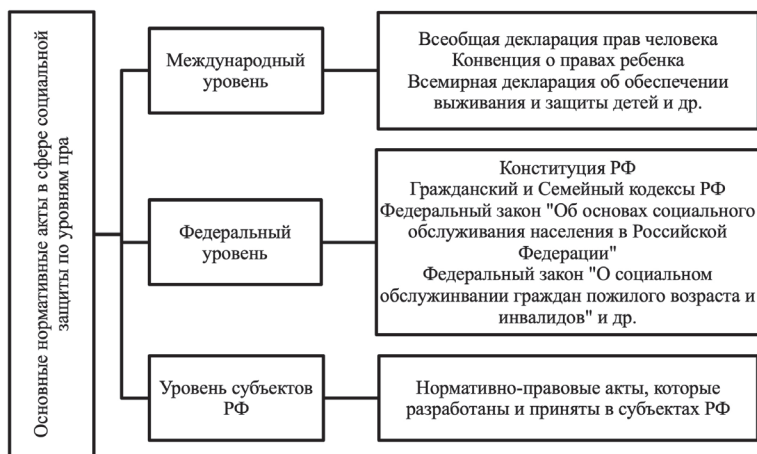


Рисунок 1. Основные нормативные акты в сфере социальной защиты населения по уровням правовой системы

Оказание социальной защиты инвалидам в нашей стране регулирует ФЗ № 181. Он так и называется о Социальной защите инвалидов в Российской Федерации. В этом акте прописаны основные понятия, связанные с инвалидностью. Пункты закона содержат в себе порядок установления группы инвалидности, механизм прохождения медико-социальной экспертизы, реабилитационных мероприятий, а также здесь рассматриваются меры поддержки людей, имеющих инвалидность во всех областях жизнедеятельности – образование, трудоустройство, психологическая помощь, социальное обслуживание.

При этом один законодательный акт не может содержать в себе все необходимые положения для регулирования многих процессов, происходящих в жизни человека с инвалидностью. Можно сказать, что в настоящем документе кратко перечислены все те меры поддержки, на которые может рассчитывать инвалид.

Вообще социальная защита – это функция социальной политики. В свою очередь социальная политика состоит из различных отраслей:

- Здравоохранение – ФЗ № 323.
- Образование – ФЗ № 273.
- Пенсионное обеспечение – ФЗ № 166.

Отдельные пункты, отражающие права инвалидов, содержат и кодексы РФ: Налоговый, Трудовой, Жилищный. Для того, чтобы инвалид смог решить определенный вопрос (самостоятельно или при посторонней помощи) знания основ ФЗ № 181 недостаточно. Наше законодательство устроено таким образом, что на действие статей каждого закона накладывается действие других законодательных актов.

Допустим, статья 19 Федерального закона 181 говорит о том, что инвалидам в обязательном порядке и на бесплатной основе должно предоставляться дошколь-

ное, общее, среднее профессиональное и высшее образование. При этом порядок предоставления услуги, особенности приема, содержание образовательной программы и нормативы определены Федеральным законом об образовании, и другими актами, касающимися данного вопроса на федеральном и региональном уровне.

Наряду с Федеральными законодательными актами, регламентирующими социальную защиту инвалидов, исполнению подлежат и региональные законы, и постановления. Эти документы должны разрабатываться местными властями, учитывая особенности социально-экономического развития региона. Их статьи не должны противоречить нормам федеральных законов, а лишь конкретизировать их.

К примеру, в законе говорится, что на предприятии численностью от 50 человек устанавливается квота для приема на работу инвалидов от 2 до 4% от общего числа сотрудников. Региональные же акты устанавливают более точные цифры. Например, в Иркутском регионе – 2%, в Самарском – 3%.

Последние изменения в системе социальной защиты населения, были направлены, преимущественно на оказании поддержки семьям с детьми.

Основой социальной защиты семей с детьми на сегодняшний день является система государственных пособий, которая на сегодняшний день позволяет получить поддержку государства до начала рождения и до достижения детьми возраста 18 лет (рисунок 2).

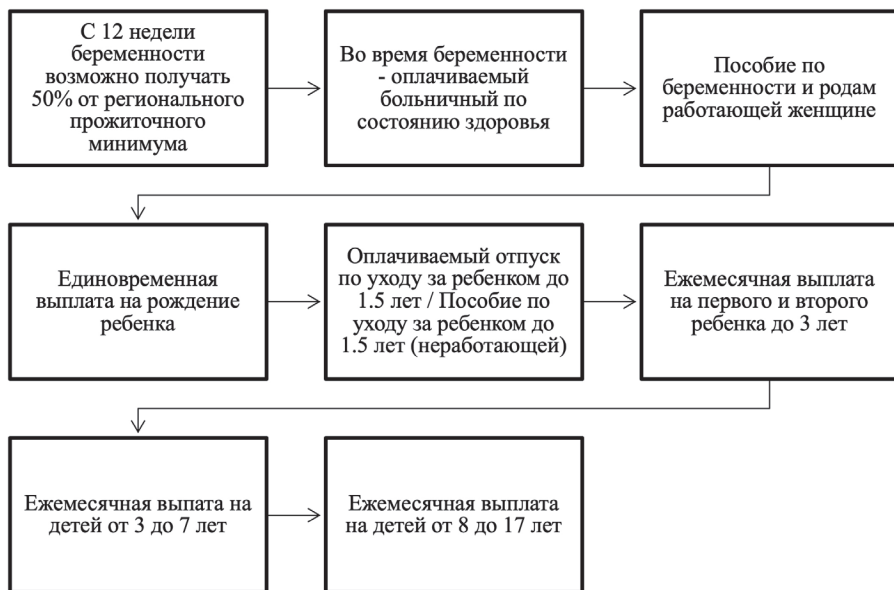


Рисунок 2. Система выплат и пособий для семей с детьми

Помимо перечисленных на рисунке 4 пособий существуют также и такие выплаты, как:

1. При усыновлении.
2. Для семей военнослужащих
3. Оплата больничного, выданного на период лечения ребенка.
4. Помощь одиноким родителям.

Необходимо отметить, что большинство пособий семьям с детьми назначается с учетом критериев нуждаемости, установленных Постановлением Правления Пенсионного фонда РФ от 09.12.2021 г. № 395п «Об утверждении Порядка формирования, ведения и использования справочника критериев нуждаемости при предоставлении мер социальной защиты (поддержки)».

В число критериев нуждаемости входит и оценка следующих параметров:

1. Доходы семьи не должны превышать сумму регионального прожиточного минимума.
2. Имущество семьи должно соответствовать установленным лимитам (площадь квартиры, количество автомобилей в собственности, размер банковского вклада и т.д.).
3. Семья должна иметь собственные источники средств, а в случае их отсутствия – официально допустимые основания (например, постановка на учет в центр занятости) и т.д.

Размеры пособий ежегодно индексируются. В таблице 1 представлены основные аспекты данных пособий.

Таблица 1. Размеры пособий семьям с детьми в 2022 г., руб.

Наименование	Кому положено	Размер
Единовременная выплата при рождении ребенка	По факту рождения	20472,77
Пособие по беременности и родам	По электронному листку нетрудоспособности	Минимальный размер на 140 дней – 63932,4, максимальный – 362164, минимальный на 156 дней – 71238,96, максимальный – 401325,6, минимальный на 194 дня – 88952,04, максимальный – 499084,40
Выплата по беременности и родам супруге военнослужащего	Фиксированный размер	32420,77

При усыновлении ребенка-инвалида, ребенка младше 7 лет или нескольких детей, состоящих в близком родстве	Фиксированный размер	156428,65
Материнский капитал	Фиксированный размер	На первого ребенка 524,5 тыс. руб., на второго – 168,6 тыс. руб., или 693,1 тыс. руб., если не был получен на 1 ребенка
Ежемесячная выплата малоимущим беременным женщинам	Если доход на 1 члена семьи не превышает региональный прожиточный минимум	50% от регионального прожиточного минимума
Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1.5 лет	Работающим – с работы, не работающим – из ПФР	Минимальный – 7677,81, максимальный 31282,82. Неработающие получают минимум
Ежемесячное пособие на ребенка служащего призывника	Фиксированный размер	13894,6
Ежемесячное пособие при потере кормильца ребенка военнослужащего	Фиксированный размер	2794,55
Ежемесячное пособие на первого и второго ребенка до 3 лет	Если доход на 1 члена семьи не превышает региональный прожиточный минимум	Размер детского регионального прожиточного минимума
Ежемесячное пособие на детей от 3 до 7 лет	Если доход на 1 члена семьи не превышает региональный прожиточный минимум	50, 75, 100% детского регионального прожиточного минимума
Ежемесячная выплата неполным семьям с детьми от 8 до 17 лет	Если доход на 1 члена семьи не превышает региональный прожиточный минимум	50% детского регионального прожиточного минимума

Ежемесячная выплата семьям с детьми от 8 до 17 лет	Если доход на 1 члена семьи не превышает региональный прожиточный минимум	50, 75, 100% детского регионального прожиточного минимума
--	---	---

Помимо прочего, в России существует и программы поддержки многодетных семей. Одной из мер поддержки является выделение суммы в размере до 450 тыс. рублей на полное или частичное погашение ипотечного кредита. Право на такую меру поддержки получают семьи, в который третий или последующий ребенок родился после 01.01.2019 г.

Таким образом, можно отметить, что современные меры социальной защиты и поддержки семей с детьми и граждан, имеющих детей направлены на поддержание материального благополучия семей с детьми.

Условием, необходимым для существования и упрочения режима законности, является наличие развитой системы законодательства. Это означает такую взаимосвязь и взаимодействие нормативных актов, при которой действие одного закона не находится в противоречии с действием других, а реализация одного права регламентирована таким образом, чтобы не препятствовать реализации других прав.

Список использованных источников

1. Зеленикина Е.И. Социальная защита населения в современных условиях / Е. И. Зеленикина // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 39. – С. 387–393.
2. Зарев В.Ю. Социальная защита населения: содержание и направления совершенствования ее организации / В.Ю. Зарев // Экономика в теории и на практике: актуальные вопросы и современные аспекты. Сборник статей VI Международной научно-практической конференции. – Пенза, 2020. – С. 155–157.
3. Ивкин С.А. Социальная защита населения в контексте социальной политики государства / С. А. Ивкин, А. А. Щеголев // Вестник образовательного консорциума Среднерусский университет. Серия: Юриспруденция. – 2021. – № 17. – С. 27–29.
4. Калмыкова А.Д. Основы социальной защиты населения в Российской Федерации / А. Д. Калмыкова, В. В. Сыроижко // Тенденции развития науки и образования. 2021. – № 70-3. – С. 110–113.
5. Кашубин А.В. Информационное обеспечение учреждений социальной защиты населения / А. В. Кашубин // Социология в современном мире: наука, образование, творчество. 2021. – № 13. – С. 80–82.
5. Кенегесова Е.О. Социальная защита населения как ключевой фактор формирования социальной безопасности российского общества / Е.О. Кенегесова // Аллея науки. 2017. – Т. 4. – №9. – С. 167–170.
6. Киселев И.Н. Теоретико-правовые основы социальной защиты населения / И.Н. Киселев, Н.Н. Мишина // Вопросы российского и международного права. 2019. Т. 9. – № 11–1. – С. 150–163.

7. Кольцов А.А. Совершенствование деятельности органов местного самоуправления по обеспечению социальной защиты населения / А.А. Кольцов, З.С. Петрова // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. – 2021. – № 1(38). – С. 43–47.

8. Лащенов В.П. Правовые аспекты социальной защиты населения / В.П. Лащенов // Электронный научный журнал. 2021. – № 6(44). – С. 31–35.

9. Лисицына М.С. Принципы социальной защиты населения как гарант реализации социальной справедливости в Российской Федерации / М.С. Лисицына // Альманах мировой науки. 2016. – № 6–2 (9). – С. 66–67.

ОСНОВНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ПРИОРИТЕТЫ РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ Г.О. ДОМОДЕДОВО

Сподах Григорий Григорьевич,

канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Козлов Алексей Евгеньевич,

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. Ключевыми компонентами социально-ориентированной экономики является система образования, здравоохранения и социального обеспечения. Экономическая политика в социальной сфере реализуется посредством внедрения государственных программ защиты населения: дополнительные пенсионные выплаты, оплачиваемые декретные отпуска, субсидии при потере кормильца, финансовая поддержка на время потери трудоспособности.

Ключевые слова: муниципальное образование, социально-экономическое развитие

THE MAIN SOCIAL PRIORITIES OF THE DEVELOPMENT OF THE MUNICIPALITY OF DOMODEDOVO

Grigory G. Spodakh,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Alexey E. Kozlov,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. The key components of a socially oriented economy are the system of education, health care and social security. Economic policy in the social sphere is implemented through the introduction of state programs for the protection of the population: additional pension payments, paid maternity leave, subsidies in case of loss of breadwinner, financial support for the period of disability.

Keywords: municipal formation, socio-economic development

Ключевыми компонентами социально-ориентированной экономики является система образования, здравоохранения и социального обеспечения.

Экономическая политика в социальной сфере реализуется посредством внедрения государственных программ защиты населения: дополнительные пенсионные выплаты, оплачиваемые декретные отпуска, субсидии при потере кормильца, финансовая поддержка на время потери трудоспособности.

Объекты регулирования:

1. Государственные программы затрагивают все аспекты экономической жизни населения: производство, распределение, обмен и потребление благ и услуг.

2. Производство. В производственной отрасли к социально значимым проектам относится строительство социального жилья, гипермаркетов с доступными ценами, муниципальных поликлиник, больниц и школ, а также программы реабилитации и трудоустройства для инвалидов.

3. Распределение. Справедливое распределение дорогостоящих товаров и услуг среди всех слоев населения. С этой целью устанавливаются квоты на бесплатные операции, санаторно-курортное лечение, создаются льготные программы ипотечного кредитования.

4. Обмен. Равные условия труда и достойная заработная плата для всех категорий граждан. Для этого создаются рабочие места для пенсионеров и инвалидов.

5. Потребление. Право гражданина получать качественные товары и услуги, которое защищено законом «О защите прав потребителей».

Основные социальные приоритеты развития муниципального образования г.о. Домодедово:

1. Благополучие населения. Личность признается главной ценностью. Достоинство и создание условий для реализации способностей отдельного гражданина – основной приоритет властных структур.

2. Поддержка социально уязвимых слоев населения. Заработная плата, пенсии и пособия (по нетрудоспособности, уходу за ребенком, инвалидности, потере кормильца) должны обеспечивать достойный уровень жизни населения.

Социальная помощь семье и детям.

Управление социальной защиты населения по городскому округу Домодедово реализует социальную программу «Духовное пространство». Обычные формы организации досуга имеют свои плюсы, но программа «Духовное пространство» призвана решить проблему «потерянности» молодого поколения, доказать, что с помощью любимых занятий можно приносить ощутимую пользу обществу, реализовать свои способности и возможности, почувствовать свою нужность району, городу, стране.

Программа работает как средство социализации подростка, является практико-ориентированной. Формирует у молодого населения равнодушное отношение к проблемам, удовлетворяет коммуникативные потребности, задает определенный уровень эстетических и моральных ценностей.

«Духовное пространство» стремится объединить детей, родителей, все население района и направить их усилия на создание общества без асоциальных проявлений. В состав планов работ по данному направлению вошли и другие городские и окружные социальные программы: по военно-патриотическому воспитанию, по предупреждению употребления алкоголя и наркотических веществ, по профилактике безнадзорности и правонарушений.

В задачи программы входит:

- проведение мероприятий по военно-патриотическому воспитанию и подготовке юношей к военной службе;
- поддержка программ, направленных на повышение качества спортивно-оздоровительной работы с подростками, совершенствование физического развития молодежи;

- содействие в создании поисковых, оборонных и спортивно-технических клубов, реализация культурных, воспитательных и образовательных мероприятий, направленных на воспитание уважения молодежи к старшему поколению, гордости за свою историю, народ и его ратные подвиги;
- укрепление шефских связей между коллективами учебных заведений с воинскими частями и военно-учебными заведениями.

Основными результатами программы являются снижение правонарушений в подростковой среде, снижение численности состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и отделе опеки и попечительства, увеличение числа активной молодежи и подростков, участвующих в общественной жизни г.о. Домодедово.

К основным направлениям социальной помощи семье и детям следует отнести:

1. Оказание социальной помощи малообеспеченным семьям с детьми.
2. Осуществление социального патронажа семей и детей, нуждающихся в социальной помощи.
3. Социально-бытовое, культурное, обслуживание детей, организация их питания и отдыха.
4. Оказание неотложной помощи разового характера семьям с детьми, попавшим в трудные жизненные ситуации и остро нуждающимся в социальной поддержке (вещевая, продуктовая, психологическая, юридическая и др.).
5. Социальный патронаж дезадаптированных детей и подростков, склонных к противоправному поведению с целью профилактики безнадзорности детей и подростков.
6. Социальная поддержка ветеранов Великой Отечественной войны и граждан старшего поколения.

Управление социальной защиты населения по городскому округу Домодедово осуществляет социальную поддержку граждан пожилого возраста. Социальная защита ветеранов предусматривает осуществление системы мер, направленных на создание условий, обеспечивающих экономическое и моральное благополучие ветеранов, предоставляющих им дополнительные права и гарантирующих ветеранам льготы по:

- пенсионному обеспечению, налогообложению, выплате пособий в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- получению, приобретению, строительству и содержанию жилых помещений;
- оплате коммунально-бытовых услуг и торговому обслуживанию;
- медицинскому, протезно-ортопедическому обслуживанию, санаторно-курортному лечению, обеспечению лекарствами и изделиями медицинского назначения;
- обеспечению транспортными средствами и оплате проезда;
- получению услуг учреждений социального обслуживания, социальной и юридической помощи.

Основными направлениями деятельности являются:

- оказание единовременной материальной помощи нуждающимся гражданам;
- организация бесплатного питания и обеспечение нуждающихся продуктами наборами, оказание вещевой помощи, поддержка деятельности общественных объединений;
- оказание социально-бытовой помощи ветеранам Великой Отечественной войны, реализация мер по оказанию ветеранам, многодетным и малообеспеченным семьям необходимой адресной социально-бытовой и материальной помощи;
- проведение в учреждениях социальной защиты населения культурно-досуговых и благотворительных мероприятий в связи с праздничными и знаменательными датами;
- проведение мероприятий по обеспечению доступа маломобильных групп населения в учреждения социальной сферы и объекты бытового обслуживания и др.

При анализе социальной политики и управления социальной сферой в г.о. Домодедово Московской области было выявлено, что в муниципальном образовании проводятся работы по социальной защите населения; развитию системы здравоохранения и образования; поддержке отдельных категорий населения.

Необходимо сделать процесс социальной поддержки населения максимально доступным и понятным, не допустить его бюрократизации, максимально широко информировать жителей г.о. Домодедово о том, как они могут реализовать свои права на получение поддержки.

Стратегия социально-экономического развития муниципального образования г.о. Домодедово направлена на каждого конкретного жителя Городского округа.

Основная задача органов местного самоуправления - предоставить населению широкие возможности для работы (в качестве наемного работника или предпринимателя) с высоким уровнем дохода и обеспечить современные потребности каждого конкретного человека в комфортном жилье, досуге, образовании, спорте, культуре, получении медицинской помощи и т.д.

В рамках реализации приоритетного целевого сценария миссию Городского округа можно сформулировать следующим образом: «Домодедово – динамично развивающийся, современный город, с богатым историческим прошлым, комфортный для проживания, ведения бизнеса и отдыха».

Главная цель – обеспечение стабильного улучшения качества жизни населения на основе обеспечения устойчивого экономического роста.

Понятие «качество жизни» является ключевым элементом системы целей социально-экономической политики, имеет интегральный характер и определяется уровнем развития экономики, состоянием городской среды, включая экологическую составляющую, качеством и доступностью услуг организаций здравоохранения, образования, культуры и социального обслуживания населения.

Существенное влияние на качество жизни оказывают уровень доходов граждан и показатели общественной безопасности, а также эффективность государственного и муниципального управления, возможности населения реализовывать

свои законные права и интересы.

Структура системы целей состоит из главной цели Стратегии, приоритетных направлений социально-экономического развития, приоритетов в рамках каждого приоритетного направления, цели по приоритетному направлению, целевых задач и ключевых мероприятий по их решению.

Целевые показатели Стратегии:

- 1) рост реальной заработной платы населения составит в 1,3 раза к 2024 году и в 1,7 раз к 2030 году;
- 2) увеличение ожидаемой продолжительности жизни до 78,2 лет к 2024 году и 80,2 лет к 2030 году;
- 3) увеличение доли населения, удовлетворенного качеством жизни до 60% к 2024 году и до 70% к 2030 году.

Для реализации миссии предлагаются следующие приоритетные направления социально-экономического развития муниципального образования г.о. Домодедово:

- развитие человеческого капитала;
- экономическое развитие;
- развитие малого и среднего предпринимательства.

1. Приоритетное направление «Развитие человеческого капитала».

Развитие человеческого капитала - это обеспечение условий для того, чтобы в Городском округе проживали здоровые, образованные, культурные, профессионально компетентные люди, способные генерировать новые идеи и формировать высокие доходы.

Стратегической целью приоритетного направления по развитию человеческого капитала является обеспечение для жителей высоких стандартов качества жизни на основе высокотехнологичного современного здравоохранения, доступного конкурентоспособного образования и широкого спектра возможностей для самореализации, повышение защищенности населения от основных социальных рисков, формирование положительных демографических трендов.

Ключевые целевые показатели по данному приоритетному направлению:

- 1) увеличение ожидаемой продолжительности здоровой жизни до 67 лет;
- 2) увеличение суммарного коэффициента рождаемости до 1,65;
- 3) увеличение доли граждан, ведущих здоровый образ жизни;
- 4) увеличение до 55% доли граждан, систематически занимающихся физической культурой и спортом.

2. Приоритетное направление «Экономическое развитие».

С учетом ограниченности территории Городского округа необходимо повысить бюджетную эффективность, а именно экономическую отдачу на единицу площади, увеличить долю в экономическом обороте предприятий перспективных отраслей экономики, основным ресурсом которых является человеческий капитал.

При этом экономическая политика развития предприятий должна обеспечивать быструю адаптацию к изменению макроэкономических условий и внешней среды.

Необходимо обеспечить развитие системы переподготовки кадров, увеличение доли малого бизнеса и самозанятых граждан в экономике, развитие эффективной системы государственной и муниципальной поддержки субъектов предпринимательской деятельности, использовать потенциал малого бизнеса в создании и расширении инновационной экономики.

В то же время основными вызовами и проблемами современного развития промышленности являются:

- недостаток или отсутствие научно-технологических компетенций для форсированного развития традиционных отраслей промышленности, новых высокотехнологичных и наукоемких отраслей промышленности;
- относительно низкая производительность труда, высокая дифференциация доходов, дефицит квалифицированных кадров, в том числе рабочих и инженерных специальностей, значительный риск дефицита квалифицированных трудовых ресурсов для инновационной экономики;
- недостаточная интеграция системы образования и промышленности;
- недостаточная конкурентоспособность обрабатывающей промышленности, критическая зависимость от импортных поставок оборудования, материалов, компонентов.

Важной задачей является повышение качества и скорости предоставления государственных и муниципальных услуг населению, предпринимательству и некоммерческому сектору экономики.

На решение данной задачи должны быть направлены мероприятия по внедрению lean-технологий (технологий бережливого управления) в органах муниципальной власти, а также в муниципальных учреждениях, оказывающих услуги населению, предпринимателям и некоммерческому сектору.

Для обеспечения дальнейшего устойчивого развития экономики необходим комплексный подход, позволяющий оптимально концентрировать имеющиеся ресурсы. Особое значение будет придаваться взвешенному и сбалансированному бюджетному среднесрочному и долгосрочному планированию, будут учитываться возможные риски изменения макроэкономической ситуации. В рамках этого подхода будут строго соблюдаться установленные бюджетные ограничения, проводиться оценка необходимых бюджетных ассигнований для исполнения новых расходных обязательств до их принятия в рамках мероприятий муниципальных программ.

Также будет производиться оценка средне- и долгосрочных последствий принятия таких обязательств и социально-экономических тенденций, приводящих к дополнительным расходам.

Стратегической целью реализации приоритетного направления является обеспечение опережающих темпов роста экономики Городского округа и повышение благосостояния жителей.

Ключевые целевые показатели по данному приоритетному направлению:

1) рост индекса физического объема экономического оборота составит 108,5% в 2024 году, 110,4% в 2030 году;

2) рост промышленного производства составит 109,2% в 2024 году и 109,1% в 2030 году;

3) рост производительности труда в промышленности к 2018 году в 1,25 раза в 2024 году и в 1,5раза в 2030 году;

4) рост объема инвестиций в основной капитал составит 101,0% в 2024 году и 107,0% в 2030 году;

5) рост реальной заработной платы составит 105,6% в 2024 году, 105,8% в 2030 году.

В рамках приоритетного направления «Экономическое развитие» реализуются следующие приоритеты:

1. Развитие высокотехнологичного промышленного комплекса.

2. Развитие научных исследований и разработок в приоритетных направлениях промышленности.

3. Развитие малого и среднего предпринимательства, потребительского рынка, поддержка экспорта.

4. Повышение производительности труда и поддержка занятости.

5. Развитие информационных технологий и цифровой экономики.

6. Эффективное управление имуществом и финансами.

7. Развитие конкуренции.

Одним из приоритетов экономической политики Московской области, определенных Стратегией социально-экономического развития Московской области до 2030 года, является развитие опорных «точек роста», которые придадут импульс экономическому развитию территорий.

Цель: ускорение роста экономики и обеспечение устойчивого развития с сохранением за Городским округом статуса «промышленного центра Подмосковья» через преобразование старо промышленных городских территорий в современные центры экономической активности за счет привлечения инвесторов, редевелопмента, создания новых мест приложения труда и обустройства общественных пространств; переход к инновационной экономике развития действующих предприятий, повышение уровня внутригородской кооперации.

Задача 1. Развитие действующих предприятий и строительство новых предприятий, расширение масштабов производства высокотехнологичной промышленной продукции.

Задача 2. Создание многофункционального индустриального муниципального парка.

Ключевые мероприятия:

- разработка концепции многофункционального индустриального парка, согласование вопроса включения инвестиционного проекта в государственную программу;
- обеспечение транспортной и коммунальной инфраструктурой;
- определение кадровой потребности, планирование мероприятий по кадровому обеспечению.

3. Приоритетное направление «Развитие малого и среднего предпринимательства».

Цель: увеличение численности занятых в сфере малого предпринимательства до 50% и доли МСП в экономическом обороте до 40%, в том числе за счет развития высокотехнологичных МСП, увеличения внутрисоссийского и международного экспорта.

Задача: Развитие малого и среднего предпринимательства в Городском округе.

Ключевые мероприятия:

- расширение инфраструктуры поддержки малого и среднего предпринимательства;
- развитие системы финансовой поддержки бизнеса, а также инфраструктуры поддержки, в том числе фондов поддержки, создание центров одного окна – «Мой бизнес»;
- обеспечение доступности производственных площадей за счет субсидирования арендной ставки;
- точечная финансовая поддержка по приоритетным направлениям развития бизнеса;
- поддержка малых предприятий в сфере высокотехнологического наукоемкого бизнеса;
- поддержка молодёжного предпринимательства;
- расширение нефинансовой поддержки через организации инфраструктуры поддержки субъектов МСП и популяризацию предпринимательской деятельности;
- оказание содействия малым и средним не сырьевым экспортно-ориентированным компаниям по выходу на внешние рынки.

Разработка направлений социальной политики и управления социальной сферой муниципального образования г.о. Домодедово включают:

1. Приоритет «Демография».

Цель: создание благоприятных условий для обеспечения естественного прироста населения, укрепления его здоровья и увеличения продолжительности здоровой жизни.

Задача 1. Повышение рождаемости, создание благоприятных условий для жизнедеятельности молодых семей и многодетных семей.

Ключевые мероприятия:

1) обеспечение доступности основных социальных благ для всех категорий населения, сохранение и развитие мер социальной поддержки для многодетных семей на муниципальном уровне:

- компенсация части родительской платы в дошкольные образовательные учреждения;
- индексация расходов на обеспечение полноценным питанием беременных женщин, кормящих матерей, а также детей в возрасте до трех лет;
- бесплатное питание в муниципальных общеобразовательных организациях;
- льготы по услугам по дополнительному образованию в образовательных учреждениях;

- льготы по оплате посещений детско-юношеских спортивных школ, платных клубных формирований (кружки, студии);
- бесплатное посещение муниципальных музеев.

2) содействие занятости женщин, одиноких родителей, создание условий дошкольного образования для детей в возрасте до 3-х лет:

- открытие дополнительных ясельных групп в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях;
- оказание мер поддержки органами местного самоуправления некоммерческим социально-ориентированным организациям в сфере дошкольного образования;
- содействие самозанятости в сфере оказания услуг по присмотру и уходу за детьми;
- совершенствование мероприятий по профессиональной подготовке, переподготовке, обучению, в том числе дистанционно, повышению квалификации женщин в период отпуска по уходу за ребенком;
- содействие трудоустройству незанятых одиноких родителей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, многодетных родителей, женщин, осуществляющих уход за ребенком в возрасте до 3 лет.

3) улучшение жилищных условий молодых семей и многодетных семей:

- оказание мер муниципальной поддержки для улучшения жилищных условий молодых семей и многодетных семей, в том числе развитие системы ипотечного кредитования;
- обеспечение земельными участками многодетных семей.

4) создание благоприятных условий для жизнедеятельности семьи, рождения детей:

- проведение круглых столов и дискуссионных площадок на тему: «Материнство и детство»;
- разработка плана мероприятий совместно с организацией «Многодетные семьи», учитывая их потребности и интересы;
- организация и проведение цикла обучающих семинаров для девочек-подростков, находящихся в трудной жизненной ситуации.

Задача 2. Создание условий для активного долголетия, повышения качества жизни граждан старшего поколения.

Ключевые мероприятия:

1) совершенствование медицинской помощи гражданам старшего поколения:

- проведение мониторинга состояния здоровья, на основании данных профилактических осмотров (проводимых не реже одного раза в год);
- диспансерное наблюдение 100% пациентов, у которых выявлены заболевания и патологические состояния.

2) создание системы долговременного ухода за гражданами пожилого возраста:

- социальное обслуживание и медицинская помощь на дому, в полустационарной и стационарной формах с привлечением патронажной службы и сиделок;

- оказание помощи гражданам пожилого возраста и инвалидам, имеющим тяжелые ограничения жизнедеятельности;
- развитие сети социально-ориентированных некоммерческих организаций по оказанию социальных услуг.

3) вовлечение граждан старшего поколения в общественную и трудовую деятельность:

- организация мероприятий по профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию лиц предпенсионного возраста, поддержка их занятости, повышение конкурентоспособности и трудовой мобильности на рынке труда;
- организация бесплатного обучения пожилых граждан на базе образовательных организаций и компьютерных классов для повышения компьютерной грамотности, и адаптации к современным средствам коммуникации;
- развитие благотворительности и добровольческой (волонтерской) деятельности в интересах граждан старшего поколения на базе учреждений социального обслуживания;
- вовлечение граждан старшего поколения в добровольческую деятельность и волонтерскую деятельность, в том числе общественных помощников участковых уполномоченных полиции;
- реализация проекта «Активное долголетие».

Задача 3. Формирование системы мотивации граждан к ведению здорового образа жизни, создание для всех категорий и групп населения условий для занятий физической культурой и спортом.

Ключевые мероприятия:

1) развитие массового спорта, повышение интереса населения Городского округа к физической культуре и спорту:

- увеличение количества проводимых физкультурных и спортивных мероприятий, направленных на продвижение здорового образа жизни, и охвата количества участников;
- организация широкой рекламной кампании по популяризации активного образа жизни и занятиям физической культурой и спортом;
- оказание мер социальной поддержки спортсменам, тренерам и специалистам, работающим в сфере физической культуры и спорта;
- разработка и реализация информационно-популяризаторских кампаний, физкультурно-оздоровительных программ в средствах массовой информации.

2) подготовка спортивного резерва:

- увеличение количества занимающихся в муниципальных учреждениях подготовки спортивного резерва;
- повышение спортивного мастерства занимающихся, увеличение количества завоеванных медалей на соревнованиях различного уровня;
- совершенствование мотивации, в том числе путем повышения размера заработной платы работникам и руководителям подведомственных муницип-

ципальных учреждений подготовки спортивного резерва, основанное на использовании результат – ориентированного бюджетирования;

- укрепление материально-технической базы муниципальных учреждений подготовки спортивного резерва.

2. Приоритет «Здравоохранение»

Цель: создание системы здравоохранения профилактической направленности, обеспечивающей равную доступность и качество квалифицированных услуг, соответствующих стандартам оказания медицинской помощи, для всех категорий населения.

Задача 1: Реализация федерального проекта «Добрая поликлиника».

С целью улучшения качества и доступности населения при оказании медицинской помощи необходимо обеспечить отсутствие очередей в поликлинике и длительного ожидания приема врачами специалистами.

Ключевые мероприятия:

- снижение времени ожидания к врачу терапевту участковому до 24 часов;
- снижение времени ожидания к узким специалистам до 10 дней;
- увеличение времени приема участковыми врачами в поликлинике до 7,5 часов;
- организация работы поликлиник по субботам;
- внедрение электронных сервисов (СМС – рассылка, личный кабинет пациента).

Задача 2: Улучшение качества услуг по организации отдыха детей.

Ключевые мероприятия:

- улучшение материально-технической базы оздоровительных центров городского округа.

3. Приоритет «Образование»

Развитие сферы образования – важное условие накопления человеческого и интеллектуального капитала.

Образование должно охватывать все составляющие данной 25 сферы – систем дошкольного, общего, дополнительного и профессионального образования и отвечать потребностям экономики в кадрах соответствующей квалификации.

Цель: создание системы непрерывного общего и профессионального образования, отвечающей потребностям экономики в кадрах соответствующей квалификации и формирующую личность, готовую к самореализации в условиях развивающейся экономики.

Задача 1: Обеспечение доступного и качественного дошкольного и общего образования с применением новых методов обучения и образовательных технологий.

Ключевые мероприятия:

- реализация программы психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям детей, получающих дошкольное образование в семье;
- развитие доступной среды и инклюзивного дошкольного образования, в том числе разработка адаптированных программ дошкольного образова-

ния и развития технологий дистанционного образования для детей с ограниченными возможностями здоровья;

- модернизация образовательных учреждений: создание социокультурных комплексов, интегрированных социальных учреждений, внедрение гибких форм предоставления услуг дошкольного и дополнительного образования, школ различных ступеней обучения, развитие профильного обучения по индивидуальным образовательным программам на старшей ступени;
- обновление материально-технической базы в школах для реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ цифрового и гуманитарного профилей, создание центров цифрового и гуманитарного профилей, в том числе по направлениям «Технология», «Информатика», «ОБЖ»;
- обновление материально-технической базы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Задача 2: Повышение доступности и эффективности дополнительного образования с учетом индивидуальных потребностей и возможностей детей.

Ключевые мероприятия:

- модернизация сферы дополнительного образования;
- сохранение и развитие сети учреждений летнего отдыха детей и занятости;
- создание центров поддержки и развития талантливых детей, ориентированных на развитие знаний, умений и навыков, применимых в отраслях экономики Городского округа;
- создание мобильных технопарков на базе стационарного технопарка «Кванториум»;
- создание центров цифрового образования детей «ИТ-куб» на базе образовательных организаций;
- внедрение целевой модели развития системы дополнительного образования, обеспечение деятельности модельного центра дополнительного образования;
- обучение детей с ограниченными возможностями здоровья по дополнительным общеобразовательным программам, в том числе с использованием дистанционных технологий;
- формирование рекомендаций для учащихся по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности).

Задача 3: Обеспечение доступного и востребованного среднего профессионального образования, обеспечивающего потребности экономики в квалифицированных кадрах, создание муниципальной системы эффективного «социального лифта» для молодежи.

Ключевые мероприятия:

- открытие филиалов профильных вузов на территории Городского округа;
- введение ставок специалистов по работе с молодежью в организациях

- среднего и высшего образования Городского округа;
- создание системы координации между организациями среднего и высшего образования, предприятиями и учреждениями Городского округа с целью информирования молодежи о спросе специальностей на рынке труда, возможностях стажировки и трудоустройства на территории Городского округа;
- вовлечение предприятий в процесс формирования программ обучения с учетом потребности в рабочих и инженерных специальностях;
- содействие развитию системы прохождения трудовой практики, стажировки, заключению договоров на целевое обучение для формирования кадрового резерва Городского округа;
- привлечение инвестиций в систему профессионального образования;
- организация экскурсий на заводы и предприятия Городского округа с целью знакомства учащихся с профессиями.

4. Приоритет «Меры по улучшению социальной поддержки семей с детьми и молодежи».

В таблице 8 приводятся цель и задачи мероприятия по улучшению социальной поддержки семей с детьми и молодежи.

Таблица 8 - Цель и задачи мероприятия социальной поддержки семей с детьми и молодежи

Цель и задачи мероприятия	<ul style="list-style-type: none"> - организации систематической работы с детьми по месту жительства во внеучебное время; - организация досуга детей; - формирование общественной и социальной активности детей и подростков посредством организации совместной работы во дворах района; - пропаганда здорового образа жизни
---------------------------	--

Выполнение мероприятий социальной направленности, способствующих решению задач развития и воспитания подрастающего поколения. Однако при наличии программ работы с молодежью, слабо ведется работа с подрастающим поколением на улице, где ребенок оставлен без контроля. Бесконтрольное влияние «улицы» превращает молодежь в наркоманов, беспризорников, правонарушителей, а иногда – и в малолетних преступников. Проблема обостряется тем, что в современном обществе все чаще наблюдаются проявления крайне опасных идей антиобщественного характера: националистического экстремизма (фанаты, беспризорники), порождающие агрессию и детскую преступность.

Поэтому необходимо организовать систематическую работу с детьми по месту жительства во внеучебное время. Кроме того, необходимо организовать это дело на более качественном уровне, позволяющем проводить индивидуальную работу не только с каждым конкретным ребенком, но и с каждой конкретной семьей непосредственно во дворах с привлечением общественности и самих родителей.

Построим Программу работы с подростками так, чтобы из поля зрения не выпал ни один из нуждающихся во внимании не только ребенок, но и семья, в которой он проживает.

Основные цели и задачи Программы:

- формирование общественной и социальной активности детей и подростков посредством организации совместной работы во дворах района;
- формирование духовных ценностей у детей и подростков;
- налаживание семейных отношений;
- пропаганда здорового образа жизни;
- включение детей в реализацию социально-значимых программ района, округа и города в целом.
- развитие творческих и физических возможностей каждого ребенка;
- осуществление комплекса мер по профессиональной ориентации подростков;
- обеспечение комфортного морально – психологического климата во дворах.
- воспитание бережного отношения к окружающей среде.

Главные направления Программы:

1. Организовать спортивную работу во дворе с учетом его специфики и интересов проживающих там подростков, а также культурно-массовые мероприятия во дворах: концерты художественной самодеятельности; театр под открытым небом; дворовая танцплощадка; игровые, развлекательные программы.
2. Создать студии и мастерские: студии домоводства; детской швейной мастерской и театра моды; школы строителей; школы юных автолюбителей; студии юного репортера; студии юного парикмахера; студии рукоделия с активным привлечением родителей и общественности.

Список использованных источников

1. Конституция Российской Федерации: Принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с последующими изменениями и дополнениями) - КонсультантПлюс. [Электрон. ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2022].
2. Гражданский кодекс РФ (часть первая): федер. закон от 30.11.1994 №51-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) – КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. – Электрон. дан. – [М., 2022].
3. Федеральный закон РФ от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (с последующими изменениями и дополнениями). – КонсультантПлюс [Электрон. ресурс]. - Электрон. дан. – [М., 2022].
4. Государственная служба Российской Федерации: Основы управления персоналом [Текст] / под общей ред. В.П. Иванова. – М.: Известия, 2019. – 307 с.
5. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. – М.: Экономика, 2018. – 387 с.
6. Пикулин А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. – М.: ЮНИТИ, 2019. – 307 с.

7. Прудников А.С., Лимонов, А.М. и др. Муниципальное право России. Курс лекций [Текст] / под ред. А.С. Прудников, А.М. Лимонов. – М.: Книжный мир, 2020. – 230 с.
8. Прудников А.С., Комлев В.Н. Муниципальное право Российской Федерации [Текст] / под ред. А.С. Прудников, В.Н. Комлев. – М.: Московский университет МВД России. 2019. – 299 с.
9. Савин В.И. Муниципальное право [Текст] / под ред. В.И. Савин. – М.: ЦОКР МВД России, 2020. – 316 с.
10. Амуржуев О.В. Экономика. – М., 2018. – 301 с.
11. Архипов А.И. Экономика. – М.: Издательская группа «Проспект», 2019. – 374 с.
12. Булатов А. С. Экономика. Учебник. – М.: Бек, 2018. – 270 с.
13. Козбаненко В.А. Структурно-видовые особенности государственной службы Российской Федерации [Текст] / В.А. Козбаненко // Государство и право. – 2020. – №1. – С. 20.
14. Кокшарова Е.С., Ковбасюк Ю.Е. Проблемы социальной защиты населения // Молодой ученый. 2021. – №11. – С. 225–227.
15. Николаева С.А. Экономика. – М.: БЕК, 2019. – 304 с.
16. Единый государственный информационный портал [Электронный ресурс]. URL: [http:// gosuslugi.ru](http://gosuslugi.ru)
17. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты [Электронный ресурс]. URL: <http://www.rosmintrud.ru/>
18. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ. URL: <http://www.economy.gov.ru/minec/main>

ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ

Столяров Николай Николаевич,

канд. филос. н., профессор кафедры социально-гуманитарных и естественных дисциплин ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Жерко Мария Александровна,

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. Реализация государственной культурной политики в России предполагает решение комплекса стратегических задач по социально – экономическому развитию страны, что отражено в «Стратегии государственной культурной политики РФ».

Проектная деятельность в сфере культуры – «это организационно-управленческая деятельность субъектов культурной политики, суть которой заключается в разработке системы мероприятий с целью эффективного решения проблем в сфере культуры с определенными временными рамками»

Статья посвящена актуальной в настоящее время теме применения проектного подхода в сфере культуры.

Ключевые слова: проектное управление в сфере культуры, государственное и муниципальное управление

PROJECT MANAGEMENT IN THE FIELD OF CULTURE

Nikolay N. Stolyarov,

Ph. D. in Philosophy, Professor of the Department of social, humanitarian and natural Sciences of the Moscow International Academy

Maria A. Zherko

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. The implementation of the state cultural policy in Russia presupposes the solution of a set of strategic tasks for the socio-economic development of the country, which is reflected in the “Strategy of the State Cultural Policy of the Russian Federation”. Project activity in the field of culture – “this is the organizational and managerial activity of subjects of cultural policy, the essence of which is to develop a system of measures to effectively solve problems in the field of culture with a certain time frame” The article is devoted to the currently relevant topic of the application of the project approach in the field of culture .

Keywords: project management in the field of culture, state and municipal management

Согласно Постановлению Правительства РФ от 31.10.2018 № 1288 организационная *структура* проектной деятельности в системе ГМУ включает:

«Президиум Совета по стратегическому развитию и национальным проектам, проектный офис Правительства РФ, ведомственные проектные офисы, проект-

ный офис субъекта РФ — это постоянные органы управления проектной деятельностью, которые создаются на постоянной основе вне зависимости от количества и направленности проектов; Проектный комитет, группу по разработке проекта акта, куратора проекта, руководителя проекта, администратора проекта, участников проекта — это временные органы и должностные лица управления проектной деятельностью создаются на период реализации конкретного проекта; Общественно-экспертный совет (экспертный совет и общественно-деловой совет), центр компетенций проектной деятельности — это обеспечивающие и вспомогательные органы управления проектной деятельностью» [3].

Также в рамках стратегического планирования можно выделить три уровня проектной деятельности: тактический уровень (Президиум Совета по стратегическому развитию и национальным проектам, проектный офис Правительства РФ), оперативный уровень (ведомственные проектные офисы, ведомственные координационные советы), операционный уровень (региональные, муниципальные проектные офисы, региональный, муниципальные координационные советы).

Президиум Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам принимает ключевые стратегические решения в системе проектной деятельности: подготовка национальных и федеральных проектов, утверждение паспортов федеральных проектов, их изменения, принимает решение о прекращении проекта, принимает кадровые решения, координирует развитие и применение системы стимулирования государственных гражданских служащих, участвующих в проектной деятельности.

Проектный комитет также играет ключевую роль в организации проектной деятельности в федеральных органах государственной власти.

«Проектный комитет является коллегиальным органом, состав которого утверждается президиумом Совета или куратором национального проекта по каждому национальному проекту. Проектный комитет может формироваться в целях реализации одного или нескольких федеральных проектов, не входящих в состав национальных проектов» [3].

Поэтому помимо работы с паспортами национальных, федеральных проектов, принимает решение о целесообразности подготовки федерального проекта, не входящего в состав национального проекта (за исключением случая, если соответствующее решение принято президиумом Совета); рассматривает и снимает разногласия, возникающие между участниками проектной деятельности в ходе разработки и реализации национальных проектов и федеральных проектов; выполняет контролирующие функции по достижению целей, целевых показателей и решения задач национальных, федеральных и при необходимости региональных проектов, через систему отчетов; представляет в президиум Совета доклады и предложения по вопросам реализации национальных проектов и федеральных проектов и другое.

И третий ключевой элемент в системе управления и планирования проектной деятельностью на федеральном уровне это Проектный офис Правительства РФ, который является структурным подразделением Аппарата Правительства РФ и обеспечивает деятельность президиума Совета при Президенте РФ по стратеги-

ческому развитию и национальным проектам.

Функции: обеспечивает деятельность президиума Совета; инициирует и организует проведение заседания президиума Совета; также как и Совет и Комитет может запрашивать аналитические материалы по национальным проектам и федеральным проектам; осуществляет содействие кураторам национальных проектов и координацию участников проектной деятельности; подготавливает справочные и иные материалы для их рассмотрения на заседаниях президиума Совета, его рабочих групп и проектных комитетов, в целом оказывает методическое сопровождение и поддержку в реализации проектной деятельности в Правительстве РФ. Выполняет функции контроля по оценке фактических параметров национальных проектов, федеральных проектов и региональных проектов с привлечением при необходимости федеральных органов исполнительной власти и иных органов в соответствии с их компетенцией, экспертного сообщества и организаций.

Помимо упомянутых элементов в системе управления задействованы: Министерство экономического развития, Ведомственные проектные офисы, Общественно – экспертный совет и проектные офисы регионального и муниципального уровня с разветвленной системой проектных комитетов.

Рассмотрим структуру управления проектной деятельностью более подробно представив ее в виде схему на рисунке 1.

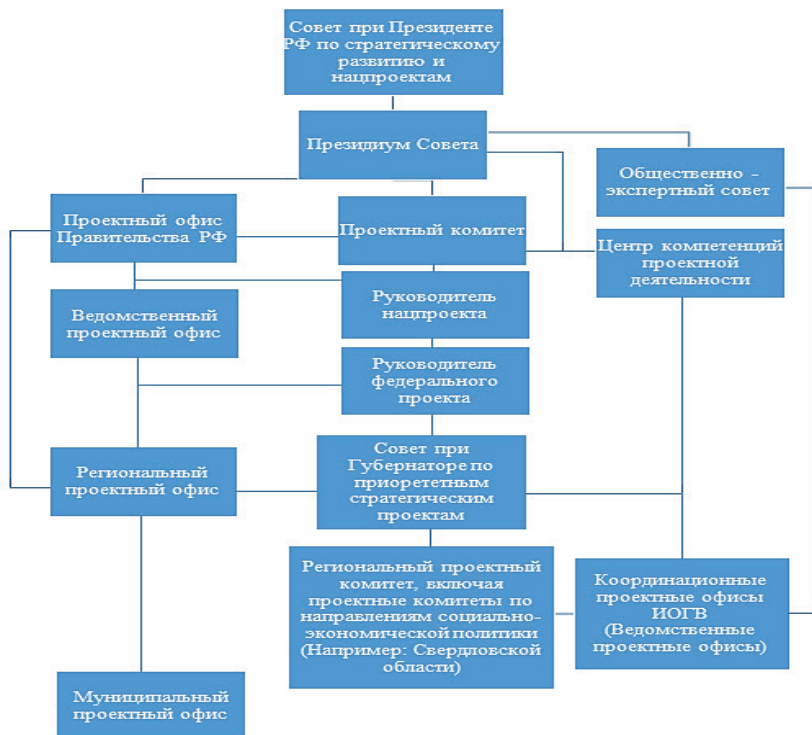


Рисунок 1. Структура управления сферой культуры в системе ГМУ

Анализируя рисунок 1, можно отметить сложную систему связей элементов управления различных уровней. Региональный уровень проектного управления, демонстрирует дублирование системы на федеральном уровне: Совет, Комитет, Проектный офис. На региональном уровне также осуществляется контроль со стороны общественно – экспертного совета.

Также, как и на федеральном уровне, субъектам было рекомендовано создать региональные ведомственные проектные офисы при органах государственной власти субъектов РФ, осуществляющим управление в конкретных сферах.

Региональный ведомственный проектный офис обеспечивает взаимодействие с ведомственными проектными офисами, с целью межуровневой координации деятельности при реализации основных параметров национального проекта в регионе. К основным функциям регионального ведомственного проектного офиса можно отнести: организационно-техническое сопровождение реализации мероприятий национальных проектов в субъекте РФ и осуществление методического сопровождения проектной деятельности в конкретной сфере на региональном уровне.

Реализация государственной культурной политики в России предполагает решение комплекса стратегических задач по социально – экономическому развитию страны, что отражено в «Стратегии государственной культурной политики РФ» [7].

Проектная деятельность в сфере культуры – «это организационно-управленческая деятельность субъектов культурной политики, суть которой заключается в разработке системы мероприятий с целью эффективного решения проблем в сфере культуры с определенными временными рамками»

Таблица 1. Классификация проектов в сфере культуры

Классификационный признак	Тип/вид/класс проекта		
1. По направлениям	Внутриведомственные: совершенствование работы управленческих структур, учреждений культуры	Внутрисферные: внедрение новшеств в организацию культурных мероприятий, уставную деятельность учреждений культуры	Социокультурные: изменения в социальной среде, т.е. улучшение социальных показателей: снижение уровня преступности, наркомании, социальной напряженности
2. По характеру проектируемых изменений	Инновационные проекты — внедрение принципиально новых разработок	Поддерживающие проекты (реанимационные, реставрационные) — направлены на сохранение и использование культурного достояния	

3. По направлению деятельности	Образовательный: приобретение знаний, умений, навыков характерно для любого социального проекта, но в образовательных проектах такие достижения — основная цель	Научно-технический: если своими последствиями затрагивают общественную жизнь	Культурный: создается в связи с годовщинами событий (национальные, городские, международные фестивали, спортивные соревнования и др.)	
4. По совокупности проектов	Монопроект	Мультипроект	Мегапроект	
5. По срокам реализации	Краткосрочный проект (1-2 года)	Среднесрочный проект (3-5 лет)	Долгосрочный проект (более 5 лет)	
6. По особенностям финансирования	Инвестиционный	Благотворительный	Бюджетный	Спонсорский

Можно выделить следующие потенциальные результаты проектов в сфере культуры: «повысить уровень культуры населения, предотвратить распространения социальных пороков; осуществить влияние в художественной форме как на поверхностные, так и на глубинные свойства личности – соответственно, на настроение и мировоззрение, отношение к современным процессам и явлениям; сформировать подготовленного потребителя культурного продукта; обеспечить визуальное обогащение и разнообразие городской среды; сформировать узнаваемый позитивный имидж территории среди жителей и во внешней среде» [40, с. 162].

Преимуществом проектного управления в сфере культуры заключаются в том, что проектная деятельность развивает практику партнерства государственного, частного и некоммерческих секторов, способствует привлечению дополнительных ресурсов в сферу культуры, ускоряет адаптацию организаций и учреждений культуры к современным условиям.

Привлечение коммерческих организаций в проектную деятельность в сфере культуры позволяет минимизировать неконкурентные элементы проекта, а также привлечь частные инвестиции, снять нагрузку с бюджета, а также повысить эффективность учреждений культуры объем и качество культурных услуг.

Подводя итог вышесказанному, можно заключить, что структура управления в сфере культуры представляет собой четко выстроенную систему органов государственной власти, ведомств, четко разграничивающих свою компетенцию, но вместе с тем действующих в рамках единой стратегии государственной культурной политики, которая в свою очередь учитывает Стратегию государственной национальной политики РФ на период до 2025 года, а также ряд других стратегических отраслевых документов.

Список использованных источников

1. О Совете при Президенте РФ по стратегическому развитию России и реализации приоритетных проектов : Указ Президента Российской Федерации от 30 июня 2016 г. № 306 (ред. от 19 июля 2018). – Текст : электронный. – URL : <http://docs.cntd.ru/document/420363054>

2. Об организации проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации: Постановление Правительства Российской Федерации от 15 октября 2016 года № 1050 (в настоящее время утратило силу). – Текст: электронный. – URL : <http://docs.cntd.ru/document/420379481>

3. О развитии проектной деятельности в Правительстве Российской Федерации: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25 января 2018 г. №80-р (ред. от 21 июня 2021). – Текст : электронный. – URL : <http://government.ru/docs/31211/>

4. Мидлер Е.А. Государственное и муниципальное управление : учебное пособие : [16+] / Е.А. Мидлер, Н.М. Ованесян, А.Д. Мурзин ; отв. ред. Е.А. Мидлер ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону; Таганрог: Южный федеральный университет, 2018. – 110 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=561186>

ИССЛЕДОВАНИЕ ОТЕЧЕСТВЕННОГО И ЗАРУБЕЖНОГО ОПЫТА МОТИВАЦИИ ТРУДА

Тагирова Марина Андреевна,

канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Ганжина Любовь Витальевна,

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. На отечественных предприятиях слабо развита мотивация труда, в то время как зарубежные предприятия довольно широко используют различные методы мотивации персонала. Проводя детальное изучение как отечественного, так и зарубежного опыта можно выявить возможность использования зарубежного опыта мотивации труда на российских предприятиях. В данной статье нами рассмотрено понятие мотивации труда с точки зрения различных авторов. Проведено исследование системы мотивации труда в России и в таких странах как США, Франция, Япония, Нидерланды и Швеция. Кроме того, были выявлены недостатки в российской системе мотивации труда и предложены мероприятия по их устранению основываясь на опыт зарубежных стран.

Ключевые слова: мотивация труда, материальная мотивация, нематериальная мотивация, премирование, льготы

RESEARCH OF DOMESTIC AND FOREIGN EXPERIENCE OF LABOR MOTIVATIO

Marina A. Tagirova,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Lyubov V. Ganzhina,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. At domestic enterprises, labor motivation is poorly developed, while foreign enterprises widely use various methods of personnel motivation. By conducting a detailed study of both domestic and foreign experience, it is possible to identify the possibility of using foreign experience of labor motivation at Russian enterprises. In this article, we have considered the concept of labor motivation from the point of view of various authors. A study of the labor motivation system in Russia and in countries such as the USA, France, Japan, the Netherlands and Sweden has been conducted. In addition, shortcomings in the Russian system of labor motivation were identified and measures were proposed to eliminate them based on the experience of foreign countries.

Keywords: labor motivation, material motivation, non-material motivation, bonuses, benefits

Исследование системы мотивации персонала в странах Западной Европы выявило, что она отмечается большим разнообразием экономических инструментов,

включая гибкую систему налогообложения, поощрение к созданию, освоению и выпуску новой продукции, повышение работниками квалификации и т.п. В большинстве европейских предприятий размер премиальных фондов зависит от прироста объема продаж новой продукции и ее доли в общем объеме производства. Наблюдается также тенденция к индивидуализации заработной платы на основании оценки конкретных заслуг работника.

Механизм индивидуализации включает как дифференциацию условий его найма, так и оценку труда непосредственно в процессе трудовой деятельности. В большинстве развитых стран мотивационные модели персонала имеют свои особенности, которые ориентированы на условия собственного рынка, учитывают национальную специфику и особенности менталитета населения.

В мировой практике менеджмента сформировались три сильнейшие школы: Американская школа, Японская школа, Европейская школа.

Современные тенденции формирования зарубежных систем мотивации труда в обобщенном виде приведены в таблице 1.

Таблица 1. Особенности формирования зарубежных систем мотивации труда

Страна	Основные факторы мотивации труда	Отличительные особенности мотивации труда
Япония	Профессиональное мастерство Возраст Стаж Результативность труда	Пожизненный найм Единовременное пособие при выходе на пенсию
США	Поощрение предпринимательской активности Качество работы Высокая квалификация	Сочетание элементов сдельной и повременной систем Участие в прибыли Технологические надбавки Премии за безаварийную работу, длительную эксплуатацию оборудования и инструмента Соблюдение технологической дисциплины Система двойных ставок
Франция	Квалификация Качество работы Количество рационализаторских предложений Уровень мобилизации	Индивидуализация оплаты труда Балльная оценка труда работника по профессиональному мастерству, производительности труда, качеству работы, соблюдению правил техники безопасности, этике производства Инициативность Дополнительные вознаграждения (воспитание детей, предоставление автомобиля, обеспечение по старости)

Великобритания	Доход	Участие в прибылях Долевое участие в капитале Трудовое долевое участие Чисто трудовое участие
Германия	Качество	Стимулирование труда Социальные гарантии
Швеция	Солидарная заработная плата	Дифференциация системы налогов и льгот Сильная социальная политика

Важнейшим фактором в системе оплаты труда в США является реакция на изменение внешней среды, ситуации в других фирмах. В США размер оплаты работника зависит, главным образом, от результатов его деятельности [11, стр. 102].

Топ-менеджмент компаний в целях улучшения качества труда активно использует систему наградных бонусов и иных видов поощрений. Бонусы могут варьироваться в различных пределах и не фиксируются определенной величиной, их рассматривают как вознаграждение за услуги, выполненные в течение года [5, стр.65].

В части материального вознаграждения американские компании значительное внимание уделяют окладу и денежным выплатам общего характера.

Классический пример американской школы мотивации персонала является компания «Макдоналдс». Компания применяет следующие принципы управления [3, стр.25]:

- У каждого подчиненного один начальник.
- Четкие должностные инструкции.
- Система контроля качества продукции.
- Почасовая система оплаты труда. Наказания за опоздания, приход на работу раньше (т.к. это не выгодно компании, надо будет заплатить больше – согласно отработанному времени), выговоры.
- Возможность карьерного роста.
- Ответственность руководителя за подчиненных.
- Командообразование, тимбилдинг.

На примере Германии рассмотрим Европейскую школу. В данной стране вопросами управления персоналом занимаются специальные службы [6, стр.19]. В компетенцию службы может входить так же бухгалтерию и вопросы оплаты труда.

Мотивация в европейской модели включает в себя заработную плату, социальные блага и повышение квалификации. В договоре каждого работника существует пункт о неразглашении данных о зарплате другим сотрудникам компании. Практикуется конфиденциальная оценка и аттестация сотрудников [6, стр.52].

Западноевропейская модель предусматривает три вида стимулирования труда [9, стр.48]: беспремиальную (заработная плата), премиальную по результатам работы фирмы (выплаты, связанные с размером прибыли или дохода компании), а также премиальную по индивидуальным результатам труда.

Во Франции и Англии особое распространение получила гибкая система оплаты труда, в ее основе лежит учет индивидуальных качеств работников, их заслуг и результатов деятельности с помощью системы факторов оценки.

В отличие от Американского и Европейского метода мотивации персонала, японский метод более прогрессивный. В случае, если бы японцы не жили в столь жестких условиях существования: нехватка пространства и природных ресурсов - их рычаги и механизмы не были бы столь безграничными и не сформировались бы именно в таком виде.

Особенность японской системы мотивации и стимулирования труда обусловлена внедренными технологиями по работе с персоналом, которые помогают эффективно использовать трудовой потенциал работников предприятия.

Оплата зависит от фактических результатов труда работника и стажа, оплата труда менеджеров компаний – от результатов работы предприятия (так называемые «плавающие оклады»).

Японская модель мотивации персонала и стимулирования труда основана на следующих системах [6, стр.82]:

1) работы в течение всей жизни в одной компании: организация стремится заинтересовать работника трудиться в одной организации путем введения прогрессивной оплаты за выслугу лет, премирования, социальных льгот, заботы о пенсионном обеспечении работника;

2) оплаты труда персонала, которая зависит от профессиональной квалификации работника, итогов работы предприятия за отчетный период, фактической результативности труда работников;

3) подготовки и переподготовки на рабочем месте: «базовые знания даются в школах и учебных заведениях, а профессиональные навыки – только на предприятиях»;

4) репутации: гарантирует, что при смене трудовой деятельности в рамках предприятия через два-три года на новом месте за работниками закрепляется репутация предприимчивых, честных, ответственных сотрудников;

5) кадровой ротации: работник организации может быть перемещен по вертикальной и горизонтальной лестнице каждые два-три года (гибкость, повышение квалификации, конкурентоспособность персонала).

Еще одна особенность японской модели: в случае возникновения непредвиденных обстоятельств, которые сказались на результатах деятельности предприятия, зачастую снижаются оклады топ-менеджеров и главы компании, а заработки рабочих увеличиваются [7, стр.26].

Основными составляющими мотивации труда в Японии является система пожизненного найма, неформальные межличностные отношения сотрудников, коллективизм в работе, ротация кадров, корпоративная философия, трудовая мораль. Все составляющие элементы действуют в комплексе, что усиливает общую трудовую активность работников.

В отличие от Японии ядром корпоративной организации китайского предпринимательства является семейный бизнес. Китаец предпочитает быть хозяином собственного небольшого бизнеса, чем высокопоставленным служащим в круп-

ной корпорации. Такой подход влияет на формирование системы мотивации труда, в которой главным стимулом становится нематериальное поощрение.

Размер основной зарплаты в китайских компаниях зависит от уровня образования, рабочего стажа работника или просто от договора с персоналом. За качественные результаты работы начисляются бонусы, сумма которых определяется прибылями предприятия за текущий год. Медицинская страховка, расходы на транспорт и телекоммуникации (телефон, мобильный телефон, Интернет), денежная помощь для покупки собственной квартиры, получение образования или повышение квалификации являются типичными компенсациями в передовых китайских компаниях.

Для работников важно и то, что за средства, полученные в виде компенсаций, не нужно платить налог. Говоря об особенностях построения бизнеса в Китае, А.Б. Оришев связывает это с особенностями китайского менталитета, в частности, с трудолюбием. «Трудолюбие китайцев проявляется и в такой особенности построения рабочего дня, что они предпочитают закончить работу сразу, не откладывая на более позднее время, как принято в Европе».

Отметим также, что в мировой практике встречаются следующие инструменты нестандартной мотивации:

- бесплатные перелеты для сотрудника и его семьи к месту отдыха один раз в год;
- услуги салонов красоты (спа-салоны, ботоксные инъекции и др.);
- собственный детский сад (рядом с офисом);
- корпоративный доступ к Интернету из дома;
- обучение сотрудника за счет компании по престижным программам МВА и т.д.

Таким образом, исследование зарубежного опыта мотивации персонала доказывает, что каждая из существующих моделей имеет как преимущества, так и определенные недостатки. Зарубежная практика управления персоналом направлена, прежде всего, на формирование эффективно работающего коллектива, который за счет высокой мотивации и профессионализма будет достигать высоких результатов деятельности. Это определяет целесообразность ее применения на отечественных предприятиях, учитывая в то же время многолетний отечественный опыт и особенности политической и экономической ситуации в стране. Ориентация на зарубежные модели мотивации персонала должна также учитывать специфику деятельности и финансовые возможности предприятия.

Система мотивации в российских компаниях распространяется на всех сотрудников (74,8%). В остальных случаях руководители предпочитают мотивировать только линейных специалистов (12,9%) или только менеджмент (12,3%).

В большинстве компаний (64,7%) используется комплексная система мотивации персонала, включающая и материальные, и нематериальные бонусы. Однако многие менеджеры по-прежнему предпочитают мотивировать сотрудников исключительно с помощью денежных премий (26,9%), а некоторые используют только нематериальные стимулы (8,3%).

Среди инструментов материальной мотивации в российских компаниях наиболее распространены фиксированные (ежегодные, ежеквартальные или ежемесячные)

ные) премии (60,9%), премии по итогам выполнения KPI (54,5%) и ситуативные нерегламентированные премии (42,3%). При этом, судя по ответам респондентов, часто компании одновременно используют сразу два или три вида премий.

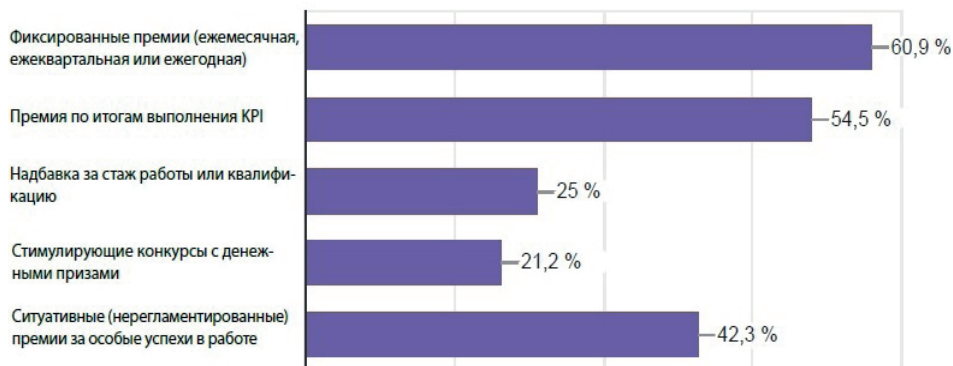


Рисунок 1. Популярные инструменты материальной мотивации

Инструменты нематериальной мотивации также обычно используют в комплексе. Наиболее популярные инструменты — это праздничные корпоративные мероприятия (58,2), обучение (56,9%) и публичная похвала успешных сотрудников (51,6%). А вот популярность тимбилдингов не так велика: всего 22,9% руководителей занимаются командообразованием с помощью соревнований. Интересно, что в качестве мотивации некоторые компании (11,8%) готовы предоставлять сотрудникам дополнительные выходные дни: обычно это происходит между продолжительными праздниками, когда снижается общая деловая активность.

Однако, несмотря на популярность многих методов нематериальной мотивации, абсолютное большинство опрошенных руководителей считает (85,8%), что в основе системы мотивации любой компании должны лежать инструменты материального стимулирования. Все остальное может лишь дополнять существующую систему бонусов.

Подведем итог:

- 90,3% участников исследования заявили, что в их компаниях выстроена именно система мотивации персонала, а не разовые поощрения.

- Подавляющее большинство компаний мотивирует всех сотрудников. 12% мотивируют только линейный персонал и еще 12% — только менеджеров.

- Более половины опрошенных рассказали, что в их компаниях комплексно используются и материальные, и нематериальные методы мотивации. В 26% организаций мотивируют работников только деньгами, в 8% — только нематериальными методами.

Самый популярный инструмент материальной мотивации — фиксированные премии. Нематериальной — корпоративы, обучение и публичная похвала.

Абсолютное большинство опрошенных признают, что основа системы мотивации любой компании — деньги.

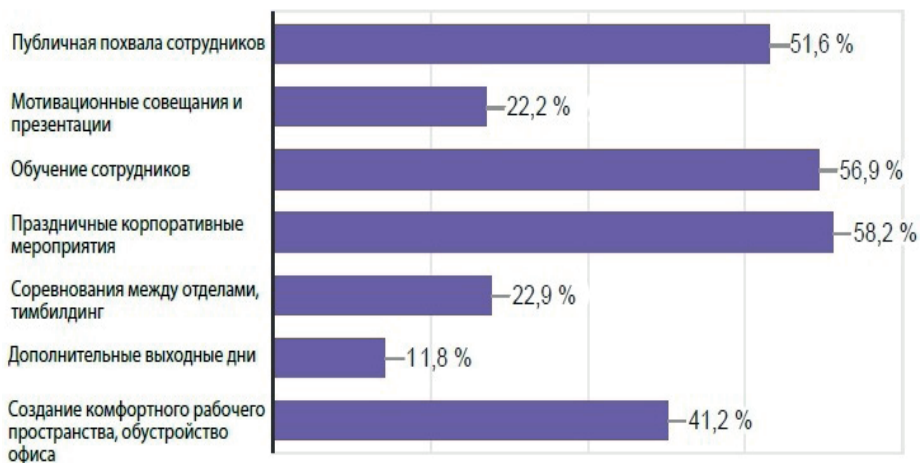


Рисунок 2. Популярные инструменты нематериальной мотивации

Формирование эффективной отечественной модели мотивации персонала должно базироваться на имеющемся мировом опыте[5, стр103] и методах стимулирования труда, которые могут и должны быть успешно внедрены в систему управления персоналом в российских компаниях.

Система вознаграждения должна быть прозрачной, гибкой и справедливой, устраивающей всех сотрудников организации. Помимо этого, необходимо активно развивать системы нематериального стимулирования работников. Эффективность функционирования такой системы будет определяться не только влиянием на сотрудников организаций, но и ее актуальностью и жизнеспособностью на долгосрочную перспективу.

В целом можно отметить, что формирование эффективной отечественной модели мотивации персонала должно базироваться на имеющемся мировом опыте и методах стимулирования труда, которые могут и должны быть успешно внедрены в систему управления персоналом в российских компаниях.

Список использованных источников

1. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А. П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 378 с.
2. Елкин С.Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием: учебное пособие / С. Е. Елкин. – Саратов: Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 236 с.
3. Ермолова Н.А. Продвижение бизнеса в социальных сетях Facebook, Twitter, Google+. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 358 с.

4. Зайцева Т.В. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / под ред. проф. В.П. Пугачева. – М.: ИНФРА-М, 2020. 394 с.
5. Иванова С.А. 50 советов по нематериальной мотивации. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 178 с.
6. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров / А.А. Литвинюк. – М.: Издательство Юрайт, 2019. — 398 с.
7. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В.М. Маслова. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2021. – 431 с.
8. Михеев А.Н. 50 секретов найма, управления и мотивации. Практичные инструменты, которые сделают вашу команду сильнее. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 360 с.
9. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 524 с.
10. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. – М.: Издательство Юрайт, 2021. — 314 с.
11. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / под ред. проф. В. П. Пугачева, Зайцева Т.В. – М.: ИНФРА-М, 2020. – 394 с.
12. Мотивация, стимулирование и оплата труда: учебник [Текст] / Е. В. Михалкина [и др.] ; под общ. ред. Е. В. Михалкиной; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону: Изд-во Юж. федер. ун-та, 2017. – 336 с.

РОЛЬ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

Тебекин Алексей Васильевич,

доктор экон. н., профессор кафедры МГИМО МИД России

Коннова Надежда Николаевна,

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. Рыночный тип организационной культуры является доминирующим на предприятиях, ориентированных на достижение конкретного результата. Главная задача здесь – выполнение намеченных целей. Работники такой организации постоянно соперничают между собой и крайне целеустремленны.

Ключевые слова: организационная культура, сотрудники, предприятие

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN IMPROVING THE EFFICIENCY OF THE ORGANIZATION'S EMPLOYEES

Alexey V. Tebekin,

Doctor of Economics, Professor of the MGIMO Department
of the Ministry of Foreign Affairs of Russia

Nadezhda N. Kononova,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. The market type of organizational culture is dominant in enterprises focused on achieving a specific result. The main task here is to fulfill the intended goals. Employees of such an organization constantly compete with each other and are extremely purposeful.

Keywords: organizational culture, employees, enterprise

Типологию организационных культур в организации можно разделить на параметрические и феноменологические. Феноменологические типологии представляют собой образы организаций, основанные на практическом опыте работы с ними. Параметрические – предлагают критерии, задающие измерение организационной культуры.

Одна из популярных типологий, предложенная Г. Хофстедом, построена на оценке удовлетворенности персонала своим трудом, руководством, коллегами. А также на изучении восприятия проблем, возникающих в процессе работы, верований и жизненных целей. Г. Хофстед определил значимые различия в поведении управленцев и сотрудников из разных стран, объясняя это национальной культурой.

Были выделены четыре параметра, характеризующих персонал и предприятие в целом: коллективизм/индивидуализм; избегание неопределенности; дистанция власти; женственность/мужественность.

Типология Р. Акоффа исходит из анализа предприятий с позиции отношения руководства. Им было выделено два критерия: степень отношения сотрудников к установлению целей и задач в компании и степень привлечения работников к выбору средств достижения этих целей и решения задач.

В итоге выделили четыре типа организационной структуры с характерными отношениями руководства:

1. Корпоративный тип оргкультуры определяется низкой степенью вовлечения сотрудников к заданию целей и такой же низкой степенью привлечения к выбору средств достижения целей. Типичный случай – компания с централизованной структурой управления и единоначалием, авторитарными отношениями.

2. Консультативный тип характеризуется высокой степенью привлечения работников к установлению целей организации и невысокой – к выбору средств достижения поставленных целей. Обычно данный вариант оргкультуры оправдан в организациях, оказывающих услуги (лечебные, социальные и образовательные).

3. Предпринимательский тип распространен в организациях, управляемых по результатам и по целям. Здесь выявляются высокая степень привлечения персонала и к постановке целей, и к выбору средств их достижения.

4. Для так называемого партизанского типа оргкультуры характерны низкая степень привлечения персонала к заданию целей и высокая степень привлечения к выбору средств.

Клановый тип организационной культуры сформирован по семейному принципу и подразумевает очень дружелюбный коллектив, своего рода семью, где у членов много общего. Руководители компании воспринимаются сотрудниками как воспитатели.

Предприятие действует как единый организм благодаря традициям и преданности, огромное значение имеет моральный климат в коллективе и сплоченность сотрудников. При данном варианте оргкультуры поощряется совместная работа, согласие в команде.

Успех в деятельности определяется как забота о сотрудниках и доброе отношение к потребителям. Сотрудники клановой организации выполняют в основном бригадную работу по специально разработанной программе с применением наемного труда. При клановой организации культуры устанавливается особая корпоративная среда, передающая сотрудникам управляющие полномочия.

Глава такого предприятия должен ориентироваться на регулярное повышение квалификационных навыков сотрудников и должным образом организовывать их совместную работу.

С моральной точки зрения клановая оргкультура является наиболее эффективной. Сотрудники здесь преданы принятым традициям и ценностям. Между ними устанавливаются отношения доверия и взаимовыручки.

Предпринимательский тип организационной культуры подразумевает активную предпринимательскую и творческую работу в компании. В такой организации важны преданность новаторству и экспериментированию от всех членов команды. Ради достижения общего успеха работники должны быть готовы идти на риск и личные жертвы.

Главным рычагом воздействия на сотрудников служат деньги, имидж, связи и т.д. В предпринимательстве важным считается лидерство на рынке продукции или услуг. Привлекательность данной оргкультуры заключается в гарантированном удовлетворении потребностей персонала в совершенствовании. Ответственность здесь не предписывается работникам, а принимается ими на себя самостоятельно, несмотря на сопряженный с этим риск.

Способность идти до конца, работать с полной самоотдачей даже во внеурочное время особенно высоко ценится в подчиненных. Подобная одержимость работой создает высокую продуктивность, но существенно повышает уровень тревожности в коллективе, в целом обеспечивая тяжелый негативный фон.

Рыночный тип организационной культуры является доминирующим на предприятиях, ориентированных на достижение конкретного результата. Главная задача здесь – выполнение намеченных целей. Работники такой организации постоянно соперничают между собой и крайне целеустремленны. Управленцы любого уровня отличаются твердыми административными мерами и обладают высокой конкурентоспособностью, требовательностью и непоколебимостью.

Организацию связывает воедино стремление побеждать. Для предприятия важными являются финансовый успех и репутация. В рыночном типе организационной культуры наиболее высоко ценятся следующие критерии эффективности: опережение соперников в конкурентной борьбе, достижение целей, увеличение рыночной доли и получение максимальной прибыли.

Органический тип организационной культуры можно еще назвать патриархальным. Предприятия с таким типом оргкультуры ориентированы на стабильность и приверженность традициям. В такие компании, как правило, набирают персонал по знакомству; поэтому часто в организациях работает много родственников и знакомых. Личный авторитет руководителя здесь основной рычаг управления. Эффективный руководитель тот, который действует в соответствии с принятыми нормами коллектива. Как правило, такие нормы сформулированы в виде традиций. Работающие в такой культуре сотрудники должны придерживаться как этих традиций, так и коллективных целей.

Особенно много внимания уделяется тому, как в коллективе нужно себя вести. Таким работникам необходимо быть включенными в команду, им сложно работать индивидуально. Подобные сотрудники коммуникабельны, ориентированы на эмоциональное принятие, поддержку, отношения. В качестве примера таких коллективов можно назвать шахты, строительные бригады, любой семейный бизнес.

На сегодняшний день существует масса подходов и уровней анализа для выявления элементов, которые характеризуют культуру организаций. Согласно Э. Роббинсону, выделяется десять базовых критериев организационной культуры, которые так или иначе представлены в каждой организации:

- мотивация и инициативность, сюда же относится то, какой ответственностью наделяет руководство сотрудников;
- возможность пойти на риск;
- четкая цель и механизмы измерения эффективности действий, направленных на ее достижение;

- внутреннее единство, взаимодействие и помощь;
- поддержка со стороны управления компании;
- осуществление контроля за работой посредством особых правил и норм для координирования действий сотрудников;
- создание и сохранение особой идентичности фирмы через отождествление сотрудников с организацией;
- функционирование системы поощрений, которая выполняет функцию определенного мотивирующего стимула;
- возможность открыто высказывать свое мнение, площадка для диалога между руководством и персоналом;
- формальная иерархия, которая определяет степень подчиненности и схему работы компании.

Немного другой подход к уровням организационной культуры представлен в работах Т. Дила и А. Кеннеди. Эти авторы выделяют четыре базисных элемента организационной культуры:

- ценности – основа философии компании;
- герои – люди, которые стали ориентиром для всех, те кого приводят в пример новичкам;
- традиции – специальные мероприятия, которые по сути вводятся для закрепления основ организационной культуры;
- модель коммуникации – способы и методы осуществления общения сотрудниками, также сюда входит то насколько сильно они взаимосвязаны друг с другом.

Один из российских исследователей этого явления разделяет организационную культуру на субъективную и объективную. Первое включает в себя сумму всех норм, восприятий, включая мифы, традиции, символику.

Именно этот уровень культура определяет какой стиль руководства будет доминирующим в организации, также здесь становится ясно какая нужна система мотивации и поощрений.

Второй уровень – объективный определяет внешнее восприятие компании, включая дизайн и оформление офиса. Все это так же участвует в формировании организационной культуры, так как показывает наглядно какие у компании ценности, правила и философские взгляды.

Г.М. Соломдина в своей работе также описывает основные функции, которые выполняет организационная культура. По мнению автора, вне зависимости от компании данный набор не подлежит изменению. Выделены следующие задачи:

1. Ценностная. Формирование идейных ориентиров – безусловно, одна из ключевых функций культуры организации. В результате создаются те нематериальные основания, которые ведут компанию вперед.
2. Познавательная. Через элементы организационной культуры каждый сотрудник может узнавать что-то новое, так она влияет на его кругозор.
3. Коммуникативная. Данная задача заключается в формировании необходимого взаимодействия между членами корпорации и налаживания социальных контактов.

4. Нормативно-регулирующая. Эта функция направляет деятельность сотрудников. Так как они в общем и целом разделяют культурные нормы компании, снижается необходимость в жестком контроле.

5. Мотивирующая. Правильно построенная организационная культура становится отличным стимулом для всех сотрудников, так как достижение общей цели становится их личным приоритетом.

6. Инновационная. Эта функция означает внешнюю коммуникацию компании – готовность адаптироваться к переменам и учет мнения клиентов.

7. Стабилизационная. Организационная модель сохраняет определенную устойчивость внутри организации. Также она предлагает некоторые механизмы решения конфликтов и нахождения компромиссов.

Ф. Харрис и Р. Моран предлагают иной подход для определения элементов организационной культуры. Отличительной чертой данного анализа является то, что в культуру авторы включают абсолютно все аспекты, касающиеся поведения внутри офиса. Согласно их концепции, они выглядят следующим образом:

1. Восприятие себя и своей позиции в компании.
2. Структура коммуникаций (использование формальной / неформальной речи).
3. Внешний вид сотрудников (допустимый стиль одежды, макияжа для женщин).
4. Обеденный перерыв (что и где едят сотрудники).
5. Временные рамки (наличие или отсутствие четкого временного регламента и графика).
6. Контакты между сотрудниками (правила об отношениях и взаимодействиях между сотрудниками).
7. Ценности.
8. Философия или миссия.
9. Процесс обучения сотрудников.
10. Трудовая этика (ответственность в работе, состояние рабочего места и так далее).
11. Мотивация (оценка работы и вознаграждение, продвижение по карьерной лестнице).

Другую систему элементов организационной культуры предлагает российский исследователь В.А. Спивак. Его идея заключается в том, чтобы исследовать различия между западной моделью данного явления и российской спецификой.

Автор предлагает такие элементы как:

1. Условия труда – санитарно-гигиенические, психофизиологические, социально-психологические и эстетические.
2. Средства труда – модернизация, качество оборудования, уровень материально-технического обеспечения предприятия, качество продукции, методы оценки результатов труда, обеспечение дисциплины.
3. Взаимоотношения сотрудников – социальный климат, ощущение коллективности и взаимопомощь между работниками. Также сюда стоит отнести и коммуникацию компании с внешним миром, поскольку она влияет на имидж организации.

4. Управление – стиль руководства, методов мотивирования работников, система поощрения, индивидуальный подход к решению проблем, уровень конфликтности.

5. Сотрудник – соединение моральной и трудовой культуры. Моральную культуру можно разделить на внешнюю и внутреннюю. Внешняя проявляется в поведении человека, его воспитанности, владении нормами этикета и хорошими манерами.

Внутренняя культура представлена нравственностью его мышления, ценностными ориентациями, культурой чувств, эмоциональным интеллектом. Трудовая культура определяется уровнем образованности и квалификации сотрудника, его отношением к работе, дисциплинированностью, ответственностью.

Из представленных классификаций базовых элементов организационных культур можно сделать вывод о том, что в общем и целом данные системы носят практически идентичный характер. Разница состоит в акцентах на различных артефактах, которые делает тот или иной исследователь.

Ключевой ценностью организационной культуры является ее мотивирующая роль для сотрудников. Носителями культуры организации являются люди – ее сотрудники.

Необходимо уделять особенное внимание восприятию сотрудниками ценностей и организационных норм. При этом организационная культура может быть явной – документально закреплённой в правилах и нормах поведения, а может быть неявной – поддерживаемой традициями и верой.

Ключевое место в анализе организационной культуры занимает такой элемент как сотрудники, так как именно они основной объект этого набора ценностей и установок, и они же его главные носители и распространители. Для определения образа работника могут быть использованы различные параметры, куда могут быть включены как требования к образованию, так и к внешнему виду.

Согласно концепции Г.М. Соломдиной, ключевое значение имеют нормы поведения сотрудников и то, как они определяют свое место в компании.

Правила поведения в корпорации описываются набором следующих характеристик:

1. Осознание себя, как элемента команды.
2. Ценности, определяющие вектор деятельности и правила в тех или иных ситуациях.
3. Преданность компании.
4. Коммуникации и стиль общения.
5. Правила распределения управленческих обязанностей.
6. Характер социальных контактов.
7. Внешний вид.
8. Культура еды.
9. Временные рамки.
10. Обучение новых работников, повышение квалификации.
11. Мотивация и поощрения.

Согласно двум американским исследователям Т. Питерсу и Р. Уотерману, есть определенный устойчивый ряд ценностей, который помог нескольким компаниям достигнуть успеха на рынке. В качестве базовых ценностей они отелным образом выделяют такие, как открытость для потребителя, гибкость, преданность своему делу. Также, они предложили классификацию, которую можно представить следующим образом:

1. Взаимодействие:

- имидж компании, направленный на коммуникацию с потребителями (внешняя среда, власть, общественность);
- цели организации, отношения с клиентами;
- ценности, направленные на коллектив и на его работу, включая распорядок и личное отношение к компании.

2. Функции:

- выработка миссии организации;
- осуществление управления, контроль за исполнением;
- формирование символики.

3. Уровни:

- определяющие, которые находят отражение в корпоративных ценностях;
- дополнительные, которые создают психологический климат, соперничество или сотрудничество, влияют на инициативность, форму одежды, поведение.

4. Ценности:

- положительные ценности, которые есть сейчас и будут нужны в будущем: образцы и модели поведения, которые способствуют достижению организационных ценностей;
- отрицательные ценности, которые есть сейчас, но не нужны в будущем: образцы и модели поведения, оказывающие отрицательное влияние на деятельность организации;
- положительные ценности, которых нет сейчас, но они будут нужны в будущем: отсутствующие пока образцы и модели поведения, оказывающие положительную мотивацию на сотрудников.

Отсутствие или недостаток внимания к развитию организационной культуры приводят к следующим тенденциям: у сотрудников такой структуры отсутствует представление о своей миссии, а именно на ее основе вырабатываются цели и критерии эффективности принимаемых решений. Миссия организации представляет набор концептуальных положений в обобщенной форме раскрывающих то, чему решила посвятить себя организация.

Миссия должна быть четко сформулирована с привлечением персонала и открыто представлена всем участникам организационной деятельности. Члены организации должны ясно представлять критерии оценки своей деятельности, которыми являются декларируемые и поддерживаемые менеджментом организационные ценности.

Это отражается на степени удовлетворенности, с какой подчиненные воспринимают условия трудовой деятельности, проявляется в мотивации сотрудников к труду.

Менеджеры всех уровней и неформальные лидеры также дезориентированы относительно поощряемых и не поощряемых руководством моделей поведения, что закономерно приводит к попыткам внедрения каждым из них на своем уровне управления системы оценок, основанных на индивидуальных культурных ценностях.

Это делает политику менеджмента противоречивой и приводит к конфликтам между формальными и неформальными лидерами.

Организационная культура включает в себя культуру управления. Культура управления, как и организационная культура в целом должна соответствовать направлению деятельности организации и тому, какой организация должна быть в идеале, то есть соответствовать стратегическим целям организации и способствовать их реализации.

Стратегия организации, опирающаяся на требования рынка и более подходящая при динамичном окружении, предполагает культуру, основывающуюся на индивидуальной инициативе, риске, высокой интеграции, нормальном восприятии конфликтов и широком горизонтальном общении.

Стратегия, диктуемая перспективами развития производства продукции, фокусируется на эффективности, лучшей работе при стабильном окружении. Она более успешна, когда культура организации предусматривает ответственный контроль, минимизирует риск и конфликты.

Список использованных источников

1. Балдин К.В. Управленческие решения: учебник / К.В. Балдин, С.Н. Воробьев, В.Б. Уткин. – 9-е изд., стер. – М.: Дашков и К°, 2020. – 495 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573213>
2. Данилина Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом: учебник / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова. – М.: Дашков и К°, 2019. – 208 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191>
3. Ким С.А. Теория управления: учебник / С.А. Ким. – М.: Дашков и К°, 2019. – 240 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Орехов С.А. Корпоративный менеджмент: учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова; под общ. ред. С.А. Орехова. – 4-е изд., перераб. – М.: Дашков и К°, 2017. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584>
5. Стратегическое управление: учебник / И.К. Ларионов, А.Н. Герасин, О.Н. Герасина и др.; под ред. И.К. Ларионова. – 3-е изд. – М.: Дашков и К°, 2019. – 235 с.: ил. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
6. Васильева И.В. Психотехники и психодиагностика в управлении персоналом: учебное пособие: [16+] / И.В. Васильева; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018.

– 123 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574469> (дата обращения: 24.05.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-01482-6. – Текст: электронный.

7. Ужахова Л.М. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие: [16+] / Л.М. Ужахова; отв. ред. Д.В. Вакорин; Тюменский государственный университет. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018. – 96 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574277> (дата обращения: 25.05.2022). – Библиогр. в кн. – Текст: электронный.

8. Электронная библиотека Московской Международной Академии – https://mmamos.ru/for_students/biblioteka.

9. Энциклопедии, словари и справочники – <https://slovar.cc>.

10. Словари, энциклопедии и иностранный переводчик – <http://slovariki.org>.

11. Научная электронная библиотека – <https://monographies.ru>.

12. Научный онлайн журнал «Конструктор успеха» – <https://constructoru.ru>.

13. Институт статистических исследований и экономики знаний [Электронный ресурс]. – URL: <https://issek.hse.ru/>

14. Кадровая стратегия и кадровая политика предприятий [Электронный ресурс]. – URL: <https://schetuchet.ru/kadrovaya-strategiya-i-kadrovaya-politika-predpriyatij/>

15. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США [Электронный ресурс]. – URL: <https://blog.iteam.ru/sistemy-motivatsii-personala-v-zapadnoj-evrope-i-ssha/>

16. Управление персоналом – менеджмент, подбор персонала, кадровый менеджмент [Электронный ресурс]. – [М.], 2019. – URL: <http://staff-control.ru/>

17. Федеральная служба государственной статистики (Росстат) [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gks.ru/>

НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Терентий Михаил Ливиуевич,

преподаватель кафедры общей и клинической психологии
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Харьков Вадим Михайлович,

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. Дополнительное образование детей охватывает все области жизнедеятельности человека и реализация его не ограничивается образовательными стандартами. Оно рассматривается как сфера расширения возможностей развития личности, при этом характеризуется абсолютно добровольным и никак не связанным с возрастными характеристиками обучающихся.

Дополнительное образование в перспективе должно стать «зоной ближайшего развития» школы.

Статья посвящена актуальной в настоящее время теме развитию дополнительного образования.

Ключевые слова: образование, дополнительное образование

DIRECTIONS OF DEVELOPMENT OF THE SYSTEM OF ADDITIONAL EDUCATION

Mikhail L. Terentiy,

Professor of the Department of General and Mathematical Psychology
of the Moscow International Academy

Vadim M. Kharkov,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. Additional education of children covers all areas of human activity and its implementation is not limited to educational standards. It is considered as a sphere of expanding the possibilities of personal development, while it is characterized by an absolutely voluntary and in no way related to the age characteristics of students.

Additional education in the future should become a “zone of immediate development” of the school.

The article is devoted to the current topic of the development of additional education.

Keywords: education, additional education

Дополнительное образование детей охватывает все области жизнедеятельности человека и реализация его не ограничивается образовательными стандартами. Оно рассматривается как сфера расширения возможностей развития личности, при этом характеризуется абсолютно добровольным и никак не связанным с возрастными характеристиками обучающихся.

Использование потенциала дополнительного образования оказывает непосредственное положительное влияние на социально-экономическое развитие территории, которые представлены в таблице 1.

Таблица 1. Дополнительное образование как критерий развития территории

Наименование критерия	Описание
Самореализация, индивидуализация, удовлетворение изменяющихся потребностей человека, населения и территории в целом	Развитие человеческого потенциала средствами дополнительного образования, позволяющими выявлять таланты подрастающего поколения, мотивировать реализацию субъективных способностей детей и молодежи, способствует формированию научной, инженерной, политической, культурной, предпринимательской элиты региона в будущем
Активизация развития личности, мотивация, личная заинтересованность Формирование жизненных ценностей и личностной зрелости	Дополнительное образование обеспечивает достаточный уровень интереса индивида, творческая среда которого способна обеспечить обширный круг возможностей и условий для реализации большинства личностных потребностей. Позволяет определить свой жизненный путь или его скорректировать, осмыслить свое место в обществе, обрести ответственность и самостоятельность, раскрыть свои способности и развить желание к постоянному самосовершенствованию. Помогает рассмотреть личную профессиональную карьеру как важный элемент социально-экономического развития своей страны, поднятие ее престижа на международном уровне.
Развитие социокультурного потенциала территории	Дополнительное образование способствует сохранению уклада и целостности территории, передачи культурных традиций. Необходимо учитывать особенности территории.
Социальная стабильность территории	Дополнительное образование позволяет обеспечить условия для удовлетворения потребностей любого жителя территории, не опираясь на его экономическое и социальное положение. Оно выполняет функцию социального лифта в том числе, для тех детей и взрослого населения, которым не оказывалось, по разным причинам, необходимого объема и соответствующего качества образовательных услуг в системе общего образования. Оно предоставляет новые возможности для достижения успеха, при этом для всех групп граждан в том числе людям с ограниченными возможностями и находящимся в «группе риска». Способствует формированию различных сообществ, тем самым создавая активное гражданское общество.
Сфера инвестиций	В последнее время наблюдается рост заинтересованности населения в получении дополнительного образования в разном возрасте, от дошкольного до профессионального. Развитие сферы услуг дополнительного образования повышает инновационную активность

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в отсутствие конституционных гарантий общедоступности и бесплатности дополнительного образования детей все же закрепляет полномочия по организации предоставления дополнительного образования детей за региональными и муниципальными органами власти. Это позволяет оказывать государственную поддержку сфере дополнительного образования детей, но приводит к межрегиональной и межмуниципальной дифференциации доступности услуг, создает риски развития образовательного неравенства между социальными группами с различным уровнем дохода.

Также согласно Распоряжению Правительства РФ от 03.07.1996 № 1063-р (ред. от 26.01.2017) «О социальных нормативах и нормах» отсутствуют конкретные социальные нормативы и нормы по количественному обеспечению учреждениям дополнительного образования детей. Отсутствие нормативов обеспечения дополнительным образованием исходя из численности населения, предельной наполняемости групп по общеобразовательным и развивающим программам, приводит к сложности оценки качества и доступности предоставления услуг дополнительного образования. Соответственно необходимо обеспечить данную сферу соответствующим нормативно - правовым обеспечением.

Тем не менее, обеспечение доступности, качества и эффективности дополнительного образования детей, соответствующего требованиям современного общества, является на сегодняшний день одним из приоритетных направлений российской образовательной политики. Но различия в организации и степени развития сферы предоставления услуг дополнительного образования все же существуют на территориях различных субъектов и муниципалитетов.

Наряду с положительными тенденциями (создание системы воспитательной работы, образовательных программ, изменению содержания и внедрению новых педагогических технологий, повышение уровня квалификации руководителей учреждений и педагогов на различных условиях), можно выделить следующие проблемы дополнительного образования детей:

- недостаточная координация и слаженность между структурами, занимающимися проблемами дополнительного образования детей;
- кадровые трудности: дефицит квалифицированных специалистов по определенным направлениям дополнительного образования детей, отсутствие подготовки сотрудников в системе высшего образования;
- недостаточное материальное поощрение сотрудников дополнительного образования детей;
- недостаточная изученность социального заказа на дополнительное образование детей, отсутствие технологий его изучения, невозможность абсолютного удовлетворения известного социального заказа детей из-за недостатка сотрудников, неразвитости материальной базы;
- вопросы повышения квалификации педагогов дополнительного образования детей, уровня их подготовки.

Основной проблемой в системе управления дополнительным образованием в г. Владимир является недостаток квалифицированных кадров по различным

направлениям дополнительного образования учащихся, отсутствие подготовки будущих педагогов в сфере дополнительного образования; нехватка материальной стимуляции специалистов дополнительного образования детей.

Понятие «подушевое» при действующем финансировании системы дополнительного образования формально замещено понятием «минимальные итоговые значения нормативных затрат на оказание единицы муниципальной услуги». Сокращение финансирования учреждений дополнительного образования не обеспечивает предоставление качественных услуг дополнительного образования. Финансирование расходов учреждений дополнительного образования на заработную плату и содержание помещений, а также сокращение финансирования материально-технической базы приводит к сокращению эффективности образовательных услуг.

Стратегическими ориентирами и задачами развития дополнительного образования на современном этапе являются:

- переход на персонифицированную схему финансирования услуг дополнительного образования;
- организация работы педагогов в соответствии с требованиями «Профессионального стандарта»,
- повышение профессиональной компетентности в осуществлении дифференцированного подхода к обучающимся с особыми образовательными потребностями, выстраивании индивидуальной образовательной траектории, в том числе, с учетом запросов родителей,
- овладении инновационными технологиями работы с детьми и молодежью;
- обеспечение готовности учреждений дополнительного образования к прохождению независимой оценки качества образования, организации работы в рамках сетевого взаимодействия.

Дополнительное образование в перспективе должно стать «зоной ближайшего развития» школы. Помимо решения материально-технических проблем, достижение этой задачи возможно при выстраивании системы методического сопровождения работы педагогов, которые являются ключевым ресурсом развития дополнительного образования на современном этапе. Это возможно в рамках организации работы МРЦ с учетом существующих проблем и в контексте приоритетов развития дополнительного образования.

Список использованных источников

1. Ахмедова Э.М., Пашина С.А. Дидактические требования к современным ИКТ и их роль в системе образования // Мир науки, культуры, образования. 2021. № 1 (86). – С. 184–185.
2. Бережнов Г.В. Стратегия конкурентного развития региона: учебник / Г. В. Бережнов. – 3-е изд. – М.: Дашков и К°, 2022. – 256 с. : табл. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621844>
3. Государственная политика и управление: учебное пособие: [16+] / Н.С. Григорьева, О.Ю. Малинова, А.Ю. Мельвиль и др. ; ред. А.И. Соловьев. –

Москва : Аспект Пресс, 2018. – 480 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495912>

4. Каверин Д. А. Теоретико-правовые понятия «образование» и «право на образование» и их соотношении / Д. А. Каверин // Международный журнал конституционного и государственного права. 2018. – Т. 1. – № 1. – С. 111–114.

5. Кашапов М. М. Инновационные образовательные технологии : учебник : [16+] / М. М. Кашапов, Ю. В. Пошехонова, А. С. Кашапов. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 264 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683664>

6. Терехова-Пушная Д.В. Методика оценки уровня развития социальной сферы // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2018. № 8 (114). – С. 27.

СПЕЦИФИКА СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ СОТРУДНИКОВ: ОПЫТ РОССИЙСКИХ И ЗАРУБЕЖНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Терехова-Пушная Диана Валериевна,

канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Коннов Семён Николаевич,

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. Перенимая зарубежный опыт социально-профессиональной адаптации персонала, современная компания способна в кратчайшие сроки создать комплексную адаптационную систему. Комплексный подход к адаптации персонала позволяет эффективно обучать новых сотрудников и повышать уровень их лояльности.

Ключевые слова: социально-профессиональная адаптация, система обучения, зарубежный опыт

SPECIFICS OF SOCIAL AND PROFESSIONAL ADAPTATION OF EMPLOYEES: EXPERIENCE OF RUSSIAN AND FOREIGN ORGANIZATIONS

Diana V. Terekhova-Pushnaya,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Semyon N. Konnov

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. Adopting foreign experience of social and professional adaptation of personnel, a modern company is able to create a comprehensive adaptation system in the shortest possible time. An integrated approach to personnel adaptation allows you to effectively train new employees and increase their loyalty level.

Keywords: socio-professional adaptation, training system, foreign experience

Чтобы руководство и коллективы были готовы к изменениям, нужно начать с трех глобальных шагов в рамках компании, которые приведут к стимулированию сотрудников нематериальными приемами:

1. Построение системы обучения руководителей, которая включает в себя приемы вхождения в коллективы разными способами. И эти способы должны меняться в зависимости от целей по отношению к этим коллективам. Например, если сотрудников коллектива нужно сохранить, то действия руководителя будут одни. Если неэффективный коллектив необходимо разрушить и создать подразделение с новыми правилами и традициями работы, то действия руководителя будут иными. Но и руководство компании, и руководитель должны действовать осознанно и четко представлять результат, который в итоге хотят получить.

2. Построение системы адаптации в компании, которая должна пронизывать все шаги сотрудников и включать работу с коллективами в случаях смены руководителей или изменения поставленных целей. Это задача HR-подразделений.

3. Постоянный анализ и прогнозирование деятельности руководителей и их подразделений в рамках компании. Для этого необходимо вводить в практику рабочие бизнес-сессии, на которых обсуждаются вопросы взаимоотношений и их влияния на результативность.

Перенимая зарубежный опыт социально-профессиональной адаптации персонала, современная компания способна в кратчайшие сроки создать комплексную адаптационную систему. Комплексный подход к адаптации персонала (опыт Японии это подтверждает) позволяет эффективно обучать новых сотрудников и повышать уровень их лояльности.

Адаптация - процесс ознакомления нового сотрудника с деятельностью организации и вливания в производственную среду. Основные цели, которые работодатель преследует при организации адаптационного периода новичков, сводятся к:

- уменьшению стартовых издержек;
- снижению степени неопределенности у недавно принятых на работу сотрудников;
- сокращению текучести кадров;
- развитию у персонала позитивного и конструктивного отношения к работе.

Для достижения поставленных целей используются различные системы адаптации. Известно, что успех данного процесса во многом зависит не только от характеристик производственной среды, но и от принципов управления кадрами, применяемых в условиях конкретного предприятия. Современные российские компании, внедряющие новые адаптационные методики, традиционно ориентируются на стандарты США, Японии, Германии и других стран, в которых принято уделять максимум внимания профессиональной ориентации, обучению и адаптации работников, и тому есть веские причины.

Опыт адаптации персонала в России не столь продолжителен. Во многих больших компаниях не придают значения адаптации новых сотрудников, на это нет ни денег, ни времени. Тем не менее, проблема эта актуальна для любой компании. Как известно, свое мнение о работодателе новый сотрудник составляет в первые два дня работы. От первого впечатления зависит, будет ли он лоялен компании долгие годы или уволится в любой подходящий момент.

Поговорим о том, как организовать адаптацию персонала в компании с ограниченными ресурсами. Целью адаптации персонала в любой компании, как крупного формата, так и в небольшой, является максимально успешное внедрение работника в организацию и включение его в процесс трудовой деятельности. Поступившего на работу нового сотрудника в крупных компаниях принято знакомить только с непосредственными коллегами, вместе с которыми ему предстоит работать в одном отделе или службе. Вполне очевидна целесообразность структурного закрепления функции общей ориентации сотрудника за службой управления персоналом (менеджером по персоналу). Адаптация помогает сотруднику,

находящемуся в стрессовой ситуации, справиться с волнением и быстро войти в рабочий ритм.

HR-менеджеры, занимающиеся трудоустройством работника, в идеале должны стараться оказать ему помощь в решении тех проблем, с которыми сталкивается сотрудник в начале своей работы в новой для него организации. Для этого во многих компаниях находят практическое применение системы адаптационных программ. Это комплекс мероприятий, направленных на скорейшее вхождение новичка в коллектив, помогающих ему не только овладеть нужной информацией, необходимыми навыками, но и позволяющих сотруднику комфортно чувствовать себя с самых первых дней работы в компании.

Как правило, систему адаптации разрабатывают и применяют преимущественно в крупных компаниях. Адаптация персонала в небольшой компании чаще всего отсутствует. Программы адаптации могут отличаться в зависимости от того, на какую позицию или должность принят новый работник. Наличие формализованных программ адаптации персонала рассматривается как признак хорошего тона стабильных и динамично развивающихся компаний.

В случае если компания небольшая и не располагает достаточными ресурсами для построения серьезной процедуры адаптации, то альтернативой может стать простая открытость к общению и лояльность. На практике можно успешно использовать простые, но действенные приемы: представляя нового сотрудника коллегам по работе, сказать несколько хороших слов о каждом участнике команды, в которой новичку предстоит трудиться; постараться создать, не боясь при этом потратить время, собственное «Положение об адаптации», которое утверждается руководителем организации, где было бы прозрачно объяснено все, что будет происходить с новым сотрудником на протяжении испытательного срока; разместить объявление с информацией о новом работнике на стенде или корпоративном сайте. В любом случае необходимо помнить, что адаптация – не однодневное мероприятие, а многоступенчатый процесс, занимающий длительное время.

В пользу адаптации красноречиво говорят следующие цифры. По утверждениям консультантов, почти 80% работников, которые уволились из компаний в течение первых шести–двенадцати месяцев трудовой деятельности, приняли решение о своем уходе в первые две недели от начала работы. С другой стороны, эти же консультанты констатируют, что если адаптация на новом месте прошла успешно, то вновь принятый работник начинает эффективно трудиться уже через несколько месяцев, а если процесс адаптации проходит спонтанно – только по истечении года. Заниматься социально-профессиональной адаптацией нового сотрудника в небольшой российской компании, в которой нет своего HR-отдела, в роли «поводыря» для новобранца могут выступить его непосредственный руководитель или кто-то из наиболее опытных коллег. А могут и не выступить. Имели место случаи, когда новичок был предоставлен сам себе. Подобное, конечно, недопустимо.

Не следует даже пробовать, как заведомо проигрышный для каждой из сторон, вариант «пусть работник сам во всем разбирается». Во-первых, он может и не осилить самостоятельно объем необходимых навыков или же осилит, затратив на

это больше времени, чем было бы потрачено на его обучение. Во-вторых, компания может получить работника, профессиональный уровень которого оставляет желать лучшего. Разумеется, что и польза от его труда будет прямо пропорциональна затраченным на введение его в должность усилиям. Некоторые новички, столкнувшись с первых шагов своей деятельности с неудачами, предпочитают покинуть оказавшуюся недружелюбной компанию.

Рассмотрим следующий пример. Сотрудника, принятого на должность руководителя одного из отделов небольшой российской компании, не пропустили на проходной по той простой причине, что выступавший в роли «рекрутера» руководитель компании не представил сотрудникам отдела их нового начальника. Глава компании не удосужился распорядиться о подготовке рабочего места топ-менеджера. При этом сам традиционно являлся на работу лишь к середине дня. В итоге – нелепая ситуация, когда принятого на должность руководителя отдела не пропустили на проходной, а не знающие своего нового шефа сотрудники отдела «отреклись» от него. Когда новенький все же был допущен в офис компании, ему был предложен стульчик в коридоре, где он, заметно нервничая, дожидался руководителя фирмы. Создавшееся неловкое положение самым радикальным образом повлияло на то, что новый сотрудник так и не смог продолжить работу в этой компании.

Особняком стоит финансовый аспект, которым зачастую объясняется отсутствие внимания к таким важным задачам, как адаптация персонала. Российский опыт показал, что в качестве основной причины отказа от внедрения современных адаптационных практик руководители предприятий называют нехватку средств. Но парадокс ситуации заключается в том, что именно человеческий ресурс с экономической точки зрения считается самым дорогим, а нежелание инвестировать в кадры, так или иначе, лишает компанию возможности их эффективного использования. В результате работодатель теряет гораздо больше средств, чем требует полноценная адаптация персонала: зарубежный опыт, опять-таки, полон ярких примеров и доказательств тому.

Изучение отечественного опыта адаптации показало, что, как правило, специальной службы, которая бы занималась вопросами адаптации в организациях, не существует. К сожалению, управленческие работники не до конца понимают значение профориентации и адаптации как методов регулирования предложения рабочей силы в организации.

Изучая зарубежный опыт социально-профессиональной адаптации персонала организации, целесообразно брать на заметку и применять на практике только проверенные, эффективные и универсальные методики. В то время как в России редко применяются какие-либо комплексные методы (обычно работодатели ограничиваются старым добрым наставничеством), зарубежные компании нередко фокусируются на разработке многоуровневых систем, позволяющих одновременно осуществлять эффективную психофизиологическую, социальную и экономическую адаптацию новых сотрудников.

Рассмотрим специфику адаптации сотрудников за рубежом.

На сегодняшний день метод Job Shadowing (в переводе в англ. «бытие тенью»

является одним из эффективных в области обучения персонала за рубежом. Его часто применяют по отношению к новым сотрудникам компании или к тем, кто вступает в новую должность. Его простота и универсальность позволяет расширить диапазон применения почти до всех позиций - от рабочего персонала и до топ-менеджеров. Суть метода заключается в том, что новый сотрудник на один (или более) день становится «тенью» своего наставника, тем самым сопровождая его во всё рабочее время. Молодой специалист может задавать вопросы наставнику, обсуждать важные аспекты с другими коллегами для того, чтобы больше узнать о своей должности.

Впервые данным методом стали пользоваться американские компании: для студентов выпускных курсов выделится несколько дней (от 1 до 5), когда они закреплялись за сотрудником компании, тем самым сопровождая всю его работу и получая объективную оценку выбранной профессиональной деятельности. Особо уместным представляется использование данного метода в промышленных организациях, где большая часть инженерных специальностей подразумевает применение практических навыков, которые невозможно получить только при изучении теоретических основ.

В данном методе есть три действующих лица: HR-менеджер (the line manager), который является ответственным за всю организацию; принимающий сотрудник (the host), за работой которого будет наблюдать новичок; и сам молодой специалист (the visitor), который выступает в роли «тени» сотрудника.

HR-менеджер. Он является ответственным за проведение всего метода и имеет полное представление о каждом этапе. Изначально он планирует реализацию метода (весь процесс Job Shadowing называется сессией), изучает молодого сотрудника, а именно анализирует его способности, характер и темперамент. После этого идет подбор релевантного сотрудника, который сможет лучше подойти в качестве примера. Но не всегда в компаниях предоставляется выбор наставника, так как в отделе может работать всего лишь один специалист определенной специальности.

Перед проведением Job Shadowing HR-менеджер устанавливает с молодым специалистом планы на сессию: как она будет проходить, к какому результату должны будут прийти, сколько часов длиться, будут ли факторы, которые смогут помешать новичку пройти эту сессию без отвлечений. После завершения сессии проводится обсуждение увиденного и намечается план индивидуального карьерного развития.

Принимающий сотрудник. Человек, который соглашается, чтобы за ним «следили». Он тщательно обдумывает план своего рабочего дня и определяет сроки, в которые будет наиболее эффективно провести сессию. При этом следует учитывать, чтобы наблюдение и присутствие молодого сотрудника не мешало выполнению ежедневных заданий.

Молодой сотрудник. Ему следует продумать почему он будет заниматься «слежкой», что это ему даст, что надеется достичь. Во время сессии он будет вести обратную связь по окончании рабочего дня, чтобы в динамике определить личную эффективность от процесса.

Сам процесс Job Shadowing может быть пассивным, активным и пассивно-активным, в зависимости от того, каких целей следует достичь. Также данные подходы могут зависеть от опыта работника и его психологического типа. Рассмотрим каждые из них. Пассивный (Observation - «fly on the wall»).

Молодой сотрудник выполняет функцию только наблюдателя в течение всего рабочего дня. Этот подход будет полезен тем, кто совсем не имел никакого опыта работы, относится к типу меланхолика или флегматика, в некоторых случаях метод применим для сангвиника.

Пассивно-активный (Regular Briefings - «Burst Interactions»). Здесь взаимодействие проводится в определенные часы с целью восполнения тех знаний и навыков, которых не хватает. Тем самым сокращая период адаптации для тех, кто имел хотя бы минимальный опыт работы в смежной области и в целом представляет работу данного специалиста. Также этот метод можно использовать для молодых специалистов, имеющих психотип холерика, так как этот подход не равномерный, а имеет редкие периоды повышенной активности. Примером такого взаимодействия можно привести ситуацию, когда молодой специалист в начале рабочего дня занимается знакомством с основной документацией, а затем его резко переключают на сопровождение принимающего сотрудника на переговоры с клиентами.

Активный (Hands On - «job sharing»). В данном методе уже применяются практические задания, которые принимающий сотрудник может дать новичку после продолжительного наблюдения, при этом задание должно выполняться под пристальным наблюдением наставника. Данный метод не всегда может быть выполнен, но если говорить о применении, то его следует использовать для тех, кто быстро умеет принять новую информацию или имел небольшой опыт в смежной области. Из недостатков можно отметить время, которое тратит на контроль принимающий сотрудник.

На Западе Shadowing относится к способу непрерывного повышения эффективности деятельности организации и оптимизации обучения сотрудников. Метод Shadowing имеет свои преимущества:

- бюджетный. Здесь нет больших расходов на принимающих сотрудников, в отличие от наставничества, так как новичок не отвлекает от рабочих обязанностей и взаимодействие имеет консультативный характер;
- индивидуальный подход. На каждого молодого специалиста приходится один принимающий специалист;
- получение роли другого человека в конкретной рабочей области. Метод рассчитан на то, что принимающий сотрудник является специалистом аналогичной должности, либо старшим по грейду;
- дает размышление и обучение у других. Данный метод позволяет в течение нескольких дней посмотреть на различные задания, проблемы и решения, с которыми сталкиваются специалисты его области. Также наблюдение формирует общий образ, каким должен быть сотрудник, какие качества ему присущи;
- дарит компании «свежий» взгляд на происходящее. Иногда новые сотрудники могут внести новые идеи или предложения по усовершенствованию работы компании, что благотворно повлияет на корпоративную культуру;

- широкий диапазон использования в различных компаниях, передача практического опыта без отрыва от работы;
 - принятие и понимание ценностей коллектива вне установочной рабочей роли;
 - это очень хороший способ для компаний и работников определить, могут ли они справиться с этой конкретной позицией, если они действительно предназначены для работы;
 - в конце каждого дня сессии проводится обратная связь новичка с HR-сотрудником, которая позволяет оценить и работу принимающего сотрудника, и усваивание информации новичка. В случае необходимости можно подкорректировать программу;
 - на 35% снижается риск увольнений сотрудников в первый рабочий год.
- К возможным недостаткам данного метода можно отнести:
- дискомфорт у принимающего сотрудника (если он неграмотно подобран);
 - отсутствие мотивации у сотрудников компании, так как в будущем возможна конкуренция;
 - невозможно определить сотрудника по компетенциям;
 - метод подходит для мотивированных сотрудников.
- В целом метод Job Shadowing хорошо эффективен в период адаптации молодого специалиста, так как полностью погружает его в рабочую деятельность и дает понимание специфики профессии. Для компании данный метод также интересен с точки зрения уменьшения экономических затрат на период адаптации молодого специалиста.

Список использованных источников

1. Ким С.А. Теория управления: учебник / С.А. Ким. – М.: Дашков и К°, 2019. – 240 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
2. Орехов С.А. Корпоративный менеджмент: учебное пособие / С.А. Орехов, В.А. Селезнев, Н.В. Тихомирова; под общ. ред. С.А. Орехова. – 4-е изд., перераб. – М.: Дашков и К°, 2017. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584>
3. Стратегическое управление: учебник / И.К. Ларионов, А.Н. Герасин, О.Н. Герасина и др.; под ред. И.К. Ларионова. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2019. – 235 с.: ил. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
4. Фомичев А.Н. Стратегический менеджмент: учебник для вузов / А.Н. Фомичев. – М.: Дашков и К°, 2018. – 468 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496068>
5. Бороздина Г.В., Кормнова Н.А. Психология и этика делового общения. – М.: Изд-во Юрайт, 2018. – 292 с.
6. Брэдик У. Менеджмент в организации: Пер. с англ. – М.: Инфра-М, 2018. – 344 с.

7. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. – М.: Дело, 2019. – 302 с.
8. Винокуров В.А. Организация стратегического управления на предприятии. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2019. – 344 с.
9. Виханский О.С. Стратегическое управление. – М.: Издательство Московского Университета, 2020. – 298 с.
10. Грачев М. В. Суперкадры: Управление персоналом и международные корпорации. – М.: Дело. 2019. – 247 с.
11. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. 2020. – №12. – 40 с.
12. Иванов М.А., Шустерман Д.М Организация как ваш инструмент. Российский менталитет и практика бизнеса. М.: Альпина Паблишер, 2018. – 380 с.
13. Игнатъева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. – М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
14. Малинин А.С., Мухин В.И. Исследование систем управления. – М.: ГУ ВШЭ, 2020. – 401 с.
15. Основы менеджмента / Под. ред. И.А. Куянцева. – М.: Студенческая наука, 2019. – 233 с.
16. Основы теории государственного управления / Под ред. Ф. Шалехалова. – М.: Экономика, 2020. – 340 с.
17. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. – М., 2019. – 318 с.
18. Фопель К. Групповая сплоченность: психологические игры и упражнения. – М.: Генезис, 2019. – 201 с.
19. Фролов С.С. Социология организации. – М.: Гардарики, 2017. – 299 с.
20. Хайт Д. Управление людьми в компаниях: Руководство для менеджера. – М.: Олимп-Бизнес, 2020. – 350 с.
21. Цевелев В.В., Ивасенко А.Г., Никонова Я.И. Теория менеджмента. Организационное поведение: 100 экзаменационных ответов: 2-е изд. Учебное пособие. – М.: Флинта: изд-во МПСУ, 2018. – 392 с.

МЕТОДЫ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ СОСТОЯНИЯ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Тихомирова Вера Алексеевна,

канд. экон. н., доцент кафедры социально-гуманитарных и естественных дисциплин ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Ивасенко Максим Васильевич,

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. Особенно актуальными вопросы обеспечения безопасности труда персонала предприятий становятся в периоды экономического кризиса в стране, когда с целью экономии затрат руководство компаний сокращает расходы на охрану труда, не проводит своевременную замену основных средств, что чревато возникновением аварийных ситуаций и составляет угрозу безопасности персонала и т.д.

В статье рассмотрены основные подходы и критерии оценки состояния безопасности труда на предприятии. Приведены особенности и зависимость различных показателей путем оценки различных видов экономической деятельности.

Ключевые слова: оценка безопасности, система управления охраной труда, критерии, показатели, вредные и опасные условия труда

METHODS AND INDICATORS FOR ASSESSING THE STATE OF OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH OF PERSONNEL IN THE ORGANIZATION

Vera A. Tikhomirova,

Ph. D. in Economics, associate Professor of the Department of Social, Humanitarian and Natural Sciences of the Moscow International Academy

Maxim V. Ivasenko,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. One of the conditions for the sustainable socio-economic development of modern society is the labor activity of the population and ensuring its safety in the process of work. The regulatory and legal state regulation of labor protection forms the basis for the development and implementation of a set of measures to create conditions for maximum protection of the life and health of employees.

Keywords: occupational safety, occupational safety standards system, occupational health and safety management, regulatory legal acts

Для понимания сущности и механизмов обеспечения безопасности труда важно изучить основные аспекты и характеристики трудовой деятельности в целом, факторы формирования угроз жизни и здоровью персонала в работе современных предприятий.

В целом, трудовую деятельность (труд) в научных источниках характеризуют с позиции разных отраслей и наук: социальных, экономических, психологических и т.д. В контексте изучения техники безопасности и охраны труда под трудом принято понимать осознанную, энергозатратную, общепризнанную, целесообразную деятельность человека, направленную на создание с помощью орудий производства материальных и духовных ценностей, видоизменение и приспособление элементов природной среды для удовлетворения собственных нужд [5, с.15].

В процессе трудовой деятельности человека в рабочей зоне могут формироваться негативные факторы, оказывающие воздействие на здоровье человека или создающие опасность его жизни, способствующие возникновению заболеваний или травм.

Состояния безопасности труда и здоровья персонала в организации можно определить с помощью нескольких групп показателей:

1) показатели состояния системы безопасности труда на предприятии. Они включают в себя:

- наличие необходимой документации в сфере охраны и безопасности труда;
- частоту проведения инструктажей по технике безопасности и охране труда;
- наличие штрафов в данной сфере и т.д.

2) показатели условий труда на предприятии. Эти показатели контролируются на рабочих местах для оценки соответствия нормативным требованиям. Так, например, контролируется содержание вредных веществ в воздухе рабочей зоны, уровень шума на рабочем месте, температура воздуха в помещении, уровень освещенности, уровень вибрации и другие факторы опасного и вредного воздействия на организм работников.

Для определения и оценки данных факторов используются различные метрологические приспособления и сравнительный метод, с помощью которого производится сравнение условий труда на предприятии с нормативными значениями.

3) показатели здоровья персонала. Они, в свою очередь, включают абсолютные и относительные показатели. Например, абсолютными показателями являются показатели травматизма или профессиональной заболеваемости за определенный период времени (год).

Для анализа частоты реализации опасностей и относительной количественной оценки опасностей применяют понятие риска. Риск – это отношение числа (n) тех или иных реализовавшихся опасностей (травма, профессиональное заболевание, гибель человека на производстве) к их возможному числу (N) за определенный период времени:

$$R = n / N \quad (1)$$

Например, риск гибели человека на производстве в течение года может быть определен, если известны статистические данные о занятых в производственной деятельности людей (N) и числе несчастных случаев на производстве в течение года со смертельным исходом (n). В России риск гибели на производстве находится на уровне 10^{-4} .

Для относительной количественной оценки производственных опасностей используют и другие показатели. Показатель частоты травматизма $K_{ч}$ определяет

число несчастных случаев, приходящихся на 1 000 работающих за определенный период времени (обычно за год):

$$Kч = \frac{T_{тр} * 1000}{C} \quad (2)$$

где $T_{тр}$ – численность пострадавших за определенный период;

C – среднесписочное число работающих.

Показатель тяжести травматизма K_t определяет среднюю длительность нетрудоспособности на один несчастный случай:

$$K_t = D / T_{тр}, \quad (3)$$

где D – суммарное число дней нетрудоспособности по несчастным случаям, происшедшим за определенный период.

Показатель травматизма со смертельным исходом $K_{см}$ определяет число несчастных случаев со смертельным исходом, приходящееся на 1 000 работающих за определенный период времени:

$$Kч = \frac{T_{см} * 1000}{C} \quad (4)$$

где $T_{см}$ – численность пострадавших со смертельным исходом за определенный период [13, с.13].

Если оценивать рассмотренные показатели в динамике за определенный период времени, то они позволяют оценить эффективности системы управления техникой безопасности и охраной труда на конкретном предприятии или в организации.

Основными видами оценок системы безопасности труда на предприятиях являются:

– статистическая отчетность о состоянии условий труда работников (форма № 1-Т) – сведения о состоянии условий труда и компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда и о состоянии травматизма (форма 7);

– расследование несчастных случаев, профессиональных заболеваний и инцидентов на производстве и их воздействие на деятельность по обеспечению безопасности и охраны здоровья;

– анализ производственного травматизма;

– оценка результативности системы управления охраной труда и ее элементов [11, с. 24].

Таким образом, методы оценки состояния безопасности труда и здоровья персонала в организации включают:

– метрические методы (замеры значений факторов воздействия на организм человека);

– методы наблюдения;

– методы опроса руководства и персонала;

– методы анализа документов;

– статистические методы оценки показателей риска и травматизма в их динамике.

В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы производственной среды:

- а) физические факторы;
- б) химические факторы;
- в) биологические факторы.

В целях проведения специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы трудового процесса:

- а) тяжесть трудового процесса;
- б) напряженность трудового процесса [19, с.36].

Наиболее полную характеристику состояния условий труда на рабочем месте получают при аттестации рабочих мест по условиям труда. Эта процедура предусматривает оценку условий труда на рабочих местах, выявление вредных и (или) опасных производственных факторов, оценку применяемых средств защиты, а также разработку мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями. Аттестацию рабочих мест по условиям труда проводят через определенные промежутки времени или исходя из изменения условий труда на рабочем месте [11, с.28].

Таким образом, на всех предприятиях и организациях обеспечивается комплекс мероприятий, направленных на обеспечение безопасности труда персонала. Для этого формируется соответствующая система управления в данной сфере, структура которой зависит, прежде всего, от размеров предприятия и специфики его деятельности. В процессе управления безопасностью труда проводится специальная оценка условий труда, аттестация рабочих мест с целью выявления и анализа факторов негативного воздействия на организм работников. Анализ условий труда и состояния безопасности труда на предприятии проводится с помощью целой совокупности методов, которая может включать: метрические методы (замеры значений факторов воздействия на организм человека); методы наблюдения; методы опроса руководства и персонала; методы анализа документов; статистические методы оценки показателей риска и травматизма в их динамике.

Список использованных источников

1. СНИП 12-03-99 Безопасность труда в строительстве. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://meganorm.ru/Index2/1/4294850/4294850682.htm>
2. Бавыкина Е.Н. Совершенствование системы охраны труда на предприятии / Е.Н. Бавыкина // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2021. – № 8(130). – С. 107-113.
3. Башняк С.Е. Текущее планирование работы отдела охраны труда на предприятии / С.Е. Башняк, В.А. Драгин, И. И. Тесленко // Вестник Донского государственного аграрного университета. – 2021. – № 1–1(39). – С. 75–79.

4. Безопасность и охрана труда персонала: Конспект лекций / Сост. К.Я. Ветцель – Красноярск, 2017. – 62 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://iubp.sfu-kras.ru/sites/default/files/page_files/biotp_konspekt_lekcii.pdf
5. Беляков Г.И. Безопасность жизнедеятельности. Охрана труда в 3 т. Т. 3: учебник для вузов / Г.И. Беляков. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2022. – 484 с.
6. Гармаза А. К. Охрана труда : учебник в 2 ч. Ч. 1 / А. К. Гармаза, И. Т. Ермак, Б. Р. Ладик. – Минск : БГТУ, 2018. – 299 с.
7. Глуханов А.С. Цель и задачи службы охраны труда на предприятии / А.С. Глуханов, А.А. Алиева, А.И. Налетова // Интернаука. – 2021. – № 47–2(223). – С. 43–46.
8. Графкина М.В. Охрана труда: Автомобильный транспорт : учебник для студ. учреждений сред. проф. образования / М. В. Графкина. – М.: Издательский центр «Академия», 2014. – 176 с.
9. Григорьева Ю.Е. Основные аспекты охраны труда на предприятии / Ю.Е. Григорьева, А.Р. Краснова // Вестник Ангарского государственного технического университета. – 2021. – № 15. – С. 184–186.
10. Гурина Е.В. Характеристика системы управления охраны труда на предприятии / Е.В. Гурина // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 25. – С. 1082–1085.
11. Гурина Е.В. Методы совершенствования системы управления охраны труда на предприятии / Е.В. Гурина // Инновации. Наука. Образование. – 2021. – № 25. – С. 1086–1089.
12. Давыдов Д.С. Вопросы охраны труда на предприятиях малого и среднего бизнеса / Д.С. Давыдов // Студенческий. – 2022. – № 3–3(173). – С. 46–49.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Чибисов Олег Владимирович,

канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Ганжина Любовь Витальевна,

студентка магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. Проблема мотивации остается актуальной на протяжении уже длительного времени. Так как эффективность любой организации напрямую зависит от степени вовлеченности сотрудников в рабочие процессы и от показателей эффективности каждого отдельного сотрудника. В статье рассмотрены традиционные и современные методы и виды мотивации сотрудников. Проанализирована актуальность разработки эффективной системы мотивации. Выделены основные преимущества и недостатки традиционного и современного подхода.

Ключевые слова: управление, система мотивации, стимулирование сотрудников, современный подход, индивидуальная система

MODERN APPROACHES TO MOTIVATION OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL

Oleg V. Chibisov,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Lyubov V. Ganzhina,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. The problem of motivation has remained relevant for a long time. Since the effectiveness of any organization directly depends on the degree of employee involvement in work processes and on the performance indicators of each individual employee. The article discusses traditional and modern methods and types of employee motivation. The relevance of the development of an effective motivation system is analyzed. The main advantages and disadvantages of the traditional and modern approach are highlighted.

Keywords: management, motivation system, employee stimulation, modern approach, individual system

Мотивация персонала к обучению в огромной степени определяет успех деятельности компании, влияет на уровень благосостояния людей и тем самым определяет уровень развития экономики в стране. Поэтому изучение этого вопроса имеет большое практическое и теоретическое значение.

Существует множество теорий мотивации. К ранним теориям относятся работы таких иностранных ученых, как А. Маслоу (теория иерархии потребностей),

Д. Мак-Грегора (теория X и теория Y), Ф. Херцберга (двухфакторная теория). К современным теориям мотивации принято относить теорию потребностей Мак-Клелланда, теорию постановки целей (Э. Лок), теорию закрепления (В. Скиннер), концепцию Хакмана и Олдхема, теорию ожиданий (В. Врум) и теорию справедливости Л. Портера и Э. Лоулера.

Вопросы мотивации персонала исследуют такие отечественные и зарубежные авторы, как С.В. Шекшня, Л.В. Карташова, В. Якубович, П. Друкер, Б. Трейси, М. Голдсмит, Б. Гройсберг и др.

Проблемы мотивации персонала в российских компаниях можно разделить на следующие [8, стр.67]: управленческие, кадровые, организационные, экономические, культурно-ценностные и внутриличностные.

Управленческие проблемы связаны с выбором эффективного стиля руководства. Ответственность за развитие сотрудников лежит, в первую очередь на руководителе или топ менеджменте компании. На многих российских предприятиях в той или иной степени до сих пор распространен директивный стиль управления. Характерной формой мотивации для данного стиля является жесткий и постоянный контроль, а в его основе лежит предположение о том, что работников необходимо заставлять предпринимать действия для достижения целей организации.

Таким образом, сотрудники не отождествляют себя с компанией, в которой работают, у них нет преданности организационным целям, люди практически не проявляют инициативность и самостоятельность при выполнении поставленных задач, мотивация к обучению для повышения эффективности своего труда на данном предприятии крайне низкая.

В организационных структурах, где выражен директивный или авторитарный стиль управления в большинстве случаев нарушены коммуникационные связи. Т.е. сотрудники зачастую находятся в информационном вакууме, созданном руководителем, который считает, что даже такие вопросы, как цели, стратегия и миссия организации являются прерогативой руководства. В таких организациях наблюдается атмосфера разобщенности, нарушена структура взаимодействия, отсутствует осознание общей ответственности [4, стр.3].

Стоит отметить, что групповое взаимодействие способствует передаче и обмену большей части знаний, именно на этом уровне может быть успешно осуществлено обучение новым приемам, процедурам, знаниям и методам работы. Стратегия обучения и развития персонала будет бесполезна, если её цели, процесс и результаты непонятны широкому кругу сотрудников. Поскольку первейшая цель стратегии – направить людей действовать в нужном направлении.

Также важен вопрос дифференцирования стилей управления. Суть его заключается в том, что к разным группам сотрудников следует применять разные стили управления, к тому же одной и той же группой необходимо по-разному управлять в разных ситуациях. Необходимо понимать, что одного профессионализма недостаточно, руководитель должен исполнять роль лидера, который несет ответственность за мотивацию и активизацию деятельности своих подчиненных.

К кадровым проблемам, влияющим на мотивацию людей, относится отсутствие системы разработанных принципов и норм, посредством которых человеческие ресурсы приводятся в соответствие со стратегией компании. Здесь затра-

гивается широкий круг вопросов, начиная от четко прописанных должностных инструкций и заканчивая разработкой системы поощрения персонала.

Потребность в понимании лучше всего реализуется в работе, когда у человека есть четкое представление о целях и задачах, которые ему необходимо осуществить. Отсутствие ясно прописанных должностных обязанностей приводит к тому, что люди не осознают значимость своей роли в организации, не видят смысла в своей работе и не представляют какой вклад вносят в общее дело.

Еще одна кадровая проблема, с которой сталкиваются практически все российские предприятия, решившие обучать своих сотрудников – это необходимость отрыва работника от своих непосредственных обязанностей на время обучения. В данной ситуации компании начинают игнорировать либо потребность в обучении, либо сложности, с которыми сталкивается сотрудник в текущей работе из-за дефицита времени. В этом случае у работника формируется отрицательное восприятие обучения. Решением данной проблемы может стать умение эффективно использовать свои внутренние ресурсы, применять такие кадровые приемы, как перемещение персонала внутри предприятия, развитие атмосферы семейственности в организации, использование метода командного объединения сотрудников.

Организационные проблемы мотивации к обучению сводятся к отсутствию системы обучения в большинстве российских компаний. Другими словами, у руководителей, отвечающих за развитие и обучение персонала нет четкого плана действий. С.В. Шекшня рассматривает обучение персонала, как комплексный непрерывный процесс, который включает в себя следующие этапы: определение потребностей, формирование бюджета обучения, определение целей обучения, далее следуют определение содержания программы и выбор методов обучения. Затем осуществляются процесс обучения и оценка эффективности обучения. Здесь важна полная вовлеченность руководителя в процесс выбора технологии и дизайна программы обучения. По завершении каждого этапа обучения сотрудникам необходимо получать обратную связь и оценку своих компетенций.

Экономические проблемы связаны с материальным стимулированием. Как бы хорошо не работали методы нематериального поощрения, но низкий уровень заработной платы вероятнее всего будет демотивировать персонал к обучению.

Разработка прозрачной системы вознаграждений и поощрения сотрудников играет важную роль в мотивации. Финансовое вознаграждение мотивирует сотрудников к более эффективной деятельности, т.к. оно позволяет людям удовлетворять их потребности. Материальные выплаты значительно увеличивают старания и стремление людей к достижению организационных целей. Однако современные исследования показывают, что материальное стимулирование неэффективно в долгосрочной перспективе, и является слабым инструментом, когда речь идет о работе со специалистами высокого класса.

Ценности и организационная культура играют исключительную роль в мотивации персонала. Ведь в России еще совсем недавно практически не уделялось внимание формированию организационной культуры, которая является фундаментом при построении взаимоотношений внутри организации.

В основе поведения людей лежат ценностные ориентации личности, т.е. устойчивые установки на те или иные социальные ценности. При рассмотрении

проблем мотивации к обучению, здесь имеют место быть два варианта развития событий. В первом варианте предполагается, что индивидуум проявляет интерогенное поведение, т.е. человек без внешнего давления, стремится к своему развитию и проявляет инициативу к познанию, получению и расширению своих навыков и умений. В данном случае включается механизм внутренней мотивации. Второй вариант предполагает, что человеку, для того чтобы предпринять действия необходим толчок из внешней среды. Внутрличностные проблемы мотивации связаны с определением природных качеств работника, его индивидуально – психологических особенностей, структуры потребностей, интересов и мотивов

Таким образом, в процесс мотивации персонала к обучению вовлечено множество факторов, которые необходимо учитывать для успешного развития организации. Для того, чтобы создать на предприятии атмосферу, которая будет способствовать развитию и полной вовлеченности людей в деятельность, важно учитывать не только потребности и особенности каждого отдельно взятого сотрудника, но и провести анализ и оценку работы системы мотивации на предприятии в целом

Список использованных источников

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом [Текст]: учебник / Т.Ю. Базаров. – 14-е изд., стер. – М.: Академия, 2017. – 320 с.
2. Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2019. – 688 с.
3. Зайцева Т. В. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / под ред. проф. В. П. Пугачева. – Москва: ИНФРА-М, 2020. 394 с.
4. Иванова С.А. 50 советов по нематериальной мотивации. – М.: Альпина Паблишер, 2019. – 178 с.
5. Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. -Москва: Издательство Юрайт, 2019. – 398 с.
6. Маслова В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 431 с.
7. Михеев А.Н. 50 секретов найма, управления и мотивации. Практичные инструменты, которые сделают вашу команду сильнее. – М.: Альпина Паблишер, 2019. – 360 с.
8. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 524 с.
9. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с.
10. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / под ред. проф. В. П. Пугачева., Зайцева Т.В. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 394 с.

ОСОБЕННОСТИ ИНФОРМАЦИОННОЙ БАЗЫ УЧЕТА И АУДИТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Чибисов Олег Владимирович,

канд. экон. н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Медведев Денис Вячеславович,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. Собственник бизнеса заинтересован в аудите расчетов с персоналом по оплате труда не только потому, что, благодаря заключению экспертов, станет ясно, соответствует ли деятельность компании законодательству РФ.

Заработная плата является одним из основных видов расходов организации. Ошибки при ее расчете, например, излишнее доначисление, могут повлечь недоvolство со стороны налоговиков.

Ключевые слова: синтетический учет, учет и аудит заработной платы, аудиторской проверки

FEATURES OF THE PAYROLL ACCOUNTING AND AUDIT INFORMATION BASE IN RUSSIAN ORGANIZATIONS

Oleg V. Chibisov,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy

Denis V. Medvedev,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. The owner of a business is interested in auditing settlements with personnel on remuneration not only because, thanks to the expert opinion, it will become clear whether the company's activities comply with the legislation of the Russian Federation.

Salary is one of the main types of expenses of the organization. Errors in its calculation, for example, excessive additional charges, may lead to discontent on the part of the tax authorities.

Keywords: synthetic accounting, payroll accounting and audit, audit

Синтетический учет расчетов с персоналом (состоящим и не состоящим в списочном составе организации) по зарплате (по всем видам заработной платы, премиям, пособиям, пенсиям работающим пенсионерам и другим выплатам), а также по выплате доходов по акциям и другим ценным бумагам данной организации осуществляется на счете 70 «Расчеты с персоналом по зарплате». Этот счет, как правило, пассивный. По кредиту счета отражают начисления по зарплате, пособий за счет отчислений на государственное социальное страхование, пенсии и других аналогичных сумм, а также доходов от участия в организации, а по дебету – удержания из начисленной суммы расчетов по зарплате и доходов, выдачу

причитающихся сумм работникам и не выплаченные в срок суммы расчетов по зарплате и доходов. Сальдо этого счета, как правило, кредитовое и показывает задолженность организации перед рабочими и служащими по заработной плате и другим указанным платежам.

Операцию по начислению и распределению расчетов по зарплате, включаемой в издержки производства и обращения, оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 20 «Основное производство» (оплата труда производственных рабочих);

Дебет счета 23 «Вспомогательные производства» (оплата труда рабочим вспомогательных производств);

Дебет счета 25 «Общепроизводственные расходы» (оплата труда цехового персонала);

Дебет счета 29 «Обслуживающие производства и хозяйства» (оплата труда работников обслуживающих производств и хозяйств);

Дебет других счетов издержек (28, 44, 45, 91, 97);

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате» (на всю сумму начисленной расчетов по зарплате).

Начисление расчетов по зарплате по операциям, связанным с изготовлением и приобретением производственных запасов, оборудования к установке и осуществлением капитальных вложений, отражают, как уже отмечалось в двух предыдущих главах, по дебету счетов 07, 08, 10, 11, 15 и кредиту счета 70.

Пособия по временной нетрудоспособности и другие выплаты за счет средств органов социального страхования отражают по дебету счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» и кредиту счета 70.

Начисленные суммы премий, материальной помощи, пособий, расчетов по зарплате по работам, производимым за счет средств целевого финансирования и в процессе получения прочих доходов, отражают по дебету счетов 91 «Прочие доходы и расходы», 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)», 86 «Целевое финансирование» и кредиту счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате».

Начисление доходов работникам организации по акциям и вкладам в его имущество оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 84 «Нераспределенная прибыль (непокрытый убыток)» Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате». В некоторых организациях ввиду сезонности производства отпуска работникам предоставляют в течение года неравномерно. Поэтому для более точного определения себестоимости продукции суммы, выплачиваемые работникам за отпуска, относят на издержки производства в течение года равномерными долями независимо от того, в каком месяце эти суммы будут выплачиваться. Тем самым создается резерв для оплаты отпусков работникам. Организация может создавать резерв на выплату вознаграждений за выслугу лет.

Резервируемые суммы относят в дебет тех же счетов производственных затрат, на которые отнесена начисленная зарплата работников, и в кредит счета 96 «Резервы предстоящих расходов».

По мере ухода рабочих в отпуск фактически начисленные им суммы за отпускной период списывают на уменьшение созданного резерва. При этом составляют следующую бухгалтерскую запись:

Дебет счета 96 «Резервы предстоящих расходов»;

Кредит счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате».

Такой же записью оформляют начисление работникам вознаграждений за выслугу лет.

При начислении сумм ежегодных и дополнительных отпусков следует иметь в виду, что начисленные суммы отпусков включаются в фонд заработной платы труда отчетного месяца только в сумме, приходящейся на дни отпуска в отчетном месяце. В случае перехода части отпуска на следующий месяц выплаченная работникам за эти дни сумма отпускных отражается в отчетном месяце как выданный аванс (по дебету счета 70 и кредиту счета 50 «Касса»). В следующем месяце эту сумму включают в состав фонда расчетов по зарплате и обычно отражают записью по начислению отпускных сумм (кредит счета 70 и дебет счетов производственных затрат или счета 96).

Выдачу сумм заработной платы и пособий оформляют следующей бухгалтерской записью:

Дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате»;

Кредит счета 50 «Касса».

Удержания из сумм начисленной расчетов по зарплате списывают с кредита соответствующих счетов в дебет счета 70 «Расчеты с персоналом по зарплате».

Далее рассмотрим особенности учета расчетов по социальному обеспечению.

Страховые взносы - обязательные платежи, которые уплачиваются на социальное страхование наемных работников. Некоторые категории граждан обязаны также уплачивать такие взносы за себя (индивидуальные предприниматели, лица, занимающиеся частной практикой).

Исчисляется этот вид обязательного сбора с заработной платы, выплачиваемой сотрудникам, а также иных вознаграждений за выполнение трудовых обязанностей (например, за разовые работы по договорам подряда с физическим лицом).

Налоговым периодом для расчета страховых взносов является календарный год. Начисляются платежи на соцстрахование отдельно по каждому сотруднику. Базой для расчета являются все начисления сотруднику, начисленные с начала года и связанные с выполнением им трудовых обязанностей.

Сумму к уплате рассчитывают ежемесячно следующим образом:

Страховые взносы за текущий месяц = Расчетная база \times Тариф страхового взноса - Страховые взносы начисленные с начала года по предыдущий месяц

По общему правилу в 2021-2022 гг. действуют следующие тарифы страховых взносов, уплачиваемых в ИФНС (ст. 425 НК РФ).

Таблица 1. Тарифы страховых взносов, уплачиваемых в ИФНС

Вид взноса	Ставки страховых взносов, %	
	При доходах работника в пределах лимита базы по взносам	При доходах работника сверх лимита базы по взносам
на ОПС	22	10
на ОМС	5,1	
на ВНИМ	2,9	взносы не начисляются

Помимо общих ставок страховых взносов, есть еще, например, пониженные ставки и дополнительные тарифы страховых взносов. Дополнительные взносы устанавливаются в отношении выплат работникам, которые заняты на вредных/опасных работах. Подробнее об этих тарифах можно прочитать в ст. 428 НК РФ.

Согласно пункту 4 статьи 431 НК РФ, все плательщики обязаны вести учет сумм начисленных выплат сотрудникам, а также исчисленных страховых взносов с них отдельно по каждому физическому лицу. Учетная форма не установлена законодательно. Каждая компания может разработать ее самостоятельно, обеспечив отражение в ней требуемых показателей.

Учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению, согласно плану счетов (Приказ Минфина от 31.10.2000 № 94н), ведется на счете 69. Для организации разделения учета по видам платежей к счету открываются субсчета для учета расчетов по:

- социальному страхованию;
- пенсионному обеспечению;
- обязательному медицинскому страхованию;
- взносам на травматизм.

По кредиту счета отражаются суммы, начисленные к уплате, по дебету - уплаченные суммы в бюджет, а также суммы социальных пособий, на которые может быть уменьшена сумма к уплате, в соответствии с п. 2 ст. 431 НК РФ.

Таблица 2. Учет расчетов по социальному страхованию и обеспечению

Операция	Дебет	Кредит
Начислена заработная плата, отпускные	20, 25, 26, 44	70
Начислены страховые взносы	20, 25, 26, 44	69
Начислены выплаты по листкам нетрудоспособности	69	70
Перечислены платежи на соцстрахование	69	51

По начисленным платежам на социальное страхование сдается ежеквартальная отчетность:

- по платежам на ОПС, ОМС и ВНиМ – расчет по страховым взносам в ИФНС (до 30 числа месяца, следующего за отчетным кварталом);
- по платежам на травматизм – в Фонд социального страхования – форма 4-ФСС (до 25 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, если сдаете отчет в электронной форме, и до 20 – на бумаге).

Кроме того, все компании, использующие труд наемных работников, обязаны сдавать в ПФ РФ ежемесячный отчет СЗВ-М и ежегодный СЗВ-СТАЖ.

Важное место в организации и планировании заработной платы занимает аудит затрат на оплату труда.

Аудиторская проверка – один из эффективных методов, основной целью которого является определить слабые стороны функционирования предприятия на определенном этапе для последующего принятия определенных управленческих решений. Проведение контроля-аудита, вне зависимости, является он плановым или инициирован по решению руководства, помогает провести не только анализ, но и принять ряд важных управленческих решений.

Непосредственный этап работы аудитора включает в себя сбор и анализ данных, которые потребуются для оценки финансовой и бухгалтерской отчетности на достоверность. При первичном аудите надо обратить внимание на учредительные документы организации, чтобы выявить, соответствует ли прописанная там информации той деятельности, которую ведет компания. При повторной работе с клиентами, следует изучить учетные документы, вынести предварительную оценку полноты и правильности составления бухгалтерского баланса и других форм отчетности.

Аудиторская проверка подразумевает проведение ряда процедур согласно существующим стандартам. К их числу относятся:

- сбор первичной документации и информации, предоставленной третьими лицами;
- определение уровня существенности;
- оценка результатов выборочной проверки;
- оценка аудиторского риска;
- определение соответствия финансовых операций действующему бухгалтерскому и налоговому законодательству.

Аудит – это детальная проверка, целью организации которой является подтверждение правильности данных, отраженных в балансе компании, а также проверка соответствия документальных данных и фактических.

Критериев для классификации аудита существует очень много. Например, по инициативе проведения аудита можно выделить:

- инициативный, то есть проводимый по решению руководителя;
- обязательный, который предусматривает ежегодное обязательное проведение (для АО, кредитных и страховых компаний, НПФ, госучреждений, СРО и политических партий).

Цель проработки оплаты труда сводится к диагностике продуктивности задействованных типов и систем оплаты труда, и также обозначения трендов трансформации типов оплаты труда.

Источниками данных в процессе проведения изучения оплаты труда служат:

– данные, которые получены в результате опросов, интервью, анкетирования и других разных методов социологического исследования.

– документы по оплате труда (тарифная сетка, положение об оплате труда, штатное расписание, бухгалтерские документы (расчетные ведомости, платежные ведомости);

Основополагающими отрезками осуществления изучения оплаты труда считаются:

- 1) изучение динамики развития типов оплаты труда;
- 2) восприятие величины удовлетворения кадрового состава оплатой труда;
- 3) изучение типов и систем оплаты труда, какие употребляются в организации;
- 4) изучение средней зарплаты в организации.

Заключительным этапом аудиторской проверки считается составление письменного отчета. Оно представляет собой мнение специалиста о достоверности финансовой и бухгалтерской отчетности и доведения этой информации до руководителя организации. Заключение не является исключительной доказательной базой отсутствия или наличия несоответствий данных с реальным положением вещей, поскольку всегда существует риск подлога данных.

Заключение аудитора состоит из двух обособленных документов:

- аналитической справки;
- акта итогового заключения.

Сроки, которые отводятся на проведение экспертизы, строго индивидуальны. Они зависят как от объема предстоящих работ по аудиту, так и времени ее проведения. Вне зависимости от характера, аудиторская проверка проводится один раз в год. Что касается добровольного аудита, то срок выполнения работ в обязательном порядке прописывается в заключаемом договоре.

Отсутствие современных программ автоматизации аудита, позволяющих осуществлять внутренний контроль свидетельствует о необходимости автоматизации аудита.

В качестве предложений комплексной автоматизации аудита на предприятиях предлагается установить программное обеспечение КИСМ Нормдокс.

Подсистема планирования и проведения аудитов КИСМ НОРМДОКС автоматизирует управление внутренними и внешними аудитами:

- создание и согласование программ, планов и графиков аудитов;
- планирование отдельных аудитов;
- проведение отдельных аудитов;
- формирование отчетов по результатам проведения аудитов;
- автоматическое и ручное создание наблюдений (единичных/системных/потенциальных несоответствий, хороших практик, областей для улучшений) по результатам проведения аудитов, а также их дальнейшая отработка в Подсистеме работы с несоответствиями и наблюдениями.

КИСМ повышает прозрачность и эффективность проведения аудита за счет использования единого информационного пространства, автоматизированных

процедур, а также системы уведомлений и напоминаний, что позволяет сократить время выполнения рутинных процессов и исключить ошибки, связанные с ручной деятельностью.

КИСМ значительно упрощает прохождение внешних аудитов, поскольку любая информация, требуемая аудиторами, может быть найдена и предоставлена в короткие сроки. Также существует возможность предоставления внешнему аудитору полного или ограниченного доступа в КИСМ для самостоятельного проведения аудита, фиксирования несоответствий и наблюдений и анализа результативности корректирующих действий в системе.

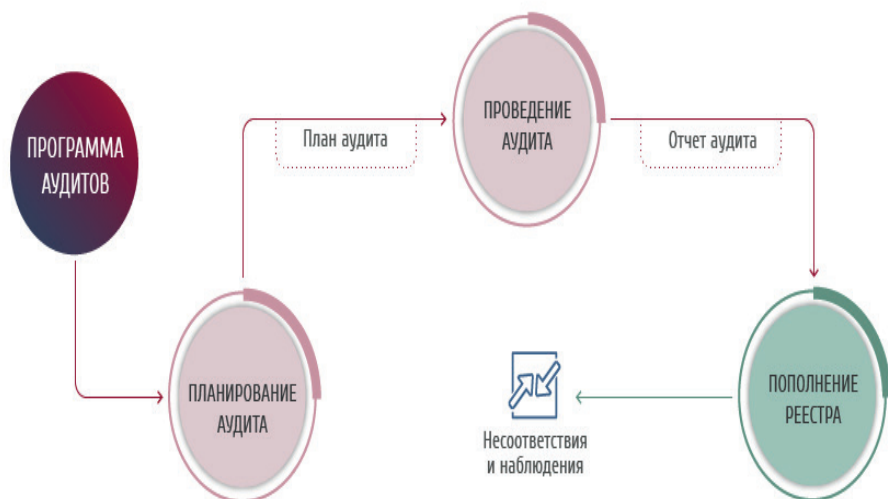


Рисунок 1. Возможности программы КИСМ Нормдок

КИСМ позволит в ООО «Премьера-центр» решить следующие задачи в области управления аудитами:

1. Обеспечение удобного учета текущей деятельности СМ и необходимых ресурсов при формировании программы аудитов
2. Отслеживание и контроль мероприятий, ресурсов и данных по аудиту
3. Обеспечение легкого доступа к свидетельствам и необходимой информации при принятии решений
4. Контроль загруженности и компетентности аудиторов, а также сроков действия сертификатов аудиторов.

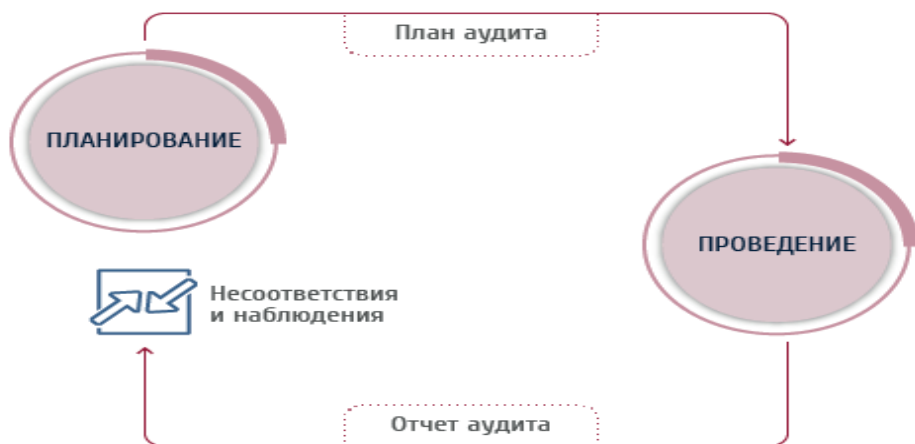
КИСМ позволяет управлять всей информацией по СМ/ИСМ в едином пространстве, предоставляя возможность в короткие сроки оценить текущую ситуацию по деятельности СМ/ИСМ, на основе чего сформировать в графическом виде интерактивную программу аудитов с различным уровнем декомпозиции (до дней, до месяцев) и визуального представления с учетом необходимых ресурсов.

КИСМ обеспечивает как работу с интерактивной программой аудитов, так и процесс согласования этой программы с возможным последующим сохранением статичной «твердой копии» (утвержденный и подписанный документ).

При использовании в ООО «Премьера-центр» КИСМ программа аудитов хранится в едином информационном пространстве и может быть предоставлена для работы всем заинтересованным лицам. Перед наступлением аудита ответственным лицам заблаговременно придет напоминание.

Перед наступлением каждого аудита ответственному за аудит необходимо сформировать и согласовать план данного аудита. План аудита описывает характер, фокусную область, сроки и объемы аудиторских работ, выполняемых членами аудиторской группы.

После того, как план аудита будет разработан, с ним необходимо ознакомить аудируемых, чтобы они могли подготовиться к проведению предстоящих прове-



рок.

Рисунок 2. Отслеживание и контроль мероприятий и данных по аудиту

КИСМ автоматизирует базовую логику жизненного цикла каждого аудита, включая его создание, планирование, проведение и фиксацию результатов с использованием механизмов оповещения, согласования и документирования. КИСМ обеспечивает формирование и согласование плана проведения отдельного аудита, а также контроль исполнения ответственными исполнителями каждого отдельного мероприятия плана.

Применение в ООО «Премьера-центр» программы КИСМ обеспечивает проведение аудитов с возможностью заполнения опросников, сохранения аудиторских доказательств, формирования и согласования интерактивных отчетов о про-



ведении аудита в едином информационном пространстве.

Рисунок 3. Обеспечение легкого доступа к свидетельствам и необходимой информации при принятии решений

КИСМ обеспечивает автоматическую фиксацию несоответствий, наблюдений, областей для улучшения, хороших практик в Реестре несоответствий и наблюдений КИСМ на основе результатов проведения аудитов (опросников, отчетов). КИСМ сохраняет историю по всем проведенным аудитам, выявленным несоответствиям и принятым решениям, а также предоставляет инструменты для формирования отчетности и анализа данных. Данные возможности избавляют от ошибок, связанных с человеческим фактором, снижают количество механического ручного труда, обеспечивают быстрый поиск и оценку необходимой информации для принятия решений, создают основу для формирования различного рода отчетности и аналитических выборок.

Для того, чтобы аудиторская деятельность была объективной, а её результаты приносили пользу, внутренний аудитор должен быть компетентным и хорошо подготовленным по многим вопросам работы предприятия и системы менеджмента. Поэтому, когда формируется программа аудитов, необходимо понимать, какой именно аудитор может принимать участие в определенном аудите, имеет ли он соответствующую квалификацию, будет ли действовать его сертификат в даты проведения аудита.

КИСМ обеспечивает контроль загруженности аудиторов, а также ведение реестра аудиторов с фиксацией и автоматизированным отслеживанием информации об аудиторах, включая:

- соответствие обучения и квалификации аудитора планируемому аудиту;
- актуальность и своевременность подтверждения сертификатов, под-

тверждающих право проведения аудита.

Предложенные мероприятия внедрения в ООО «Премьера-центр» программы планирования и проведения аудита КИСМ НОРМДОКС позволит автоматизировать управление внутренними и внешними аудитами. КИСМ существенно повышает прозрачность и эффективность проведения аудита на предприятии.

Можно предложить следующие направления совершенствования информационной базы бухгалтерского учета оплаты труда и социального обеспечения в ООО «Премьера-центр».

Для улучшения информационной базы учета предлагается установить программу «Контур.Зарплата».

Программа позволяет формировать собственные отчеты и документы, нерегламентированные законодательно, но востребованные у руководителей учреждения или вышестоящих организаций:

- расчетные листки за месяц;
- листки расчета больничного листа, отпуска, увольнения;
- лицевой счет за год;
- выборки сумм за произвольный период;
- платежные ведомости для любых видов выплат;
- расходные кассовые ордера для любых видов выплат;
- налоговый регистр НДФЛ;
- справки о средней зарплате;
- своды за месяц (квартал, год, любой период) в любом разрезе, возможность настройки форм сводов;
- сводные списки перечислений;
- платежные поручения для списков перечислений и произвольных, рассчитываемых из сводов, сумм и пр.

С помощью программы Контур.Зарплата можно быстро и корректно выполнять расчет заработной платы:

- с учетом различных источников финансирования, совмещения сотрудниками должностей;
- для сотрудников, находящихся на сдельной, сдельно-повременной и повременной системе оплаты труда;
- оперативно работая с каждым лицевым счетом;
- взаимодействуя с другими участками предприятия, ответственными за предоставление сведений для расчета зарплаты (отделом кадров, экономистами).

Программа Контур.Зарплата позволяет:

- вести учет труда комплексно: табельный учет, учет стажей, больничных;
- выполнять расчеты по различным видам начислений и удержаний и специализированные расчеты (отпускные, больничный лист).

Контур.Зарплата полностью соответствует текущему законодательству РФ, а это значит, что расчет пособий по временной нетрудоспособности всегда будет выполнен корректно.

Также в программе реализована функция выгрузки и печати реестра больничных листов.

С программой Контур.Зарплата все налоги и взносы с зарплаты сотрудников будут рассчитаны автоматически, оперативно и корректно. Кроме того, формирование отчетности в Контур.Зарплате требует от бухгалтера минимума усилий. На основе данных о ежемесячных выплатах сотрудникам программа формирует отчетность по формам 2-НДФЛ, 6-НДФЛ, РСВ и 4-ФСС.

В соответствии с действующим законодательством НДФЛ и взносы в ФСС, ПФР и ФОМС рассчитываются нарастающим итогом с начала года. Кроме того, при расчете НДФЛ учитываются налоговые вычеты. Сумма НДФЛ округляется до 1 рубля, суммы страховых взносов в ЛС не округляются.

Программа учитывает нюансы начисления НДФЛ для разных статусов сотрудников, а также осуществляет разноску сумм, уплаченных по предприятию, по каждому отдельному сотруднику. Расчет страховых взносов в программе осуществляется в соответствии с категориями плательщиков, предусмотренных законодательством.

В программе реализован механизм:

- создания сводных отчетов, позволяющих отследить трудозатраты в разрезах заказов, цехов, бригад, источников финансирования, шифров затрат, объектов и т.п. с учетом плана счетов;
- разделения заработной платы на прямые и косвенные затраты;
- формирования аналитических отчетов.

В ООО «Премьера-центр» необоснованно большие расходы на содержание штата бухгалтеров. Всего в штате бухгалтеров 6 сотрудников, включая главного бухгалтера и кассира. Предлагается оставить только главного бухгалтера и кассира, а остальных 4 сотрудников уволить. Вместо этих сотрудников предлагается обратиться в компанию, которая занимается аутсорсингом, что позволит сэкономить на заработной плате сотрудников.

Преимущества аутсорсинга перед штатной бухгалтерией:

1. Оплата за бухгалтерию меньше.
2. Аутсорсинг бухгалтерии обойдётся дешевле, чем штатные специалисты.
3. Бухгалтерский учёт без ошибок.
4. Сокращаются трудозатраты на ведение учёта.
5. Экономия рабочего времени и ресурсов сотрудников.
6. Сотрудники решают кадровые задачи удаленно: оформляют документы через личный кабинет и подписывают с помощью электронных подписей.

Аутсорсинг бухгалтерии позволит ООО «Премьера-центр» находиться на связи в любое время со специалистами аутсорсинговой компании. Можно ставить задачи и задавать вопросы любым удобным способом: Whats App, Telegram, email, телефон, личный кабинет.

Аутсорсинг бухгалтерии позволит ООО «Премьера-центр» оптимизировать затраты на зарплату штатных сотрудников бухгалтерии, организацию рабочих мест – экономия в среднем до 30% по сравнению со штатной бухгалтерией.

Список использованных источников

1. Аудит: Учебник для СПО. 5-е изд. перераб. и доп. / Под ред. Т.М. Рогуненко. – М.: Юрайт, 2020. – 541 с.

2. Бабаев Ю.А. Бухгалтерский (финансовый) учет. – М.: ЮНИТИ, 2019. – 341 с.
3. Бакаев А.С. Годовая бухгалтерская отчетность коммерческой организации. – М.: Бухгалтерский учет, 2018. – 335 с.
4. Бакаев А.С. Нормативное обеспечение бухгалтерского учета. Приложение №3 к журналу «Консультант», 2019. – 312 с.
5. Баканов М., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. – М.: Финансы и статистика, 2020. – 218 с.
6. Балабанов И.Т. Финансовый анализ и планирование хозяйствующего субъекта. – 2-е изд., доп. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 340 с.
7. Барышников Н.П. В помощь бухгалтеру и аудитору, ч. 1 и 2. – М.: Филинь, 2018. – 154 с.
8. Богомолов А.М. Внутренний аудит. Организация, методика проведения. – М.: Экзамен, 2019. – 344 с.
9. Богомолов А.М. Внутренний и внешний аудит. – М.: Экзамен, 2020. – 307 с.
10. Бычкова С.М., Газарян А.В. Планирование в аудите. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 264 с.
11. Бухгалтерский учет: Учебник / Под ред. П.С. Безруких. – М.: Бухгалтерский учет, 2019. – 397 с.
12. Вахрушина М.А. Бухгалтерский управленческий учет: учебник для вузов. – М.: ИКФ Омега-Л. – 2020. – 528 с.
13. Евстигнеев Е.И. Бухгалтерский учет – М.: Инфра-М., 2018. – 306с.
14. Кирьянова З.В. Теория бухгалтерского учета. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 208 с.
15. Козлова Е.П., Парашутин Н.В. Бухгалтерский учет: Учебное пособие. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 312 с.
16. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет: Учебное пособие – М.: Инфра-М., 2019. – 317 с.
17. Кондраков Н.П, Кондраков И.Н. План и корреспонденция счетов бухгалтерского учета. Методическое пособие. – М.: Проект-Н, 2018. – 206 с.
18. Крикунов А.В. Регулирование аудиторской деятельности. – М.: Бухгалтерский бюллетень, 2020. – 298 с.
19. Макальская М.Л., Пирожкова Н.А. Основы аудита: Курс лекций. – М.: Дело и Сервис, 2019. – 260 с.
20. Миляков Н.В. Бухгалтерский учет на предприятии. – М.: Инфра-М, 2019. – 319 с.
21. Самохвалова Ю.Н. Бухгалтерский учет. – М.: Налоговый вестник, 2018. – 224 с.
22. Налоговая аналитика: официальный сайт Федеральной налоговой службы РФ – <http://analytic.nalog.ru>
23. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ – <http://www.economy.gov.ru/minrec/main>
24. Официальный сайт журнала «Вопросы экономики» – <http://www.vopreco.ru/>

ГОСУДАРСТВЕННАЯ МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА В РФ: ПОНЯТИЕ, ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ И ПРОГРАММЫ

Ярошук Анатолий Борисович,

док. экон. н., профессор., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Зиновьев Василий Александрович,

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аннотация. В статье рассмотрены основные проблемы реализации государственной молодежной политики. Анализируются основные направления в развитии государственной молодежной политики в современной Российской Федерации. Определяются субъекты и объекты государственной молодежной политики. Выделяются цели и задачи государственной молодежной политики. Рассматриваются проблемы, возникающие при реализации государственной молодежной политики, и анализируется ее влияние на социальное положение молодёжи.

Ключевые слова: государство, молодежь, государственная молодежная политика.

STATE YOUTH POLICY IN THE RUSSIAN FEDERATION: CONCEPT, GOALS, OBJECTIVES, PRIORITIES AND PROGRAMS

Anatoly B. Yaroshchuk,

Doctor of Economics, Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Vasily A. Zinoviev,

Master's degree student of the Moscow International Academy

Abstract. The article discusses the main problems of the implementation of the state youth policy. The main directions in the development of state youth policy in the modern Russian Federation are analyzed. The subjects and objects of the state youth policy are determined. The goals and objectives of the state youth policy are highlighted. The problems arising in the implementation of the state youth policy are considered, and its impact on the social situation of young people is analyzed.

Keywords: state, youth, state youth policy.

Термин государственная молодежная политика впервые появился в 1993 году в Постановлении Верховного Совета РФ «Об основных направлениях государственной молодёжной политики в Российской Федерации» [10], согласно постановлению, государственная молодежная политика рассматривается как государственная деятельность, направленная на создание организационных, экономических и правовых условий самореализации личности молодого поколения, развитие молодежных инициатив и организацию досуга.

В России государственная молодёжная политика рассматривается как часть социальной политики, а решение молодежных проблем составляет её определенную часть, но по мнению многих исследователей этим не исчерпывается. Поддержка молодёжи государством предполагает решение значительного числа проблем общегосударственной политики, таких как экономика, национальная безопасность, социально-демографическое развитие и другие [2, с. 235].

Законом (ФЗ № 489 «О молодежной политике в Российской Федерации», ст. 2) закреплено⁸⁷, что молодежь, молодые граждане – это социально-демографическая группа лиц в возрасте от 14 до 35 лет включительно, имеющих гражданство Российской Федерации [3, 68].

Определение термина «Молодёжь», наиболее полно и конкретно сформулировано В.Т. Лисовским – заслуженный деятель науки Российской Федерации, социолог, доктор философских наук, профессор Санкт-Петербургского государственного университета (СПбГУ), член-корреспондент РАО (РАО).

Определение было им сформулировано и дано в 1968 году и звучит так: «Молодёжь – поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих, а в более зрелом возрасте уже усвоивших, образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции; в зависимости от конкретных исторических условий возрастные критерии молодёжи могут колебаться» [3, с. 68].

На современном этапе правоведами (в частности Андреем Валентиновичем Кочетковым, профессором кафедры государственного управления и права МГИМО (университета) МИД России, доктором юридических наук) молодёжь определяется как «социально-демографическая группа, выделяемая на основе возрастных особенностей, социального положения и характеризующаяся специфическими интересами и ценностями. Эта группа включает лиц в возрасте от 14 до 35 лет, а в некоторых случаях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, до 35 и более лет» [4, с. 382].

Для категории «молодёжь» характерно следующее [1, с. 155]:

– во-первых, в политологическом отношении это относительно самостоятельная социально-демографическая группа, имеющая усредненные возрастные границы от 14 до 30 лет с внутренним разделением на возрастные подгруппы;

– во-вторых, она выделяется среди остальных социальных слоев населения уровнем мобильности, интеллектуальной деятельностью и здоровьем;

– в-третьих, это поколение, которое влияет на дальнейшую судьбу России, так как с одной стороны несёт ответственность за сохранение и развитие нашей страны, за преемственность её истории и культуры, жизнь старших и воспроизводство последующих поколений, а с другой, источником социальной напряженности, пополнения криминала и наркомании;

– в-четвёртых, решению проблем молодого поколения всегда уделялось повышенное внимание со стороны государства, потому что в этот период очень важна государственная помощь и поддержка в создании благоприятных условий для активной и положительной реализации созидательного, инновационного,

жизненного потенциала молодёжи во всех сферах государственной и общественной жизни.

Далее перейдём к понятию «Государственная молодёжная политика» и раскроем её теоретико-методологические аспекты. Изучив информационную базу по данному вопросу следует отметить, что основу формирования и реализации молодежной политики составляют как объективные, так и субъективные факторы [4, с. 524].

К первым относятся: общественная потребность в ней, которая выражается в преодолении многих противоречий в развитии общества связанных с негативными изменениями, произошедшими в нашей стране в период «перестройки», а также собственные интересы и потребности молодых людей, которые согласно данным последних проведённых исследований в этой сфере очень разнообразны [4, с. 8].

Вторую группу факторов можно разделить на два вида: государственная молодёжная политика и общественная молодёжная политика.

Это связано с тем, что молодёжная политика не должна являться заботой только государства, также, как и многие исследователи в этой области, мы считаем, что активность также обязаны проявлять большинство социальных институтов (образовательные, семейные, молодёжные и т.д.) [9, с. 60].

Стоит добавить, что в роли субъекта государственной молодёжной политики выступает государство, а точнее его система специальных органов власти в сферах досуга, физического развития, культуры, труда, образования и т.д., которая опирается на принятую государством систему взглядов и систему права [6, с. 59].

В Стратегии государственной молодежной политики в Российской Федерации, которая была утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации 18 декабря 2006 г. именно возраст от 14 до 30 был определен как молодежный.

Учеными-правоведами, в частности, А.В. Белоусовым [4, с. 383], дано определение понятия «Государственная молодёжная политика», которое говорит о том, что это самостоятельное направление деятельности государства, которая предусматривает формирование необходимых социальных условий инновационного развития страны, реализуемое на основе активного взаимодействия с институтами гражданского общества, общественными объединениями и молодежными организациями.

Более полное и точное определение, на наш взгляд, всё же изложено в основополагающем документе в области государственной молодежной политики, которым является распоряжение Правительства РФ от 29 ноября 2014 г. № 2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики РФ на период до 2025 года» [2, стр.235].

Оно звучит следующим образом: «Государственная молодежная политика» – направление деятельности Российской Федерации, представляющее собой систему мер нормативно-правового, финансово-экономического, организационно-управленческого, информационно-аналитического, кадрового и научного

характера, реализуемых на основе взаимодействия с институтами гражданского общества и гражданами, активного межведомственного взаимодействия, направленных на гражданско-патриотическое и духовно-нравственное воспитание молодежи, расширение возможностей для эффективной самореализации молодежи и повышение уровня ее потенциала в целях достижения устойчивого социально-экономического развития, глобальной конкурентоспособности, национальной безопасности страны, а также упрочения ее лидерских позиций на мировой арене».

Изучив выше названный документ нами было выявлено, что в Российской Федерации государственная молодежная политика базируется на гарантии Конституции о равенстве прав и свобод граждан, а её реализация осуществляется по следующим принципам.

Основными принципами, на которых строится молодежная политика, являются:

- признание молодежи равноправным партнером государства,
- поддержка талантливой молодежи и молодежных организаций,
- развитие государственно-частного партнерства в области поддержки и работы с молодежью и др.

Также, согласно данному постановлению можно выделить следующие основные цели государственной молодежной политики [3, с. 71]:

- совершенствование правовых, социально-экономических и организационных условий для успешной самореализации молодежи;
- содействие успешной интеграции молодежи в общество и повышению её роли в жизни страны.

Для достижения этих целей сформулированы задачи и направления работы с молодежью.

Среди направлений государственной молодежной политики в Российской Федерации особую актуальность в современных условиях приобретают следующие:

- поддержка и поощрение общественно важных инициатив, общественно полезной деятельности молодежи, различных молодежных, общественных объединений, творческих кружков;
- содействие обеспечению экономической самостоятельности молодых граждан и реализации их права на труд, обеспечение рабочих мест;
- государственная поддержка молодой семьи;
- обеспечение условий для охраны здоровья, формирование и пропаганда здорового образа жизни среди молодых граждан, их воспитания и образования [9, с. 70].

Таким образом, приоритетные направления государственной молодежной политики в субъектах Российской Федерации обозначаются и реализуются в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации на основе учета социальных потребностей молодежи, национальных традиций, особенностей территорий соответствующих

субъектов Российской Федерации.

Сегодня формируется общероссийский подход к молодежной политике, который учитывает возможности и особенности, а также специфику федерального, регионального и муниципального уровней. Для дальнейшего успешного становления России как великой державы необходимо воспитание патриотизма и гражданственности.

Молодежная политика реализуется в рамках отдельных программ и проектов федерального, регионального и муниципального уровней, ориентированных на молодежь.

Список использованных источников

1. Авакова Э.Б., Покровская Н.Н., Голохвастов Д.В. Развитие молодежной политики и студенческого предпринимательства для построения экономики знаний в евразийском пространстве // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. 2018. № 3. – С. 152–157.

2. Баймурзина Г.Р. Занятость молодежи как фактор инновационного развития / В сборнике: Социокультурные и социальноэкономические факторы развития инновационных систем в регионах. Сборник докладов участников XIV Всероссийской научно-практической конференции по программе «Проблемы социокультурной эволюции России и ее регионов». Составление и общая редакция Н.И. Лапин, В.И. Мосин. 2018. – С. 234–240.

3. Белкина Е.Н., Воропай А.С. Содержание национальной и муниципальной молодежной политики / В сборнике: Новая наука: новые перспективы: сборник научных трудов VI Международной научно-практической конференции. АНО ДПО «Институт стандартизации, сертификации и метрологии». 2019. – С. 66–75.

4. Белоусов А.В. Инновационные подходы в управлении государственной молодежной политикой // Вестник современных исследований. 2018. № 4.2 (19). – С. 382–384.

5. Белоусов А.В. Роль государственной молодежной политикой на современном этапе // Вестник современных исследований. 2018. № 6. – С. 311–316.

6. Борисова Т.С., Алаторцева И.С. Развитие и реализация инновационного потенциала студенческой молодежи в научно-исследовательской деятельности / В сборнике: Воспитание и социализация: развитие социальной активности детей и молодежи. Сборник научных статей. Ответственный редактор Вагнер И.В. ФГБНУ «Институт изучения детства, семьи и воспитания Российской академии образования». Москва, 2018. С. 147-175.

7. Брызгалова О.Н., Кивелев Д.П., Лунева Е.В., Хомутникова Е.А., Хомякова М.А., Нартдинова Ю.М. Организация культурно-просветительской деятельности молодежи в Российской Федерации // Молодежь и наука. 2019. № 12. С. 8-13.

8. Куликова И.М., Дрогавцева А.А. Социально-экономический прогресс общества: роль молодежи в усилении вклада агробизнеса / В сборнике: Научные

исследования – сельскохозяйственному производству. Материалы Международной научно-практической конференции. 2018. – С. 501–504.

9. Мельников А.А. Социальная защита молодежи: анализ российского и зарубежного опыта // Вестник Ивановского государственного университета. Серия: Экономика. 2020. № 1 (43). – С. 58–72.

10. Муталимов А.Э. Спорт как средство эстетического и патриотического воспитания молодежи // Региональные проблемы преобразования экономики. 2019. № 1 (99). – С. 68–73.

11. Мухитдинова Ф.А., Хайитов Ш.Р. Современные проблемы духовно-нравственного воспитания молодежи в современных условиях // Евразийский союз ученых. 2020. № 1-6 (70). – С. 33–36.

12. Пономарева Е.Г., Попадьева Т.И. Тренды идентификации в молодежной среде Боснии и Герцеговины и Северной Македонии // Дискурс-Пи. 2019. № 3 (36). – С. 98–119.

Научное издание
Печатается по решению Ученого совета
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Сборник научных статей магистрантов Московской
международной академии. Том – 2.

Москва, ул. Новомосковская, д. 15а

Объем 19,7 усл.печ.л.

Формат бумаги А5 – 60х90 1/16

Тип гарнитуры Таймс Нью Роман.

Тираж 100 экз.

Отпечатано в типографии «Канцлер»