



МОСКОВСКАЯ
МЕЖДУНАРОДНАЯ
АКАДЕМИЯ

**СБОРНИК
НАУЧНЫХ СТАТЕЙ МАГИСТРАНТОВ
ММА**

ТОМ 1



ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ ЧАСТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКАЯ МЕЖДУНАРОДНАЯ АКАДЕМИЯ»

**СБОРНИК
НАУЧНЫХ СТАТЕЙ МАГИСТРАНТОВ
ММА**

ТОМ 1

МОСКВА – 2023

БК 94.3
УДК 330; 80

Сборник научных статей магистрантов
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
издается 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 – 1. 2023. – 342 с.

© Коллектив авторов, 2023
© ОЧУ ВО «Московская международная академия», 2023

ФАКУЛЬТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

<i>Агапцева Д.В., Нгуен Тхиеу Лан</i>	
Понятие финансовых результатов и их роль в деятельности предприятия.....	7
<i>Агапцева Д.В., Пивнева И.А.</i>	
Социальная защита населения муниципального образования.....	13
<i>Аксенова Е.И., Даниленко Т.И.</i>	
Методы анализа системы управления персоналом.....	17
<i>Аксенова Е.И., Новицкий О.О.</i>	
Понятие системы здравоохранения.....	22
<i>Артемов С.Н., Лиманская С.Н.</i>	
Понятие и сущность организационной культуры.....	29
<i>Артемов С.Н., Семенов С.А.</i>	
Государственное регулирование, проблемы и направления развития территории.....	33
<i>Ахметова Г.З., Астахова М.А.</i>	
Стратегическое управление финансами предприятия.....	38
<i>Барышова Ю.Н., Плаксунова Ю.С.</i>	
Характеристики органов государственной власти РФ.....	46
<i>Белохвостова Н.В., Алексейчук А.Р.</i>	
Кадровая политика как инструмент управления персоналом.....	53
<i>Богданова Н.А., Мусаева А.</i>	
Понятие бизнес-стратегии, ее роль в развитии предприятия.....	59
<i>Бор В.Н., Коваленко О.В.</i>	
Социализация в организации и содержание процесса профориентации и адаптации персонала.....	65
<i>Бордоусов О.В., Растихин В.И.</i>	
Формы социальной защиты населения.....	71
<i>Годжаева Э.С., Горяев В.В.</i>	
Особенности реализации системы социальной защиты населения в муниципальном образовании.....	78
<i>Голиков С.А., Колца В.Д.</i>	
Цели, задачи и параметры составления бизнес-плана.....	84
<i>Гостев А.Н., Гусев К.А.</i>	
Государственное регулирование малого предпринимательства.....	91
<i>Егорова С.К., Бакаев Х.М.</i>	
Методика анализа финансово-хозяйственной деятельности.....	96
<i>Жаркова С.Л., Волков В.И.</i>	
Современные технологии подбора и найма персонала.....	101
<i>Железнякова Е.А., Шитиков В.И.</i>	
Финансовое моделирование с точки зрения реализации инвестиционного проекта.....	105
<i>Завьялова Т.В., Нгуен Тхи Тху.</i>	
Методы анализа финансового состояния предприятия.....	112
<i>Калинина А.В., Шулико М.А.</i>	
Территориальная организация местного самоуправления.....	120
<i>Кибук Т.Н., Айи Куоту Нжу Хилер Роланд</i>	
Роль стратегического плана в развитии организации.....	125

<i>Лапин А.А., Гусаков М.С.</i> Муниципальное управление и полномочия органов местного самоуправления.....	131
<i>Лапин А.А., Маргаритова Л.В.</i> Понятие и значение управления в сфере культуры и спорта.....	135
<i>Мезенин В.Г., Жосану В.А.</i> Стратегия и реализация приоритетов социально-экономического развития региона.....	139
<i>Анисимов В.В., Тубальцев М.В.</i> Система органов государственной власти.....	143
<i>Нацубидзе А.С., Аликин Т.В.</i> Эффективные методы управления мотивацией в организации.....	149
<i>Никишина О.Ю., Губаева З.М.</i> Управление кадровым планированием.....	156
<i>Пузанкова Е.Н., Перепелкина К.А.</i> Организация профессионального обучения персонала.....	164
<i>Самарова З.С., Кравченко В.А.</i> Система организации и охраны труда.....	170
<i>Сподах Г.Г., Иванчиков А.О.</i> Понятие процесса инвестирования и разработка инвестиционного проекта.....	176
<i>Сподах Г.Г., Матвейчук И.В.</i> Анализ проблем политической сети территориального внутригосударственного управления.....	183
<i>Столяров Н.Н., Брискман Д.В.</i> Понятие и организационные аспекты местного самоуправления.....	188
<i>Тагирова М.А., Лиманский А.С.</i> Понятие и особенности системы управления человеческими ресурсам.....	195
<i>Тебекин А.В., Сако Б.</i> Понятие и особенности системы управления человеческими ресурсам	200
<i>Терентий М.Л., Медвецкая А.К.</i> Цели и задачи повышения квалификации.....	206
<i>Терехова-Пушиная Д.В., Максимов Д.А.</i> Роль исполнительных органов государственной власти в механизме государственного регулирования рынка труда.....	212
<i>Тихомирова В.А., Дедикова К.Ю.</i> Особенности государственного управления в области развития образовательных услуг.....	217
<i>Толмачева И.В., Исаева Е.С.</i> Понятие и сущность основного капитала организации.....	222
<i>Цатхланова Т.Т., Духович С.Л.</i> Основные этапы разработки стратегического плана	227
<i>Чибисов О.В., Копылов С.В.</i> Антикризисный менеджмент модели, механизмы, инструменты.....	233
<i>Чибисова Е.И., Чичило А.В.</i> Понятие инновационной деятельности.....	241
<i>Шубин И.И., Сапрыкина А.А.</i> Актуальные направления административной реформы РФ.....	246

Ярошук А.Б., Воробьев Л.А. Сущность, задачи и методы анализа финансово-хозяйственной деятельности.....	250
---	-----

ФАКУЛЬТЕТ ЛИНГВИСТИКИ И ПЕДАГОГИКИ

Баженова И.С. Методика обучения фонетике английского языка и формирования фонетических навыков учащихся младших классов в начальной школе.....	258
Деткова А.Л., Усачёв Е.В. Особенности развития учебной автономии обучающихся с использованием информационно-коммуникационных технологий при обучении английскому языку в системе дополнительного образования.....	266
Ершова А.В., Орлова О.С. Особенности происхождения английских фразеологических единиц, содержащих в своей семантике компонент цветообозначения.....	274
Жакупова Я.С. Формирование лексического минимума учащихся старших классов как средство совершенствования их иноязычных умений.....	279
Кибиткин Е.А. Теоретические предпосылки использования современных интернет-медиа на уроках английского языка.....	287
Копенкина А. К. Формирование лексического навыка речи с использованием современных образовательных технологий.....	293
Ломакина С.А., Пестова М.С. Особенности работы со взрослыми людьми.....	298
Лузина Е.В. Педагогический эксперимент по использованию современных технологий при совершенствовании навыков и развитии умений говорения на иностранном языке.....	306
Митрюшкина А.А., Пупина Ю.Г. Анализ методики и практическая работа по использованию лингвострановедческого аспекта в преподавании английского языка.....	314
Одринская А.Г. Теоретические основы формирования и развития грамматических навыков речи на английском языке в рамках коммуникативного подхода.....	325
Рудая В.В., Усачев Е.В. Цифровые ресурсы и их использование для формирования коммуникативных навыков речи на английском языке в общеобразовательной организации	333



Агапцева Жанна Владимировна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Нгуен Тхиеу Лан,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Понятие финансовых результатов и их роль в деятельности предприятия

Любое предприятие стремится к получению положительного финансового результата. Результатом анализа стратегического управления финансовыми результатами предприятия должны быть альтернативные варианты его перспективной стратегии или методы по корректировке текущего стратегического плана. Проблема повышения финансовых результатов является важнейшей для любого коммерческого предприятия, так как именно в финансовом результате заключается выраженный в денежной форме итог хозяйственной деятельности организации в целом и ее отдельных подразделений.

Zhanna V. Agapieva,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
Moscow International Academy

Nguyen Thieu Lan,

master's degree student of the Moscow International Academy

The concept of financial results and their role in the company's activities

Any company strives to obtain a positive financial result. The result of the analysis of the strategic management of the financial results of the enterprise should be alternative options for its long-term strategy or methods for adjusting the current strategic plan. The problem of improving financial results is the most important for any commercial enterprise, since it is the financial result that is the monetary result of the economic activity of the organization as a whole and its individual divisions.

Финансовый результат – это совместный результат производственной и хозяйственной деятельности организации в виде выручки от реализации, а также конечный результат финансовой деятельности в виде прибыли и чистой прибыли (убытка).

А. Д. Шеремет считает, что - финансовые результаты деятельности предприятия характеризуются величиной прибыли или убытка [3, стр. 50].

Н.А. Толкачева в своей работе под финансовым результатом деятельности организации наиболее емко характеризует: финансовый результат – это прирост или уменьшение капитала организации в процессе финансово-хозяйственной деятельности за отчетный период, который выражается в форме общей прибыли или убытка [3, стр. 82].

Учитывая вышесказанное, приходим к выводу, что теоретики понимают обобщающий показатель анализа и оценки эффективности или неэффективности деятельности хозяйствующего субъекта на определенных этапах его формирования.

Под чистым окончательным финансовым результатом деятельности организации понимается окончательный финансовый результат за вычетом отчислений в бюджет и выплат владельцам организации.

Для собственника, инвестора конечный финансовый результат – это часть прибыли после налогообложения, распределяемая в его пользу. С учетом прибыли, остающейся после налогообложения и выплаты дивидендов владельцам, проценты кредиторам являются конечным чистым финансовым результатом организации для его производственного и социального развития.

Прибыль – это важнейший источник формирования финансовых ресурсов организации, который обеспечивает её развитие. Чем больший размер прибыли направляется на развитие организации и поддержку её хозяйственной самостоятельности, тем выше уровень самофинансирования и формируется меньшая потребность в дополнительном привлечении внешних средств. А эти все факторы повышают конкурентные позиции организации в рыночных условиях хозяйствования.

Убыток также является финансовым результатом, в отличие от прибыли, имеющей отрицательное значение. Убытки указывают на неэкономном расходовании ресурсов, потери и недостатки в различных сферах деятельности организации.

В результате полученные убытки отражаются на текущей ситуации предприятия, снижая финансовые возможности, а также уменьшают объем капитала и имущества. В зависимости от экономического смысла показатель прибыли делится на два вида:

Бухгалтерская прибыль. Это разница между доходом предпринимателя и явными издержками, то есть суммами, которые фирма перечисляет поставщикам товаров и услуг. Последние представляют собой совокупность расходов на приобретение сырья, материалов, аренду помещения, оплату коммунальных услуг - валовых затрат хозяйствующего субъекта.

Экономическая прибыль. Это средства, оставшиеся у предпринимателя после вычета всех понесенных расходов: бухгалтерских затрат и альтернативных издержек, представляющих собой упущенную выгоду, связанную с использованием принадлежащих хозяйствующему субъекту ресурсов определенным образом. Если экономическая прибыль коммерсанта меньше нуля, рассматривается вариант ухода с рынка.

В зависимости от используемой методики расчета прибыль предпринимателя делится на четыре вида:

Валовая прибыль. Это разница между доходами предприятия от основного вида деятельности и себестоимостью реализуемых товаров или услуг. Показатель отражается в строке 2100 Формы-2, ежегодно подаваемой хозяйствующими субъектами в налоговые органы. Валовая прибыль показывает, насколько

эффективно выстроена производственная деятельность компании. Для повышения показателя фирме необходимо снижать себестоимость продукции или повышать цену реализуемого товара.

Внереализационная прибыль. Это разница между доходами и расходами от совершения сделок, не относящихся к основному направлению работы предпринимателя. Например, она образуется, когда производственная фирма проводит операции с ценными бумагами, сдает в аренду свободные площади, предоставляет программные продукты во временное пользование.

Операционная прибыль (ЕВІТ). Это валовая прибыль, уменьшенная на коммерческие и управленческие расходы (на зарплату административного персонала, аренду помещения, маркетинговое продвижение товаров), прочие затраты (закупка канцтоваров, проценты по кредитам и займам, банковские комиссии) и увеличенная на прочие доходы (проценты по депозитам, поступления от непрофильных видов деятельности). Показатель ЕВІТ не отражается в бухгалтерской отчетности предприятия, но используется кредиторами и инвесторами для анализа финансового состояния компании или ИП.

Чистая прибыль. Эта сумма средств, которая осталась у предпринимателя после уплаты налогов и иных обязательных платежей. Для ее расчета из общей выручки компании вычитается себестоимость товаров, все виды понесенных расходов, отчисления в бюджет. Чистая прибыль показывает инвестиционную привлекательность и платежеспособность компании, эффективность ее функционирования (т. е. способность приносить доход собственникам), степень финансовой устойчивости.

Дополнительная прибыль – это прибыль предприятия, полученная предприятием в результате реализации дополнительного объема продукции.

Показатель зависит от размеров затрат, которые требуются на увеличение объемов производства. Расчет необходим для определения оптимального количества выпускаемой продукции.

Дополнительную прибыль называют добавочной выручкой или маржинальной прибылью. Показатель рассчитывается с учетом продажи единицы продукции, при этом учитываются объемы выручки от реализации дополнительно произведенных товаров и издержки на их производство. Сверхплановое производство позволяет увеличивать прибыль компании до тех пор, пока доход от продажи дополнительного объема продукции превышает расходы на ее изготовление.

Маржинальная прибыль – разница между выручкой от продаж и переменными затратами на производство продукции. Показатель позволяет определить оптимальное количество выпускаемой продукции и конкретных товарных категорий, рентабельных для предприятия.

Чтобы преодолеть убыточности общей деятельности и отдельных направлений, необходимо исследовать причины их возникновения и разработать конкретные меры по их устранению.

Прибыль выполняет роль защитного механизма, который предохраняет организацию от угрозы банкротства, поскольку нестабильное состояние может возникнуть и в условиях прибыльной финансово-хозяйственной деятельности

организации. Прибыльно работающая организация за счет образованных резервных фондов может повысить достаточно быстро долю собственных средств, укрепляя финансовую устойчивость и платежеспособность. Прибыль также является источником погашения части обязательств организации: перед бюджетом, внебюджетными фондами, банками и другими предприятиями.

В условиях современной рыночной экономики на эффективность организации, а, следовательно, на результаты финансово-хозяйственной деятельности организации влияет большое количество факторов, которые можно разделить на внешние и внутренние.

1. Внешние факторы:

1) законодательство страны в сфере предпринимательства и услуг, предоставляемых организацией;

2) политическая и экономическая обстановка на территории страны производства и реализации конечного продукта.

3) природные условия;

4) уровень инфляции.

2. Внутренние факторы:

1) качество и конкурентоспособность продукции;

2) уровень организации производства и труда;

3) структура продукции и затрат;

4) цена продукции;

5) объем продаж.

Подводя итог всему вышесказанному, следует также отметить и то, что каждая современная коммерческая организация создается исключительно для получения финансовой прибыли. Под результатом деятельности организации следует считать конечный финансовый результат деятельности, который остается после вычета из первоначальной прибыли всех необходимых выплат.

Также большое влияние оказываются факторами, действующими как внутри организации, так и за ее пределами (внешние и внутренние факторы производства), они требуют учета и корректировки (относительно внутренних), и поиска путей оптимизации деятельности под внешние факторы (не зависящие от организации).

Таким образом, необходимо изучить и знать факторы, которые повлияли на результаты финансово-хозяйственной деятельности, они являются основой для принятия правильных управленческих решений с целью максимизации доходов и минимизации затрат организации.

Методологической основой анализа финансовых результатов является принятая для всех предприятий, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, модель их формирования и использования.

Основными задачами анализа финансовых результатов является:

- анализ и оценка уровня и динамики показателей прибыли;
- факторный анализ прибыли от продажи продукции (работ, услуг);
- анализ финансовых результатов от прочей деятельности;
- анализ и оценка использования чистой прибыли;
- анализ взаимосвязи затрат, объема производства (продаж) и прибыли;

- выявление резервов увеличения суммы прибыли и рентабельности.

Прибыль - одна из главных категорий системы экономики и главный показатель рентабельности предприятия.

Стоит обратить внимание на то, куда уходит прибыль предприятия:

- на обновление основного капитала;
- на обновление оборотного капитала;
- фондовые инвестиции;
- страховые средства.

Прибыль принято классифицировать по источникам получения.

Прибыль от финансовых операций:

- от долевого участия;
- от сдачи в аренду;
- от акций, облигаций, депозитов;
- от валютных операций.

Прибыль от продаж:

- от продаж основного товара;
- от продажи прочей продукции (товарно-материальных ценностей либо основных средств и активов).

По направлению исследования выделяют 2 способа анализа прибыли:

Анализ формирования прибыли. Исследуются все направления деятельности фирмы, в том числе учитываются инвестиции. Такой метод анализа позволяет получить информацию о возможных резервах компании.

Анализ расходования прибыли. Этот метод позволяет получить информацию о капитализации доходов, инвестициях в развитие, а также спрогнозировать будущее предприятия.

Цель анализа прибыли заключается в выявлении механизмов, которые формируют прибыль и меняют ее в большую или меньшую сторону. Это дает понимание того, где находятся резервы и как можно повысить рентабельность фирмы. Для достижения этих целей необходимо выполнить ряд задач:

1. Оценить, насколько деятельность фирмы и результаты ее работы соответствует заявленному ранее плану и стратегии.
2. Необходимо изучить структуру прибыли, ее состав, а также долю каждого сегмента.
3. Особое внимание необходимо уделить факторам, которые влияют на получение прибыли и ее источники. При этом нужно учитывать даже самые незначительные обстоятельства. Анализ должны подвергаться не только количественные, но и качественные параметры прибыли.
4. Оценить то, как распределяется прибыль, по каким отраслям и в каких пропорциях.
5. Провести оценку резервов, которые могут повлиять на прибыль в настоящее время или в будущем.

Крайне важно четко соблюдать некоторые рекомендации при анализе прибыли. Необходимо всегда учитывать не только данный отчетный период, его необходимо соотносить с предыдущими отчетами. Нужно учитывать окупаемость активов и

капитала. То есть надо рассчитывать, как вложение части прибыли подействовало на доходы и расходы. Нужно анализировать не только те действия, которые можно совершить для увеличения прибыли, но также оценить, насколько они выполнимы, как согласуются с реалиями бизнеса, какие ресурсы для этого потребуются, что может помешать реализации планов.

Список использованных источников

1. 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].
1. 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°, 2021. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=452584>
2. 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>
3. 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.
4. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2022. - №49. - 20-26 с.
5. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
6. 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.
7. Панков, Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2020. – 237 с.
8. Ряховская, А.Н. Антикризисное бизнес-регулирование: монография. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 240 с.
9. Уэбстер, Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2020. – 272 с.

Агапцева Жанна Владимировна

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Пивнева Ирина Анатольевна

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Социальная защита населения муниципального образования

Обеспечение условий и создание эффективной модели правового регулирования государственной социальной помощи нуждающимся гражданам является важнейшей проблемой современного этапа развития социальной политики Российского государства. Ввиду масштабности произошедших за последнее время изменений правового регулирования социальной помощи малоимущим гражданам представляется необходимым дальнейшее исследование как комплексных научно-практических проблем института социальной помощи малоимущим гражданам, так и наиболее актуальных аспектов правового регулирования конкретных видов социальной помощи малоимущим семьям и малоимущим одиноко проживающим гражданам, в том числе с учетом региональной специфики.

Zhanna V. Agapieva,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
Moscow International Academy

Irina A. Pivneva

master's degree student of the Moscow International Academy

Social protection of the population of the municipality

Providing conditions and creating an effective model of legal regulation of state social assistance to needy citizens is the most important problem of the current stage of development of the social policy of the Russian state. In view of the scale of recent changes in the legal regulation of social assistance to low-income citizens, it seems necessary to further study both the complex scientific and practical problems of the institute of social assistance to low-income citizens, and the most relevant aspects of the legal regulation of specific types of social assistance to low-income families and low-income citizens living alone, including taking into account regional specifics.

Социальная политика муниципального образования включает в себя элементы, образующие её структуру: социальное обеспечение, социальную помощь, социальную поддержку, социальное обслуживание и социальную работу. Социальная политика муниципального образования (МО) распространяется на все категории населения, в том числе и на его трудоспособную часть.

Социальная защита муниципального образования, как социальный институт, представляющий собой совокупность правовых норм, которые призваны решать определенные социальные и экономические проблемы на

муниципальном уровне, в международном контексте обычно имеет дело с установленными законодательством категориями граждан, которые в силу утраты трудоспособности, отсутствия работы, или же по другим причинам, не имеют достаточных средств для удовлетворения жизненно важных потребностей как своих, так и нетрудоспособных членов семьи. В рамках систем социальной защиты населения муниципального образования таким гражданам, при наступлении предусмотренных законодательством неблагоприятных условий, предоставляется помощь компенсационного характера в денежной и/или натуральной форме, а также в форме различного рода услуг. Кроме того, системы социальной защиты населения МО осуществляют меры профилактического характера, направленные на недопущение наступления неблагоприятных событий.

Социальная защита населения муниципального образования осуществляется в различных организационно-правовых формах, таких как: индивидуальная ответственность работодателей, страхование, социальное страхование, адресная социальная помощь, государственное социальное обеспечение и др. В настоящее время институт социальной защиты каждого муниципального образования характеризуется совокупностью охватываемых им видов социальной защиты и используемых организационно-правовых форм. Виды социальной защиты населения муниципального образования представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 - Виды социальной защиты населения муниципального образования

Основные организационно-правовые формы социальной защиты населения муниципального образования представлены на рисунке 2.

Объектом социальной защиты населения муниципального образования выступают:

- 1) все население муниципального образования;
- 2) отдельные группы и слои населения муниципального образования, например, муниципальные служащие;
- 3) социально уязвимые группы населения муниципального образования (дети, многодетные и асоциальные семьи, инвалиды, пенсионеры, безработные и т.д.).

Необходимо отметить, что социальное обеспечение в МО должно исходить из принципа экономической самостоятельности местных органов управления. Он реализуется на основе разграничения экономических полномочий субъектов федерального и местного уровней. Социальные пособия и другие выплаты на федеральном уровне в минимальных размерах должны быть гарантированы, а все выплаты сверх того будут производиться из местного бюджета и местных фондов социального страхования.

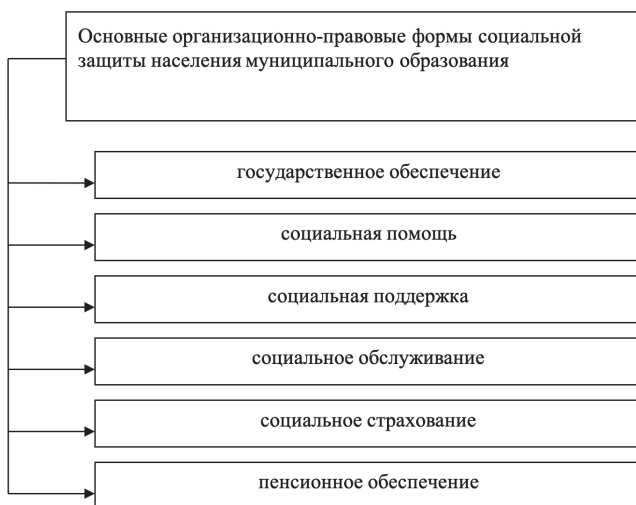


Рисунок 2 - Основные организационно-правовые формы социальной защиты населения муниципального образования

На сегодняшний день органы местного самоуправления играют значительную роль практически во всех вопросах социальной защиты. Они несут главную ответственность за предоставление льгот, предусмотренных федеральным законодательством, жилищных субсидий и местных пособий. Исключение составляют несколько видов помощи, напрямую предоставляемых федеральными органами, такие как детские пособия, а также ряд региональных пособий.

При этом следует отметить, что бюджетный кризис и отсутствие адекватной компенсации расходов по обеспечению льгот, предусмотренных федеральным законодательством, из бюджетов вышестоящих уровней зачастую приводят к тому, что органы местного самоуправления предоставляют такую помощь лишь выборочно.

На современном этапе в социальной защите населения Российской Федерации выделяется четыре приоритетных направления:

- социальная защита детей, детства и отрочества;
- социальная защита трудоспособного населения;
- социальная защита нетрудоспособных граждан;
- социальная защита семьи.

Однако каждый субъект Российской Федерации строит свою систему социальной защиты населения, основываясь не только на социально-экономической обстановке в стране, но и на собственных социально-экономических проблемах, оказывая большее или меньшее предпочтение той или иной категории граждан, нуждающихся в помощи.

Органы местного самоуправления имеют право дополнительно использовать собственные материальные ресурсы и финансовые средства для выполнения переданных им государственных полномочий, в том числе и в сфере соцобеспечения. При этом органы государственной власти осуществляют контроль за выполнением муниципалитетами отдельных государственных полномочий и целевым использованием предоставленных материальных ресурсов.

Список использованных источников

1. 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].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2019. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2019. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2019. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2019. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Аксенова Елена Ивановна,
доктор экономических наук, профессор ГБУ «НИИОЗММ»
Даниленко Тимур Ильгарович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Методы анализа системы управления персоналом

В статье рассматриваются основы анализа управления персоналом – один из ключевых этапов стратегического управления. На его основе разрабатывается прогноз динамики внешнего окружения, выделяются тенденции и параметры, переоцениваются собственные ресурсы

Elena I. Aksenova,
doctor of Sciences, professor
Timur I. Danilenko
master's degree student of the Moscow International Academy

Methods of analysis of the personnel management system

The article discusses the basics of personnel management analysis – one of the key stages of strategic management. Based on it, a forecast of the dynamics of the external environment is developed, trends and parameters are highlighted, own resources are overestimated

Система управления персоналом состоит из двух взаимосвязанных сред:

Внешней – сбыт, производство, финансы.

Внутренней – сама система управления персоналом и ее элементы.

Суть анализа кадрового состава состоит в выявлении ключевых особенностей как внутренней, так и внешней среды организации. [1]

Не имеет значения, в какой последовательности проводится анализ системы управления персоналом: после обработки нескольких внешних факторов необходимо проанализировать внутренние и наоборот. Иными словами, все процессы проходят одновременно.

При внутреннем анализе охватываются все главные функции кадрового менеджмента. Также учитываются корпоративная культура и характеристики. По итогам выводятся сильные и слабые стороны управленческой системы и ее проблемные места.

При внутреннем анализе выявляются возможности и угрозы, демонстрируются стратегические условия, при которых возможно построение системы управления.

Способы анализа системы управления представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Способы анализа системы управления персоналом [3]

Способ	Характеристика
Научное исследование.	Результаты есть, однако они сугубо теоретические. Практическое подтверждение отсутствует.
Методологический подход.	Используется один из существующих практических методов анализа, благодаря чему появляются практические результаты. При необходимости, можно использовать несколько аналитических методов.
Исследование.	Поиск инноваций, знаний, возможностей. Применение их в конкретных условиях на практике.
Системный подход.	Комплексный анализ работы компании. В общую систему входит и подсистема управления кадрами

Выбор способа напрямую зависит от того, какие цели были поставлены, какие возможности имеются и какие результаты ожидаются. Большинство специалистов используют методологический подход. Использование нескольких методик позволяет достичь предельной эффективности анализа.

Перед проведением аналитических мероприятий следует определиться с целями,

Рассмотрим подробнее основные этапы анализа системы управления кадрами на предприятии. Вначале необходимо проанализировать эффективность управленческой концепции. Для пересмотра структуры и своевременного внесения корректив используются различные автоматизированные методики.

Среди основных результатов анализа можно выделить следующие:

Изучение результатов производственной деятельности. Учитываются прибыльность, затраты на найм, обучение, адаптация, мотивация, система заработной платы, рентабельность используемых методик.

Изучение сложности и результативности используемых методов. Учитываются все показатели, с помощью которых проводится более эффективное управление.

Анализ мотивации. Эффективность системы выводится согласно социально-психологическому климату в коллективе.

Итоги исследования и оценки фиксируются. Далее нужно разработать способы модернизации и адаптации к изменившимся условиям. Если планируется изменение важных действующих методик, следует заранее оповестить сотрудников, какие факторы, коэффициенты и показатели будут учитываться в последующей производственной деятельности, и что может послужить причиной для увеличения заработной платы.

К основным показателям оценки эффективности относятся:

1. Доход или объем производства в пересчете на одного работника.
2. Производительность труда в произвольно выбранную единицу времени.

3. Уровень текучести кадров
4. Коэффициент внутренней мобильности.
5. Расходы, которые понесла компания на выплату заработной платы (включая налоговые отчисления).
6. Расходы на одного работника – отношение издержек на заработную плату к общему числу работников.
7. Расходы на заработную плату в час – отношение общих расходов на заработную плату к общему числу отработанных часов.

Методы анализа – это комплекс способов и приемов проведения исследования системы управления персоналом. С помощью правильного использования различных методик и их комбинаций можно получить достоверные и полные данные об итогах исследований, актуальных и возможных проблемах в системе. Все методики условно можно разделить на четыре группы:[4]

Таблица 2 – Методы анализа системы управления персоналом

Группа	Описание
Интуитивные методы	В основе – определение и использование знаний, навыков и интуиции опытных работников.
Формализованные представления	Основываются на экономическом и математическом моделировании.
Комплексные методы	Комбинации интуитивных методов и формализованных представлений.
Методы исследования	Исследуются информационные потоки.

Отличительная черта первой группы – наличие не совсем традиционных подходов к проведению исследовательских работ и применению минимального количества фактических данных. При этом именно первая группа в течение долгого времени считается основной в решении проблем, которые так или иначе связаны с менеджментом кадров. К основным методам анализа можно отнести несколько.

Мозговая атака. Собираются опытные сотрудники. Цель собрания – проработка проблемы либо задачи и интуитивный поиск способов ее разрешения. Согласно данной методике, необходимо выполнять главное правило – высказывать все мнения, даже те, которые на первый взгляд оказались абсурдными. Далее все высказанные идеи, вплоть до самых абсурдных, тщательно анализируются. На базе самых жизнеспособных разрабатывается несколько поведенческих стратегий. Выбранные идеи должны провоцировать цепную реакцию «Событие – следствие» и с наибольшей эффективностью решать имеющуюся задачу.

Метод сценариев. Аналитики подготавливают, составляют в письменном виде и согласовывают представления об объекте анализа или поставленной задаче. Аналитическое представление должно содержать последовательность событий,

решений, вариантов. Данный подход позволяет учитывать некоторые нюансы, которых в формальном варианте нет, а также дополнять сценарии статистическими и экономическими данными.

Метод экспертных оценок. Опрашиваются эксперты с опытом работы. Результаты мнения могут послужить «общественным мнением». В качестве примера метода можно привести SWOT-анализ: исследуются сильные и слабые стороны компании, ее возможности дальнейшего развития и факторы, несущие угрозу ее деятельности.

Дельфи Метод основывается на последовательности мозговых атак или экспертных опросов с возможностью обратной связи. С помощью контактов эксперты информируются о результатах минувших этапов. Дельфи имеет множество разновидностей и в большинстве случаев применяется для роста объективности прошлых этапов. Для его работы требуется создание достаточно сложной системы последовательных атак или опросов, в связи с чем

Дерево целей. Перед компанией в данный конкретный момент стоит одна большая задача или цель. При использовании дерева целей, большая задача дробится на мелкие, вплоть до простейших механических операций. Главная цель – дробление цели или задачи для создания устойчивой структуры на некий промежуток времени. Структура не должна зависеть от изменений, характерных для любой развивающейся системы.

Деловые игры, с точки зрения аналитиков и экспертов, данный метод является самым эффективным. Суть методики заключается в следующем: имитируется процесс решения задачи, рабочий процесс с заданными параметрами.

В основе второй группы методов лежит математический и технико-экономический расчет. Базирующееся на этих расчетах прогнозирование позволяет достаточно быстро и точно понять, в каком направлении будут развиваться события в заданных условиях. Главный недостаток метода – невозможно выйти за пределы установленного алгоритма и учесть новые открывшиеся обстоятельства.

Эффективность данного подхода зависит от того, насколько правильная модель задана, какие исходные данные использовались для построения исходных моделей. Среди наиболее распространенных методов можно выделить:

Сетевой метод. Выстраивается сложная сетевая структура, за счет чего задается внутреннее поведение системы управления на некий период времени.

Имитационное моделирование. Выстраивается сложная модель, детально имитирующая внутреннюю структуру моделируемой системы управления.

Внутреннее поведение системы может продлеваться на любой промежуток времени, за счет чего выявляются сбои в работе. В третью группу входит множество вариантов одновременного использования различных способов исследования системы управления кадрами. В группе невозможно выделить основные методики. На этом этапе популярными становятся комплексные методы. Это происходит за счет синтеза точного математического моделирования и интуитивных предположений с реальным опытом.

В четвертую группу включаются методы информационных потоков. Они используются чаще всего в процессе подготовительных работ к основному

анализу. С их помощью можно уточнить потоки документации, процессы передачи информации, функциональные нагрузки некоторых структурных элементов. Все данные будут необходимы, когда потребуется задать точные исходные данные для дальнейшего исследования.

Сегодня чаще всего используется многоуровневый подход к исследованию СУП. Иногда все исследования проводятся силами самой компании, с привлечением штатных специалистов, иногда этим занимается специализированная компания, при необходимости привлекая штатных сотрудников. Исследования по отдельному методу практически не проводятся. Благодаря автоматизации, компьютеризации и доступности специфического программного обеспечения, проведение анализа предельно упрощается. Накопленный опыт позволяет комбинировать различные методы и использовать мировые знания. Предприятия и отрасли нарабатывают собственный опыт. Например, своя специфика системы управления персоналом есть в сервисных и иных организациях.

Список использованных источников

1. Данилина, Е.И. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебник / Е.И. Данилина, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 208 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496191>
2. 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>
3. Коломиец, А. И. Рекрутмент или подбор персонала : учебное пособие : [16+] / А. И. Коломиец. – Москва : Директ-Медиа, 2023. – 76 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=695261>
4. Управление персоналом : учебное пособие : [12+] / авт.-сост. А. И. Коломиец. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 176 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683095>

Аксенова Елена Ивановна,
доктор экономических наук, профессор ГБУ «НИИОЗММ»
Новицкий Олег Олегович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Понятие системы здравоохранения

В системе здравоохранения происходит трансформация. В этой связи становятся актуальными исследования особенностей функционирования систем здравоохранения в России и исследование вопросов, связанных с проблемами качества проводимых реформ в этой области и ориентации их на население. Кроме того, особенный интерес вызывает исследование развития здравоохранения на муниципальном уровне. Этим обусловлены актуальность выбора данной темы и необходимость разработки механизма согласования экономических интересов. Особую актуальность работе придает возможность практического применения ее результатов для совершенствования развития здравоохранения для населения муниципального образования, профилактика заболеваний и обеспечение качественными медицинскими услугами.

Elena I. Aksenova,
doctor of Sciences, professor
Oleg O. Novitsky,
master's degree student of the Moscow International Academy

The concept of a healthcare system

The healthcare system is undergoing a transformation. In this regard, studies of the peculiarities of the functioning of healthcare systems in Russia and the study of issues related to the quality problems of ongoing reforms in this area and their orientation to the population are becoming relevant. In addition, the study of the development of health care at the municipal level is of particular interest. This determines the relevance of the choice of this topic and the need to develop a mechanism for coordinating economic interests. The special relevance of the work is given by the possibility of practical application of its results to improve the development of health care for the population of the municipality, disease prevention and provision of high-quality medical services.

Здравоохранение – система социально-экономических отношений, обеспечивающая доступность гарантированного объема медико-социальной помощи населению. Здравоохранение является особым видом деятельности, который значительно отличается от других сфер.

Для учреждений здравоохранения характерны особые признаки:

- медицинская услуга – результат деятельности управления учреждения здравоохранения (непосредственный контакт с потребителями услуг);
- медицинская услуга – социальная услуга.

Сущность управления учреждением здравоохранения рассматривается авторами по-разному.

Выделим три варианта:

1) как наука управления, регулирования и контроля финансовых, трудовых и материальных ресурсов органами и учреждениями здравоохранения;

2) как воздействие на человека, процессы и объекты – система направленных воздействий на организационную структуру (ее интеллектуальные, финансовые, сырьевые и материальные ресурсы) с целью наиболее эффективного ее функционирования;

3) как процесс, включающий межличностные и технические аспекты, с помощью которых определяются и выполняются цели учреждений здравоохранения путем использования человеческих, материальных ресурсов, а также различных технологий.

К следующему элементу управления учреждением здравоохранения относится цель управления, которая заключается в сокращении смертности и заболеваемости, а также укреплении и поддержании здоровья населения. Отсюда вытекают задачи управления учреждением здравоохранения: повышение качества и доступности предоставляемых услуг здравоохранением обществу. Из этого следует, что здравоохранение принимает участие в исполнении миссии укрепления здоровья населения, которое имеет основание считаться главной целью установок общества и государства.

Структура системы здравоохранения включает в себя следующие объекты: лечебные, лечебно-профилактические учреждения, производство медицинского оборудования и препаратов.

Управление учреждением здравоохранения является чрезвычайно сложным из-за специфического характера деятельности и заключается в следующих особенностях:

- ответственность за жизнь и здоровье населения (зависит от принимаемых решений);
- трудность, а в отдельных случаях неосуществимость принимаемых решений;
- затруднение, а иногда и невозможность исправления неправильных решений.

Управление учреждением здравоохранения довольно сложно, поэтому в управлении приобретают особое значение анализ экономических показателей, экономических методов, прогнозирование и планирование, чтобы направить средства и силы на решение наиболее важных трудностей наименее затратным методом.

В России стратегический уровень управления соответствует управлению здравоохранением РФ и субъектов РФ, тактический относится к территориальному и муниципальному уровням, а оперативный – к учреждениям здравоохранения.

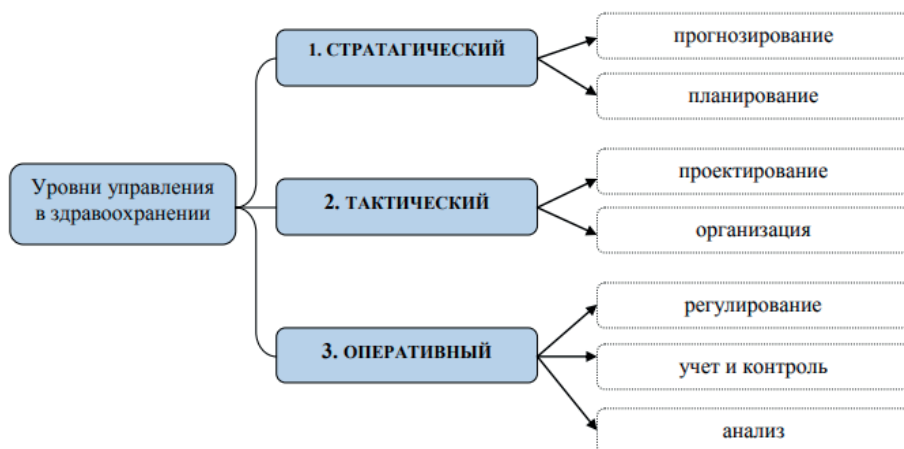


Рисунок 1 - Уровни управления в здравоохранении

Различают три уровня управления в здравоохранении:

- стратегический, который выполняет главные функции управления – прогнозирование и планирование, т.е. мотивирует население и формирует у людей осознанное отношение к своему здоровью, здоровому образу жизни через доступность, гарантированность и качество предоставляемой услуги;
- тактический, который ответственен за проектирование и организацию, т.е. совершенствует эффективность управления в сфере здравоохранения, повышает качество и организацию лечебно-профилактических учреждений, улучшает систему лекарственного снабжения льготных категорий граждан;
- оперативный, который отвечает за регулирование, учет, контроль и анализ.

Система здравоохранения в России существует на основании ряда законодательных актов, призванных обеспечить ее целостность, комплексность и качество стандартов оказания медицинской помощи. Возможно, иногда в коридоре своей районной поликлиники мы получаем совсем иное представление о действии системы охраны здоровья в нашей стране, но нам необходимо понимать, каковы же требования государства на самом деле и в чем они могут быть нарушены.

Только правовая информированность обеспечит правовую культуру и возможность добиться реализации своих законных требований и ожиданий. Поэтому давайте еще раз перечитаем Законодательство и процитируем ряд основных статей, посвященных общему устройству этой системы и месту в ней государственной, муниципальной и частной медицины.

Система здравоохранения - это совокупность всех организаций, институтов и ресурсов, главной целью которых является улучшение здоровья. Для функционирования системы здравоохранения необходимы кадровые ресурсы, финансовые средства, информация, оборудование и материалы, транспорт, коммуникации, а также всеобщее управление и руководство.

В наши дни существует 3 основные системы здравоохранения РФ: государственная, муниципальная и частная. И все как одна нуждаются в кадровых ресурсах, финансировании, информации, оборудовании и материалах, в транспорте, коммуникации, в добросовестном и рациональном управлении.

Ответственность за развитие здравоохранительных систем несет правительство. Также принято, что стремительный рост качества медобслуживания и его справедливое оказание является панацеей от нищеты и безработицы.

Важно обратить внимание на тот факт, что не только бедные страны страдают от слабо развитой здравоохранительной системы - встречаются и богатые государства, которые содержат огромные группы граждан, лишенных возможности к полному медобслуживанию, ввиду с несправедливым устройством соцзащиты малоимущих граждан.

Государственная система здравоохранения РФ

К государственной системе здравоохранения относится Минздрав Российской Федерации, Минздрав составляющих ее республик, здравоохранительные органы автономных областей, академия медицинских наук, госкомитет санэпидстанций РФ.

Все эти государственные структуры осуществляют реализацию политики здравоохранения нашего государства, выполняют всевозможные программы по улучшению здравоохранения и занимаются развитием медицинских наук. Государственная система здравоохранения также содержит в себе находящиеся в собственности государства НИУ и ЛПУ, образовательные учреждения, фармацевтические организации, аптеки, учреждения судмедэкспертизы и санитарной профилактики, службы МТО, предприятия по изготовлению лекарственных препаратов и медицинской техники.

Помимо этого, государственная здравоохранительная система содержит все вышеперечисленные учреждения, предприятия и организации, которые создаются ведомостями, министерствами и госпредприятиями республик, составляющих Российскую Федерацию.

Все эти предприятия, организации и учреждения государственной здравоохранительной системы числятся юридическими лицами. Они действуют в строгом соответствии с законом РФ и республик, находящихся в федеративном составе, с правовыми актами автономных округов, областей, краев, нормативными актами Минздрава России, республик и здравоохранительных органов автономных округов, областей, краев и городов Московской и Ленинградской области.

Муниципальная система здравоохранения РФ

К муниципальной системе здравоохранения относят здравоохранительные органы, которые находятся в собственности муниципальных районов, НИУ и ЛПУ, аптеки, фармацевтические организации, учреждения судмедэкспертизы и образования. Все эти структуры являются юридическими лицами и действуют в строгом соответствии с настоящими законодательными актами РФ и республик, находящихся в федеративном составе, с правовыми актами автономных округов, областей, краев, нормативными актами Минздрава России, республик и местных органов здравоохранения.

Муниципальные здравоохранительные органы отвечают за санитарно-гигиеническую осведомленность населения, за обеспечение неограниченного доступа граждан к полному объему социально-медицинской помощи, за процесс развития муниципальной здравоохранительной системы. Также муниципальные органы здравоохранения обязаны контролировать качество оказания социально-медицинской и лекарственной помощи организациями, учреждениями и предприятиями государственной, муниципальной и частной здравоохранительной системы.

Деятельность организаций, учреждений и предприятий муниципальной системы здравоохранения финансируется бюджетными средствами любого уровня, которые выделены на охрану здоровья граждан. Могут использоваться и другие источники финансирования, не запрещенные законодательством РФ.

Частная система здравоохранения РФ

К частной системе здравоохранения относят аптеки, ЛПУ, имущество которых – частная собственность, и лица, которые занимаются частным фармацевтическим производством и медицинским обслуживанием.

Частная здравоохранительная система содержит НИУ и ЛПУ, аптеки и учреждения образования, которые были созданы частными организациями, предприятиями, учреждениями, физическим лицом и общественными организациями. Финансирование происходит за счет частных средств, не бюджетных.

Учреждения частной системы здравоохранения действуют в соответствии с законом РФ и республик, которые находятся в федеративном составе, с правовыми актами автономных округов, областей, краев, нормативными актами Минздрава России, республик и здравоохранительных органов автономных округов, областей, краев и местных органов здравоохранения.

В рамках системы здравоохранения должны оказываться услуги, чутко реагирующие на потребности и справедливые с финансовой точки зрения, при уважительном отношении к людям.

Хорошая система здравоохранения каждый день ощутимо улучшает жизнь людей. Так, система здравоохранения приносит пользу матери, направив ей письмо с напоминанием о том, что ее сыну необходимо сделать прививку от угрожающей его жизни болезни. То же можно сказать и о семье из деревни, наконец-то получившей доступ к чистой воде из колодца, за которым ведется надлежащий уход благодаря финансированию правительством проекта в области санитарии; или о человеке с ВИЧ/СПИДом, получающем антиретровирусные препараты и советы по питанию и проходящем регулярные осмотры в доступной по стоимости клинике.

Окончательная ответственность за общее функционирование системы здравоохранения в стране лежит на Правительстве, но разумное руководство в районах, муниципальных округах и отдельных медицинских учреждениях также очень важно.

Усиление систем здравоохранения и их функционирование на более справедливой основе признано основными стратегиями борьбы с нищетой и содействия развитию.

Проблемы, связанные с системами здравоохранения, не ограничиваются бедными странами. В некоторых богатых странах имеются большие группы населения, не имеющие доступа к медицинской помощи из-за несправедливой организации социальной защиты, а в других странах ведется борьба против роста цен из-за неэффективного использования ресурсов.

Основными задачами учреждений и организаций, входящих в состав государственной системы здравоохранения, являются управление данной отраслью, организация и проведение научно-исследовательской деятельности, организация и мониторинг санитарно-эпидемиологического благополучия населения, а также оказание гражданам специализированной, высокотехнологичной медицинской помощи.

К муниципальной системе здравоохранения относятся муниципальные органы управления здравоохранением и находящиеся в муниципальной собственности лечебно-профилактические и научно-исследовательские учреждения, фармацевтические предприятия, аптечные учреждения, учреждения судебно-медицинской экспертизы, образовательные учреждения, которые являются юридическими лицами и осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством РФ, нормативными правовыми актами субъектов РФ, федерального и региональных органов управления здравоохранением, а также органов местного самоуправления.

Главные задачи учреждений и организаций данной системы здравоохранения – организация работы и управление деятельностью учреждений на муниципальном уровне, оказание населению преимущественно первичной медико-санитарной, а также отдельных видов специализированной медицинской помощи.

Муниципальные органы управления здравоохранением несут ответственность за санитарно-гигиеническое образование населения, обеспечение доступности населению гарантированного объема медико-социальной помощи, развитие своей системы здравоохранения на подведомственной территории, осуществляют контроль за качеством оказания медико-социальной и лекарственной помощи предприятиями, учреждениями и организациями государственной, муниципальной и частной систем здравоохранения.

Финансирование деятельности предприятий, учреждений и организаций муниципальной системы здравоохранения осуществляется за счет бюджетов всех уровней, целевых фондов и иных источников, не запрещенных законодательством.

К частной системе здравоохранения относятся лечебно-профилактические и аптечные учреждения, имущество которых находится в частной собственности, а также лица, занимающиеся частной медицинской практикой и частной фармацевтической деятельностью.

В эту систему здравоохранения входят лечебно-профилактические, аптечные, научно-исследовательские и образовательные учреждения, создаваемые и финансируемые частными предприятиями, учреждениями и организациями, общественными объединениями, а также физическими лицами.

Деятельность учреждений частной системы здравоохранения осуществляется в соответствии с законодательством РФ, нормативными правовыми

актами субъектов РФ, федерального и региональных органов управления здравоохранением и органов местного самоуправления.

Следует отметить, что функционирование в стране трех систем здравоохранения в настоящее время оправданно, поскольку способствует повышению качества и расширению рынка медицинских услуг, предоставляемых населению в условиях развития и совершенствования системы обязательного и добровольного медицинского страхования.

Список использованных источников

1. 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].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2019. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2019. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2019. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2019. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Артемов Сергей Николаевич,
доктор экономических наук, профессор кафедры социально-гуманитарных
и естественных дисциплин ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Лиманская Светлана Николаевна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Понятие и сущность организационной культуры

При изучении организационной культуры в качестве инструмента управления и стратегического ресурса предприятия важным методологическим вопросом становится оценка эффективности, как самой организационной культуры, так и управления ею. Благодаря эффективному управлению организационная культура преобразуется из потенциального управленческого ресурса системы в реальный, то есть она в любой момент времени может быть задействована для решения текущих, тактических или стратегических задач деятельности предприятия, и при этом ее запас не только не истощится, но даже может преумножиться.

Sergey N. Artemov,
doctor of Sciences, Professor of the Department of Social, Humanitarian
and Natural Sciences of the Moscow International Academy
Svetlana N. Limanskaya,
master's degree student of the Moscow International Academy

The concept and essence of organizational culture

When studying organizational culture as a management tool and a strategic resource of an enterprise, an important methodological issue is the assessment of the effectiveness of both the organizational culture itself and its management. Thanks to effective management, organizational culture is transformed from a potential management resource of the system into a real one, that is, it can be used at any time to solve current, tactical or strategic tasks of the enterprise, and at the same time its stock will not only not be depleted, but may even multiply.

Организационная культура – основа жизненного потенциала организации. Опыт показывает, что процветающие компании, как правило, обладают высокой организационной культурой. Управление культурой не обязательно детальное описание ценностей и их последовательное многолетнее внедрение с использованием постеров, общих собраний, анкет. Это поэтапное целенаправленное формирование желаемых проявлений в поведении сотрудников и руководителей организации, наблюдаемое в жизни.

Культура организации – не только формально принятый дресс-код, вежливость в общении и стиль оформления рабочего пространства, это гораздо более широкое понятие. Культура определяет, что сотрудники считают правильным, а что – неприемлемым, как общаются, принимают решения, разрешают конфликты. Даже

ругань на совещаниях, сокрытие информации, кляузы, интриги, бессистемные наказания тоже могут быть признаками корпоративной культуры, другой вопрос, насколько тогда она способствует достижению целей организации.

В разных организациях и даже на разных этапах развития одной организации культура может формироваться по разным принципам. Например, культура лидера формируется вокруг конкретного человека, культура продукта может объединить желающих участвовать в его создании.

Организационная культура – это:

- ценности и нормы, которые усвоены членами организации и определяют их поведение;
- социальный климат, общая атмосфера внутри организации;
- система ценностей, принятая в организации;
- доминирующий стиль поведения.

Организационная культура компании тесно связана с общей культурой страны, региона, нации, под которой, как известно, понимают совокупность духовных, производственных и общественных достижений людей. Речь, язык, манера поведения, основные ценности, устойчивые нормы, принципы жизни и деятельности организации – все это отражает культуру организации и отличает одну организацию от другой, а также существенно влияет на развитие и выживание организации в долговременной перспективе.

Организационная культура – это система общих ценностей, правил и норм поведения, принимаемых членами организации.

Необходимо учитывать двойственный характер организационной культуры. С одной стороны, на культуру корпорации влияют цели, господствующие идеи и ценности, выдающиеся лидеры, принятые нормы, стандарты и правила; с другой – она сама формирует систему корпоративных ценностей.

Таким образом, понятие организационной культуры включает в себя весь спектр социального поведения работников, ценности и нормы, принятые в организации, а также внешнее проявление соблюдения норм (организационное поведение). Чаще всего подробное определение организационной культуры выглядит так: это совокупность ценностей, традиций, норм, верований, обычаев, воплощенных в разных аспектах деятельности организации, которые делают организацию уникальной.

Организационная культура во многом определяет эффективность коммуникаций, помогает сократить издержки на дополнительные схемы связей, передающие информацию.

Эффективная работа организации определяется не только бесперебойностью производства, квалификацией персонала, инновациями в области техники, но и во многом теми принципами, по которым организация живет.

Организационная культура поддерживает жизненный потенциал организации. Практика показывает, что успешные организации, как правило, имеют развитую и глубокую организационную культуру. Специфика культуры в организации часто связана с общим культурным уровнем страны, в которой организация работает. Речь, манеры поведения, общие для всех жителей страны нормы поведения

определяют также и поведение внутри организации.

Таким образом, на состояние культуры в организации влияют два фактора: внутриорганизационные правила (цели, основные ценности и идеи, руководство, стандарты, правила поведения); влияние извне, культура нации, региона.

Организационная культура тесно связана с общей, национальной культурой: организация – это часть общества, следовательно, она является носителем общей культуры. В целях преодоления межнациональных барьеров на высокопродуктивных фирмах постоянно ведется изучение национальных культур, традиций и других особенностей разных стран. Общие фирменные мероприятия планируются с учетом национальных праздников, традиционных ценностей.

Так, в основе организационной культуры на предприятиях Японии лежат не только инициатива, самостоятельность, отличное выполнение порученной работы, подчинение порядку, ответственность за порученное дело, но и традиционные конфуцианские ценности, задающие ориентиры поведения.

Понятие культуры за последние годы существенно переосмыслено и стало намного шире понятия философии предприятия.

Ключевым понятием организационной культуры является «человеческая среда», так как культура рассматривается как продукт взаимодействий, происходящих в этой среде. Эти взаимодействия происходят между фирмой и коллективом в целом; фирмой и отдельным индивидуумом – участником организации, обладающим спектром индивидуальных интересов и потребностей; фирмой и ее внешней средой, предъявляющей свои требования к жизнедеятельности учреждения.

Организационная культура – это зачастую результат взаимодействия желаний и пристрастий основателей организации и базовых установок сотрудников, которые выработаны предыдущим опытом.

Организационная культура лежит в основе норм организационного поведения, принятых на данном предприятии. Каждая организация разрабатывает набор правил и предписаний, управляющих повседневным поведением сотрудников на своем рабочем месте.

Пока новички не освоят эти правила, они не смогут стать полноценными членами организации. Культура предприятия проявляется в поддержании связей с поставщиками и потребителями, в качестве и внешнем виде выпускаемой продукции, в содержании рекламы, во внешнем виде сотрудников, в интерьере офиса и пр.

Организационная культура помогает поддерживать устойчивые связи и отношения как внутри самой организации, так и ее отношения с внешней средой.

Несмотря на различные толкования понятия организационной культуры в них есть общие моменты. Почти всегда присутствует «базовая идеология», которую принимают все члены организации: ценности, которые ориентируют индивидуума на его отношения с окружающими; «символика», с помощью которой основные ценности организации передаются членам организации.

Ценностные ориентиры передаются через символические средства духовного и материального внутриорганизационного окружения. Многие учреждения имеют специальные документы, где они описывают свои ценности и ориентиры.

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. 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].
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. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2019. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2020. – 199 с.

Артемов Сергей Николаевич,

доктор экономических наук, профессор кафедры социально-гуманитарных
и естественных дисциплин ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Семенов Сергей Анатольевич,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Государственное регулирование, проблемы и направления развития территории

Российская Федерация включает в себя регионы, социально-экономическое состояние которых определяется как объективными (спецификой положения региона в общественном разделении труда, отраслевой структурой, географическим положением, природными ресурсами), так и субъективными факторами (методами регионального управления и стабильностью условий ведения бизнеса). Причем, в современных условиях российские регионы обретают новую конфигурацию в пространстве глобальных потоков финансов, товаров, рабочей силы, технологий и информации, что вызывает новые требования к системам управления региональным развитием.

Sergey N. Artemov,

doctor of Sciences, Professor of the Department of Social, Humanitarian
and Natural Sciences of the Moscow International Academy

Sergey A. Semenov,

master's degree student of the Moscow International Academy

State regulation, problems and directions of development of the territory

The Russian Federation includes regions whose socio-economic condition is determined by both objective (the specifics of the region's position in the social division of labor, industry structure, geographical location, natural resources) and subjective factors (methods of regional management and stability of business conditions). Moreover, in modern conditions, Russian regions are acquiring a new configuration in the space of global flows of finance, goods, labor, technology and information, which causes new requirements for regional development management systems.

Процесс управления развитием территории – это сложная целенаправленная деятельность, опосредующая взаимодействия многих субъектов и последовательную смену этапов. Так, управление развитием территории предполагает:

- анализ экономической, социальной, экологической, финансовой, налоговой, бюджетной обстановки территории;
- выявление конкурентных преимуществ территории;
- прогнозирование возможных вариантов развития территории посредством реализации конкурентных преимуществ территории;

- постановка целей и стратегическое планирование развития территории;
- установление источников и объема ресурсов, привлекаемых для развития территории, определение круга ответственных за реализацию стратегии развития и конкретных ее мероприятий субъектов, утверждений сроков реализации стратегии, отдельных ее этапов и мероприятий;
- определение форм отчетности и контрольных мероприятий эффективности реализации стратегического развития территории.

Управление развитием территорий осуществляется с помощью широкого спектра действий, посредством которых местная администрация стимулирует развитие экономики, создает новые рабочие места, расширяет возможности для тех видов экономической деятельности, в которых заинтересовано местное сообщество. Развитие территории можно охарактеризовать как прогрессивный процесс преобразования территории посредством последовательного, целенаправленного воздействия на социально-экономические, финансовые, экологические и иные общественно значимые процессы для наиболее полного обеспечения прав личности и благосостояния населения в целом.

Традиционно управление конкретной территорией связано с постановкой и достижением следующих целей:

- в области экологии: обеспечение экологически безопасного инновационного природопользования, восстановление природных ресурсов, повышение эффективности использования природных ресурсов и пр.;
- в области экономики: формирование инструментов для поддержки малого и среднего бизнеса, в том числе снижение административных и налоговых барьеров, а также разработка и реализация специальных программ поддержки; создание привлекательной инвестиционной среды, прежде всего, посредством разработки программ привлечения инвесторов в инвестиционную сферу; обеспечение инновационного обновления производства и пр.;
- в социальной сфере: обеспечение инструментов для духовного и культурного развития личности, в том числе посредством активной поддержки учреждений культуры, спорта, искусства и др., в том числе для формирования туристической привлекательности территории; предоставление необходимых и достаточных мер финансовой поддержки наиболее уязвимым слоям населения и др.

В качестве оперативных задач процесса управления развитием территории:

- обеспечение оперативности и эффективности процессов управления социально-экономическим развитием территории посредством формирования инфраструктуры такого управления: единой информационной актуальной базы, каналов связи между ответственными за реализацию стратегии развития и отдельных мероприятий субъектами публичного управления, а также с гражданами и хозяйствующими субъектами и институтами гражданского общества для вовлечения их в осуществление мероприятий развития территории;
- эффективная реализация мер и мероприятий по обеспечению развития и достижение заданных параметров развития;
- сбор и обработка сведений относительно процессов и результатов развития

территории для последующей корректировки принимаемых управленческих решений;

– доведение до сведения заинтересованных субъектов – граждан, предпринимателей, представителей институтов гражданского общества и пр. – информации относительно реализации конкретных мероприятий и органов публичного управления, ответственных за их реализацию.

Наиболее очевидным, но длительное время не принимавшимся в расчет признаком территориального развития является его социальная ориентация, которая выражается параметрами уровня и качества жизни населения данной местности.

Сейчас проблемы местного самоуправления стоят остро перед любым уровнем муниципалитета – и перед мегаполисом, и перед городским округом, и перед сельским поселением. Но в основном все-таки страдает российская глубинка, основа России. Страдает от нерационального размещения производительных сил, что приводит к огромной разнице в уровнях обеспеченности граждан в стране.

В малых и средних городах и сельских поселениях продолжается отток кадров и «оптимизация» объектов социально-культурной сферы. Провинция оголяется, всё меньше жителей остается в малых городах, ещё меньше – на селе.

Функции, передаваемые на исполнение муниципальных образований, продолжают увеличиваться. Местная власть отвечает уже и за вопросы, которые должны решаться на федеральном и региональном государственном уровне: образование, медицина, демография, охрана общественного порядка, ряд других полномочий, – за всё, что происходит, например, на территории района.

С другой стороны, районы, сельские поселения, малые и средние города, серьёзно зависимы от вышестоящих бюджетов. На практике некоторые поселения даже не имеют собственных средств на содержание своих аппаратов, потому что через налоговое регулирование средства уходят в вышестоящие бюджеты.

По некоторым оценкам финансистов, сейчас только для того, чтобы выжить, бюджетам поселений необходимо в 4 раза больше доходов, чем они имеют сейчас. Представляется, что начало такому положению дел – отсутствие на федеральном уровне регионального развития.

Ассоциация малых и средних городов России неоднократно предлагала на федеральном уровне разработать и принять комплекс первоочередных и системных мер государственной поддержки малых и средних городов. К их числу следует отнести: неотложные мероприятия, обеспечивающие жизнеспособность отдельных городов; поддержку депрессивных и деградирующих малых и средних городов; поддержку предпринимательства; формирование развитой рыночной, коммунальной и дорожной инфраструктуры; ряд иных.

Правительству Российской Федерации необходимо разработать и принять концепцию устойчивого развития малых и средних городов. Необходимость разработки указанной концепции обусловлена общегосударственным значением малых и средних городов в экономическом и социальном развитии страны, масштабностью и остротой неотложных проблем, препятствующих их развитию,

слабой социально-экономической базой и недостаточной защищенностью их жителей.

Концепция должна быть ориентирована на решение проблем развития наиболее многочисленной группы городских поселений Российской Федерации, эти города являются источниками и хранителями истории, самобытности народов России, их национальной культуры и традиций, центрами тяготения в системах расселения значительных и, прежде всего, сельских территорий.

Концепция устойчивого развития малых и средних городов должна предусматривать создание правовых, финансовых, экономических, организационно-хозяйственных и других условий, позволяющих малым и средним городам эффективно использовать собственные природные, трудовые и экономические ресурсы для повышения уровня и качества жизни населения.

В рамках указанной концепции следует решить следующие основные задачи:

- стабилизировать экономическое положение и совершенствование структуры градообразующей базы поселений с учетом их специализации в реальном разделении труда, формирование местных рынков товаров, услуг, капитала и рабочей силы;

- использовать местные и региональные ресурсы для развития в поселениях эффективной социально ориентированной экономики и укрепления социальной сферы;

- сформировать в малых и средних городах рыночные механизмы саморазвития;

- организовать поддержку в развитии сети учреждений культуры и образования малых и средних городов;

- повысить транспортную доступность для жителей небольших городских поселений до ведущих индустриальных, научных, образовательных, культурных центров страны;

- улучшить состояние окружающей среды, архитектурного облика, обеспечить развитие градостроительной деятельности в малых и средних городах.

Концепция развития малых и средних городов должна быть направлена на защиту интересов исторически сложившейся структуры народонаселения российских земель, сохранение и развитие заселенности обширных территорий. Это важно для всех регионов России.

Очень важна встроенность концепции развития муниципальных образований в общую стратегию развития региона, т.е. необходимы механизмы регулирования, взаимодействие на уровне органов власти региона и муниципалитета, кооперация усилий по развитию территорий.

До настоящего времени не решена полностью задача, касающаяся точного определения компетенции органов местного самоуправления. Ряд вопросов местного значения муниципальных образований и полномочий субъектов Российской Федерации четко не разграничены. Аналогичная ситуация сложилась с разграничением вопросов местного значения различных типов муниципальных образований.

Имеется ряд проблем, вызванных тем, что на органы местного самоуправления нередко возлагаются не свойственные им задачи, в частности, носящие государственный характер. Перераспределение полномочий между субъектами Российской Федерации и муниципалитетами, между муниципальными образованиями различного уровня должно осуществляться с учетом имеющейся имущественной, финансовой возможности эффективного исполнения указанных полномочий, достижения поставленных целей.

Список использованных источников

1. 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].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2019. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2019. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2019. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2019. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Ахметова Гулнур Заировна,
доктор экономических наук, профессор, доцент кафедры экономики,
менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Астахова Марина Александровна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Стратегическое управление финансами предприятия

Статья посвящена анализу существенных характеристик и содержания основных категорий стратегического управления финансами. Рассмотрены понятия финансов и их функции, финансовых ресурсов и их классификация, роль и значение финансовой стратегии в деятельности предприятия. Обоснована необходимость идентификации финансовой стратегии в рамках общей стратегии хозяйствующего субъекта в условиях усиления роли финансов в функционировании предприятий различных форм хозяйствования.

Gulnur Z. Akhmetova,
doctor of Sciences, Professor associate Professor of Economics, management and
marketing of the Moscow International Academy
Marina A. Astakhova,
master's degree student of the Moscow International Academy

Strategic financial management of the enterprise

The article is devoted to the analysis of the essential characteristics and content of the main categories of strategic financial management. The concepts of finance and their functions, financial resources and their classification, the role and importance of financial strategy in the company's activities are considered. The necessity of identifying a financial strategy within the framework of the general strategy of an economic entity in the conditions of increasing the role of finance in the functioning of enterprises of various forms of management is substantiated.

Необходимость наличия финансовой стратегии вне зависимости от организационно-правовой формы и масштаба деятельности хозяйствующего субъекта неоспорима в современных экономических условиях. В первую очередь, ее роль заключается в определении того, как компания будет использовать и управлять финансовыми ресурсами для достижения своих целей. От качества проработки финансовой стратегии в конечном итоге во многом зависят конкурентные преимущества бизнеса, эффективное распределение ресурсов и долгосрочные финансовые показатели компании. Процесс разработки последовательной финансовой стратегии, охватывая такие финансовые аспекты как источники доходов и расходов, принятие решений об инвестировании и бюджетировании, управление денежными потоками и многие другие, предусматривает реализацию стратегического финансового управления, в рамках которого первостепенное

значение имеет определение целей и планирование деятельности предприятия. Вместе с тем, стратегическое управление финансами компании включает в себя ряд этапов от изучения рынка, сбора данных, прогнозирования финансовых показателей до непосредственной реализации финансовой стратегии [1].

Таким образом, можно говорить, что стратегическое управление финансами на предприятии – это комплекс мероприятий, совокупность разработанной долгосрочной стратегии и приемов постоянного улучшения, которые включаются в себя глубокое понимание целей предприятия, его места на рынке и реакцию на внешние факторы, и направленных на повышение финансовой эффективности предприятия в целом.

Несмотря на то, что на сегодняшний день в научных публикациях чрезвычайно широко представлены вопросы теории и практики стратегического управления, по мнению авторов, по-прежнему недостаточное внимание уделяется методическим основам внутрифирменного финансового планирования на предприятии. Данное, в свою очередь, обуславливает актуальность более глубокого рассмотрения сущностных характеристик и содержания основных категорий стратегического управления финансами.

Исследование аспектов формирования финансовой стратегии целесообразно начать с фундаментальной экономической категории – «финансов», содержательные трактовки которой весьма разнообразны. Хрестоматийным стало определение финансов, предложенное З. Боди и Р. Мертоном, как науки «о том, каким образом люди управляют расходом и поступлением дефицитных денежных ресурсов на протяжении определенного периода времени» [2]. Однако в период происхождения этой категории под финансами понимались прежде всего денежные отношения между государством и населением. Как отмечается, «возникновение государства предполагает, кроме всего прочего, установление определенных взаимоотношений по распределению и перераспределению создаваемых экономических благ между государством в лице верховной власти и остальными субъектами воспроизводственных отношений» [3]. Так, одно из наиболее общих современных определений характеризует финансы как «совокупность экономических отношений в процессе создания и использования централизованных и децентрализованных фондов денежных средств» [4]. М.В. Романовский приводит более широкое энциклопедическое определение финансов – «фундаментальная, обобщающая, многозначная экономическая категория, характеризующаяся процессами образования, распределения и перераспределения денежных средств государства, регионов, хозяйствующих субъектов, юридических и физических лиц в ходе формирования их доходов, расходов, накоплений и возникающие при этом денежные отношения» [5]. Таким образом, следует подчеркнуть, что финансовыми выступают не все денежные отношения, а лишь возникающие между участниками воспроизводственного процесса в рамках формирования и использования денежных доходов. Централизованные, или общегосударственные, финансы и децентрализованные, или финансы хозяйствующих субъектов и домашних хозяйств, образуют финансовую систему, основу которой составляют последние, аккумулируя

наибольшую долю финансовых ресурсов государства. В связи с этим, в зависимости от уровня финансовых отношений выделяют макрофинансы и микрофинансы. Классическим можно считать выделение таких функций финансов как: формирования денежных фондов, использования денежных фондов, распределения денежных, контроля и стимулирования.

При этом ключевое место среди децентрализованных финансов занимают именно финансы коммерческих организаций, играя приоритетную роль в создании добавленной стоимости и формировании валового внутреннего продукта, а, значит, выступая своего рода базисом дальнейших распределительных отношений и существования финансовой системы государства и ее институтов. Обеспечивая формирование бюджета на уровне государства, непрерывность процесса расширенного воспроизводства на уровне отдельных организаций, посредством фонда оплаты труда и страховых отчислений обеспечивая социальные гарантии своим сотрудникам предприятия влияют на благосостояние на уровне домашних хозяйств и, соответственно, выступают ведущими субъектами перераспределения национального дохода.

В определениях понятия «финансы предприятия» также можно встретить различные акценты, отражающие сущностные характеристики этой категории:

— «денежные отношения, связанные с формированием и распределением денежных доходов и накоплений у субъектов хозяйствования и их использованием на выполнение обязательств перед финансово-банковской системой и финансированием затрат по расширенному воспроизводству, социальному обслуживанию и материальному стимулированию работающих» [4];

— «относительно самостоятельная сфера финансов, охватывающая широкий круг денежных отношений, связанных с формированием и использованием капитала, доходов, денежных фондов в процессе кругооборота средств организаций и выраженных в виде различных денежных потоков» [5];

— «совокупность объективно обусловленных экономических отношений предприятий, имеющих распределительный характер, денежную форму выражения и материализуемых в доходах, поступлениях, накоплениях, формируемых в распоряжении субъектов хозяйствования для целей обеспечения производственной деятельности» [3].

Финансовые отношения, возникающие на уровне отдельных хозяйствующих субъектов многообразны и во многом, при сохранении общих черт, их специфика определяется отраслевой принадлежностью предприятия. По характеру содержания финансовые отношения на уровне предприятия можно сгруппировать по ряду направлений (рис. 1).

Обозначенные общие функции финансов можно детализировать на уровне отдельного хозяйствующего субъекта. Так, посредством управления денежными потоками и дебиторской задолженностью организации, формирования учетной политики, устанавливающей способы ведения учета и договорной политики, устанавливающей способы и порядок расчетов и применения штрафных санкций, реализации инструментов налоговой оптимизации и налогового планирования финансы предприятия выполняют функцию регулирования и распределения

денежных потоков организации. Формируя собственный и заемный капитал, нераспределенную прибыль, аккумулируя поступления в составе выручки от реализации продукции финансы выполняют функцию формирования денежных доходов и фондов предприятия. В рамках оптимизации вложения капитала, обеспечения налоговых и неналоговых поступлений, обеспечения эффективности использования финансовых ресурсов финансы реализуют функции использования денежных фондов, контроля и стимулирования развития предприятия. Среди принципов, на которых строится функционирование финансов современных организаций выделяют принципы самофинансирования, хозяйственной автономности, экономической целесообразности, формирования финансовых резервов, плановости и финансового контроля.



Рисунок. 1 – Ключевые направления внутрифирменных финансовых отношений

В ходе осуществления производственно-хозяйственной деятельности предприятия создаются и используются финансовые ресурсы. Существуют различные подходы к их классификации, однако по отношению к коммерческим организациям чаще всего принято выделять группы финансовых ресурсов по источникам формирования (рис. 2) [3].

Успешность же управления финансами предприятия определяется, прежде всего, качеством разработки и реализации финансовой стратегии предприятия. Таким образом, прежде всего успешная финансовая стратегия предприятия должна формироваться в соответствии со следующими базовыми принципами:

Выстраивания иерархии целей в соответствии с миссией организации. Контроль за непротиворечивостью системы финансовых целей и показателей должен обеспечиваться эффективной организационной структурой.

Системности и дифференциации. При формировании финансовой стратегии целесообразно рассмотрение предприятия как открытой системы, со множеством взаимосвязей с внешней средой, представленной контрагентами, поставщиками, органами власти, создающих контекст деятельности рассматриваемого субъекта.

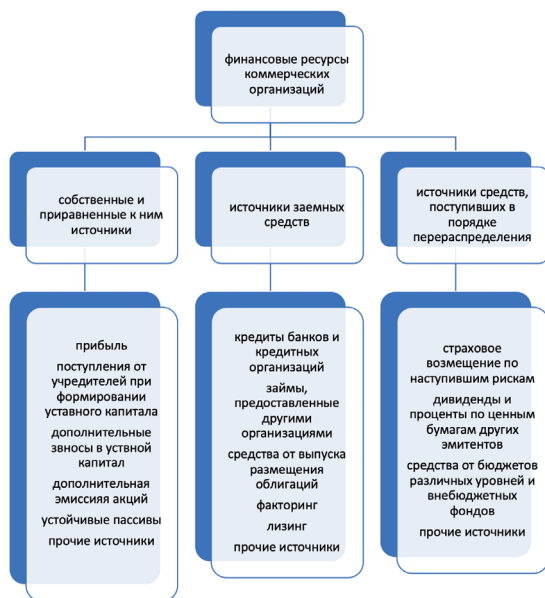


Рисунок 2 – Классификация финансовых ресурсов коммерческих организаций

Полноты и объективности информации. Принятие эффективных решений по управлению финансами должно базироваться на всестороннем анализе деятельности организации, основанном на исчерпывающей и реалистичной информации как о возможностях и угрозах внешней среды, так и сильных и слабых сторонах предприятия.

Количественной измеримости. Разработка финансовой стратегии подразумевает количественное обоснование принимаемых решений, а также установление конкретных целевых показателей для каждого этапа реализации.

Максимизации финансовых возможностей. Реализация финансовой стратегии должна обеспечивать максимизацию финансовых ресурсов организации при соответствующих затратах.

Сбалансированной ответственности. Относительная финансовая свобода подразделений необходимо должна сопровождаться соответствующей ответственностью, обеспечивая, таким образом, цели стратегического централизованного руководства.

В современном мире обострение конкуренции на насыщенных рынках, повышая степень неопределенности и способствуя появлению непредсказуемых факторов риска, изменения внешней и внутренней среды, требующие принятия оперативных и адекватных управленческих решений, многократно усиливают значимость и важность грамотного стратегического планирования. Ведь по сути своей, именно стратегия предприятия призвана обеспечить создание уникальной для предприятия рыночно позиции путем формирования конкурентных преимуществ в долгосрочной перспективе путем эффективного использования

факторов производства и ресурсов предприятия, применения передовых методов управления и оптимизации бизнес-процессов.

Для управления долгосрочным развитием предприятия необходимо определить его миссию и видение места на рынке, сформулировав основу рыночной стратегии. В наиболее общих чертах механизм стратегического управления подразумевает комплексный анализ деятельности предприятия, разработку альтернативных вариантов решения проблем и достижения стратегических целей, выбор оптимального варианта, реализация принятых стратегических решений.

Более детально можно говорить о следующей последовательности этапов стратегического управления:

1. Анализ факторов внешней и внутренней среды предприятия;
2. Моделирование будущих прогнозируемых показателей деятельности, разработка общей стратегии развития предприятия и финансовой стратегии как неотъемлемой ее части;
3. Разработка стратегического плана;
4. Перевод стратегических целей в оперативные показатели;
5. Контроль реализации стратегии и выполнения установленных плановых показателей;
6. Мониторинг рыночной ситуации и соответствующая корректировка общей и частных стратегий предприятия путем выработки регулирующих воздействий.

Говоря о финансовой стратегии предприятия, необходимо отметить, что она относится к так называемым функциональным стратегиям, поддерживающим общую стратегию бизнеса и способствующим достижению функциональных целей. И.А. Бланк приводит следующее определение:

«финансовая стратегия представляет собой один из важнейших видов функциональной стратегии предприятия, обеспечивающей все основные направления развития его финансовой деятельности и финансовых отношений путем формирования долгосрочных финансовых целей, выбора наиболее эффективных путей их достижения, адекватной корректировки направлений формирования и использования финансовых ресурсов при изменении условий внешней среды» [2].

К числу функциональных стратегий относят также маркетинговую, технологическую, инновационную, управления персоналом, производственную и т.д. В связи с этим при разработки функциональных стратегий необходимо учитывать, что, определяя в отдельности развитие каждого направления, они должны представлять собой непротиворечащую общефирменной стратегии комплексную систему.

Имея в своей основе такие категории как финансы, деньги, кредит, финансовая стратегия занимает среди функциональных стратегий центральное положение. Финансовое благополучие хозяйствующего субъекта, его финансовая устойчивость, возможности развития и роста определяются тем, насколько эффективно и целесообразно используются финансовые ресурсы предприятия, а, значит, качеством финансовой стратегии [3]. При этом важно обратить внимание

на то, что горизонт распространения финансовой стратегии гораздо шире и не исчерпывается лишь специфическими финансовыми вопросами, а охватывает также и проблемы финансового управления в рамках инвестиционной и маркетинговой деятельности, совершенствования организационного проектирования, эффективное решение которых повышает качество управления финансовыми ресурсами и предприятием в целом. Более того, во многом финансовая стратегия выступает как важный «ограничитель», например, маркетинговых альтернатив, определяя возможности предприятия по привлечению финансовых ресурсов.

Известны различные классификации финансовой стратегий предприятия. В частности, в зависимости от характера решаемых стратегических проблем выделяют: стратегию формирования финансовых ресурсов предприятия, распределения финансовых ресурсов предприятия, обеспечения финансовой безопасности предприятия, повышения качества управления финансовой деятельностью предприятия [5].

Оказывая воздействие на финансовое положение предприятия, финансовая стратегия подвергается воздействию большого количества факторов, которые можно классифицировать по ряду признаков (рис. 3).



Рисунок 3– Классификация факторов формирования финансовой стратегии предприятия

В силу этого, конкретное содержание финансовой стратегии предприятия будет зависеть от целого ряда характеристик, таких как: положение предприятия на рынке, его отраслевая принадлежность, регион нахождения, форма собственности, размеры, тип рынка, на котором функционирует хозяйствующий субъект. Таким образом, диверсификация деятельности предприятий, потребности в изыскании источников финансирования капитальных вложений, развитие финансовых рынков, усиление роли финансов в функционировании предприятий различных форм хозяйствования обуславливает необходимость идентификации финансовой стратегии в рамках общей стратегии хозяйствующего субъекта.

Список использованных источников

1. Бланк И.А. Финансовый менеджмент: учебный курс. М.: Ника- Центр, 2021. С.130.
2. Бочаров В.В. Комплексный финансовый анализ / В.В. Бочаров. – СПб.: Питер, 2021. – 240 с.
3. Джалаев Т.К. Анализ дебиторской и кредиторской задолженности предприятия // Экономический анализ: теория и практика. - 2021. - № 7- С. 11-26.
4. Неяскина, Е.В. Экономический анализ деятельности организации: учебник для академического бакалавриата : [16+] / Е.В. Неяскина, О.В. Хлыстова. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 360 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576202>

Барышова Юлия Николаевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Плаксунова Юлия Сергеевна,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Характеристики органов государственной власти РФ

Публичная власть в Российской Федерации как федеративном государстве реализуется на двух уровнях государственного управления - федеральном и региональном (уровне субъектов РФ) – и на муниципальном уровне. В Российской Федерации есть три ветви власти – законодательная, исполнительная и судебная. Существенными условиями эффективного взаимодействия органов местного самоуправления и органов государственной власти являются необходимость внедрения новых форм такого взаимодействия, а также сохранение присущих местному самоуправлению отличительных черт, в том числе особое сочетание государственных и общественных начал.

Julia N. Baryshova,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Yulia S. Plaksunova,

master's degree student of the Moscow International Academy

Characteristics of state authorities of the Russian Federation

Public power in the Russian Federation as a federal state is implemented at two levels of government – federal and regional (at the level of subjects of the Russian Federation) – and at the municipal level. There are three branches of government in the Russian Federation – legislative, executive and judicial. Essential conditions for effective interaction between local self-government bodies and public authorities are the need to introduce new forms of such interaction, as well as the preservation of distinctive features inherent in local self-government, including a special combination of state and public principles.

В Российской Федерации есть три ветви власти – законодательная, исполнительная и судебная. Органы власти делятся на федеральные, региональные.

Разновидности органов государственной власти РФ:

- единоличные - такие, как президент;
- коллегиальные - законодательные органы и избирательные комиссии;
- единоначальные - министерства;
- высшие - президент, Государственная Дума;
- центральные - различные ведомства;
- территориальные - органы местной или региональной власти.

К федеральным органам власти относятся:

- Федеральное Собрание Российской Федерации (Совет Федерации и Государственная Дума) – федеральный орган законодательной власти;
- Правительство Российской Федерации во главе с Председателем – федеральный орган исполнительной власти (вместе с Министерством России, федеральными службами и федеральными агентствами России, управляемыми президентом или подведомственными и управляемыми Правительством России);
- Верховный суд Российской Федерации, Конституционный суд, кассационные суды общей юрисдикции, апелляционные суды общей юрисдикции, верховные суды республик, краевые, областные суды, суды городов федерального значения, суды автономной области и автономных округов, районные суды, военные и специализированные суды, составляющие систему федеральных судов общей юрисдикции, а также арбитражные суды округов, арбитражные апелляционные суды, арбитражные суды субъектов Российской Федерации и специализированные арбитражные суды, составляющие систему федеральных арбитражных судов – федеральные органы судебной власти.

Региональные органы власти – это органы власти субъектов Федерации, они также делятся на законодательные, исполнительные и судебные.

Разграничение предметов ведения и полномочий между органами государственной власти РФ и органами государственной власти субъектов РФ реализуется при помощи Конституции, законов, федеративных и иных договоров о разграничении предметов ведения и полномочий.

Президент

Президент РФ – глава государства, занимает высшее место в иерархии государственных органов, обеспечивает стабильность и преемственность механизма государственной власти, осуществляет верховное представительство РФ на международной арене.

По Конституции Президент РФ прямо не относится ни к одной из ветвей власти, при этом обеспечивает их согласованное функционирование.

Полномочия Президента РФ - это совокупность прав и обязанностей, которые предоставлены Президенту РФ для выполнения определенных функций.

Основные функции Президента РФ:

1. Выступает в роли гаранта Конституции РФ, прав и свобод человека и гражданина.
2. Принимает меры по охране суверенитета РФ, ее независимости и государственной целостности.
3. Обеспечивает согласованное функционирование и взаимодействие органов государственной власти.
4. Определяет основные направления внутренней и внешней политики государства.
5. Представляет РФ внутри страны и в международных отношениях.

Президент РФ избирается в соответствии с Федеральным законом «О выборах Президента Российской Федерации». В Конституции РФ установлен ряд требований, которым должен отвечать кандидат на пост Президента РФ:

- гражданство РФ;
- постоянное проживание в РФ не менее 25 лет;
- возраст не младше 35 лет;
- отсутствие гражданства либо вида на жительство иностранного государства.

Законодательная власть

Законодательную власть в России осуществляет Федеральное Собрание – парламент Российской Федерации. Здесь принимаются российские законы. Сначала их пишут в Государственной Думе, а потом отправляют на обсуждение в Совет Федерации. После одобрения Советом Федерации закон направляется на подпись Президенту.

Федеральное Собрание состоит из двух палат: верхней и нижней. Верхняя палата парламента – это Совет Федерации (его членов зовут сенаторами), нижняя - Государственная Дума (ее членов называют депутатами).

Совет Федерации формируется из представителей законодательных и исполнительных органов власти субъектов федерации, что позволяет учитывать интересы регионов. В Государственной Думе через депутатов представлены все граждане Российской Федерации, Государственная Дума состоит из 450 человек.

Полномочия Совета Федерации:

1. Утверждение изменения границ между субъектами РФ.
2. Утверждение указов Президента РФ о введении военного положения и чрезвычайного положения.
3. Решение вопроса о возможности использования Вооруженных сил РФ за пределами территории нашей страны.
4. Назначение выборов Президента РФ и его отрешение от должности.
5. Лишение неприкосновенности Президента РФ, прекратившего исполнение своих полномочий.
6. Назначение на должность по представлению Президента РФ Председателя Конституционного суда РФ, его заместителя и судей КС РФ, Председателя Верховного суда РФ, его заместителей и судей ВС РФ.
7. Проведение консультаций по предложенным Президентом кандидатурам на должность Генерального прокурора РФ, его заместителей, прокуроров субъектов РФ, прокуроров военных и других специализированных прокуратур, приравненных к прокурорам субъектов РФ.
8. Назначение на должность и освобождение от должности Председателя Счетной палаты и половины от общего числа аудиторов Счетной палаты по представлению Президента.
9. Проведение консультаций по предложенным Президентом кандидатурам на должность руководителей федеральных органов исполнительной власти (включая федеральных министров), которые руководят вопросами обороны, безопасности государства, внутренних дел, юстиции, иностранных дел, предотвращения чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий, общественной безопасности.

10. Прекращение по представлению Президента в соответствии с федеральным конституционным законом полномочий Председателя Конституционного суда, его заместителя и судей КС РФ, Председателя Верховного Суда, его заместителей и судей ВС РФ, председателей, заместителей председателей и судей кассационных и апелляционных судов в случае совершения ими поступка, порочащего честь и достоинство судьи, а также в иных предусмотренных федеральным конституционным законом случаях, которые свидетельствуют о невозможности осуществления судьей своих полномочий.

11. Заслушивание ежегодных докладов Генерального прокурора.

Полномочия Государственной Думы:

1. Утверждение по представлению Президента кандидатуры Председателя Правительства РФ.

2. Утверждение по представлению Председателя Правительства РФ кандидатур его заместителей и федеральных министров.

3. Решение вопроса о доверии Правительству РФ.

4. Заслушивание ежегодных отчетов Правительства РФ.

5. Назначение на должность и освобождение от должности Председателя ЦБ РФ, заслушивание ежегодных отчетов ЦБ.

6. Назначение на должность и освобождение от должности заместителя Председателя Счетной палаты и половины от общего числа аудиторов Счетной палаты по представлению Президента РФ.

7. Назначение на должность и освобождение от должности Уполномоченного по правам человека.

8. Объявление амнистии.

9. Выдвижение обвинения против Президента РФ в целях отрешения его от должности или против Президента РФ, прекратившего исполнение своих полномочий, в целях лишения его неприкосновенности.

Совету Федерации, сенаторам Российской Федерации, депутатам Государственной Думы, Правительству РФ, законодательным (представительным) органам субъектов Российской Федерации принадлежит право законодательной инициативы. Право законодательной инициативы принадлежит также Конституционному суду Российской Федерации и Верховному Суду Российской Федерации по вопросам их ведения.

Федеральные законы принимаются Государственной Думой. Принятые законы в течение пяти дней передаются на рассмотрение Совета Федерации для одобрения. Принятый ГД и одобренный СФ федеральный закон в течение пяти дней направляется Президенту РФ для подписания и обнародования.

Исполнительная власть

Исполнительную власть в РФ осуществляет Правительство РФ под общим руководством Президента. Правительство состоит из Председателя, его заместителей и федеральных министров.

Правительство руководит деятельностью федеральных органов исполнительной власти, за исключением тех, руководство деятельностью которых осуществляет Президент.

Премьер-министр определяет основные направления деятельности Правительства и организует его работу. Отставку правительства принимает или отклоняет Президент. Вопрос о доверии правительству ставит Государственная Дума.

Полномочия Правительства РФ:

1. Разрабатывает и представляет Государственной Думе федеральный бюджет и обеспечивает его исполнение.

2. Обеспечивает проведение в Российской Федерации единой финансовой, кредитной и денежной политики.

3. Обеспечивает проведение в Российской Федерации единой социально-ориентированной государственной политики в области культуры, науки, образования, здравоохранения, социального обеспечения, поддержки, укрепления и защиты семьи, сохранения традиционных семейных ценностей, а также в области охраны окружающей среды.

4. Обеспечивает государственную поддержку научно-технологического развития Российской Федерации, сохранение и развитие ее научного потенциала.

5. Обеспечивает функционирование системы социальной защиты инвалидов, основанной на полном и равном осуществлении ими прав и свобод человека и гражданина, их социальную интеграцию без какой-либо дискриминации, создание доступной среды для инвалидов и улучшение качества их жизни.

6. Осуществляет управление федеральной собственностью.

7. Осуществляет меры по обеспечению обороны страны, государственной безопасности, реализации внешней политики Российской Федерации.

8. Осуществляет меры по обеспечению законности, прав и свобод граждан, охране собственности и общественного порядка, борьбе с преступностью.

9. Осуществляет меры по поддержке институтов гражданского общества, в том числе некоммерческих организаций, обеспечивает их участие в выработке и проведении государственной политики.

10. Осуществляет меры по поддержке добровольческой (волонтерской) деятельности.

11. Содействует развитию предпринимательства и частной инициативы.

12. Обеспечивает реализацию принципов социального партнерства в сфере регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

13. Осуществляет меры, направленные на создание благоприятных условий жизнедеятельности населения, снижение негативного воздействия хозяйственной и иной деятельности на окружающую среду, сохранение уникального природного и биологического многообразия страны, формирование в обществе ответственного отношения к животным.

14. Создает условия для развития системы экологического образования граждан, воспитания экологической культуры.

Порядок деятельности Правительства РФ определяется федеральным конституционным законом.

Судебная власть

Правосудие в РФ осуществляется только судом. Судебная власть – через конституционное, гражданское, арбитражное, административное и уголовное судопроизводство.

Судебная власть осуществляется при помощи различных видов ответственности: уголовное, административное, гражданское, конституционное.

Элементы судебной системы РФ:

- Конституционный суд РФ;
- Верховный суд РФ;
- федеральные суды общей юрисдикции;
- арбитражные суды;
- мировые судьи субъектов РФ.

Судьи независимы и подчиняются только Конституции РФ и Федеральному закону. При этом они несменяемы и неприкосновенны.

Разбирательство дел в судах происходит в открытом формате.

Конституционный суд – высший судебный орган конституционного контроля в РФ. Он состоит из 11 судей, включая Председателя и его заместителя. Конституционный суд разрешает дела о соответствии Конституции РФ федеральных конституционных законов, федеральных законов, нормативных актов, конституций республик, уставов, не вступивших в силу международных договоров РФ и т. д.

Верховный суд РФ – высший судебный орган по гражданским делам, разрешению экономических споров, уголовным, административным и иным делам, подсудным судам общей юрисдикции и арбитражным судам, образованным в соответствии с федеральным конституционным законом и осуществляющим судебную власть посредством гражданского, арбитражного, административного и уголовного судопроизводства.

Список использованных источников

1. 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].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2019. - 299 с.

5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2019. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2019. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2019. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Белохвостова Наталья Владимировна,
кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и
маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Алексейчук Алексей Романович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Кадровая политика как инструмент управления персоналом

Настоящая статья посвящена актуальным вопросам развития кадровой политики. Кадровая политика разрабатывается в зависимости от ситуационных факторов – среды организации, определяющей направленность и цели. Учет факторов, влияющих на кадровую политику, приводится в соответствие экономической выгоду, являющуюся целью работодателя, и потребности работников, повысив их мотивацию и интерес.

Natalia V. Belokhvastova,
Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy
Alexey R. Alekseychuk,
master's degree student of the Moscow International Academy

HR policy as a personnel management tool

This article is devoted to topical issues of personnel policy development. The personnel policy is developed depending on situational factors – the environment of the organization, which determines the orientation and goals. Taking into account the factors influencing personnel policy, the economic benefit, which is the employer's goal, and the needs of employees are brought into line, increasing their motivation and interest.

В настоящее время рыночная экономика ставит перед собой ряд задач, одной из которых является максимально эффективное использование кадрового потенциала. Для достижения этой задачи нужна четко разработанная кадровая политика организации.

Политика организации – это система правил, в соответствии с которой действуют люди, входящие в организацию. Важнейшая составная часть стратегически ориентированной политики организации – ее кадровая политика, которая определяет философию и принципы, реализуемые руководством в отношении человеческих ресурсов.

Кадровая политика является «одной из важнейших функций менеджмента по той причине, что человек был и остается основной производительной, творческой силой» [8, стр.23]. Интенсивное развитие производственных технологий приводит к глубоким изменениям методов и самого характера труда, что, в свою очередь,

требует новых форм организации и управления персоналом, направленных на повышение эффективности использования людских ресурсов.

Под кадровой политикой понимают «совокупность правил и норм, целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом» [5, стр.].

Главным объектом кадровой политики организации является персонал.

Персонал организации – это основной (штатный) состав его работников.

Кадры – это главный и решающий фактор производства, первая производительная сила общества. Они создают и приводят в движение средства производства, постоянно их совершенствуют. От квалификации работников, их профессиональной подготовки, деловых качеств в значительной мере зависит эффективность производства.

Назначение кадровой политики – своевременно формулировать цели в соответствии со стратегией развития организации, ставить проблемы и задачи, находить способы и организовывать достижение целей.

Кадровая политика ставит перед собой следующие цели:

1. Сохранение и развитие кадрового потенциала;
2. Формирование высокоэффективного коллектива;
3. Создание благоприятных условий труда;
4. Выработка позиций фирмы по основным направлениям кадровой работы

[14, стр.89].

Эффективная кадровая политика способствует успешному решению поставленных целей. Кадровая политика включает следующие элементы: тип власти в обществе; стиль руководства; философия организации; правила внутреннего трудового распорядка; коллективный договор (рис. 1).



Рисунок 1 - Элементы кадровой политики

В зависимости от методов воздействия, кадровую политику разделяют на несколько видов. Виды кадровой политики организации представлены на рис. 2.

Пассивная кадровая политика связана с отсутствием у руководства организации выраженной программы действий в отношении персонала. Кадровая политика сводится к ликвидации негативных последствий в сфере кадровой работы.

При реактивной кадровой политике руководство осуществляет контроль за симптомами негативного состояния в работе с персоналом и принимает меры по локализации проблем.

Превентивная кадровая политика характеризуется «наличием у руководства обоснованных прогнозов развития ситуации и одновременно недостатком средств для оказания влияния на нее» [6, стр.17].



Рисунок 2 - Виды кадровой политики

Активная кадровая политика характеризуется наличием у руководства не только обоснованных прогнозов развития ситуации, но и средств воздействия на нее.

Открытая кадровая политика характеризуется прозрачностью организации для потенциальных сотрудников на любом уровне иерархии управления.

Закрытая кадровая политика отличается непроницаемостью для нового персонала на средних и высших уровнях управления.

Кадровая политика формируется кадровыми службами. На сегодняшний день в связи с ослаблением централизованной системы управления перед фирмами стали «вставать принципиально новые задачи, связанные с управлением человеческими ресурсами, которые требуют совершенно иных навыков и умений, поэтому появилась новая профессия – персонал-менеджер, то есть управляющий персоналом. Управляющие персоналом – это самостоятельная группа профессиональных специалистов-менеджеров, главная цель которых – повышение производственной, творческой отдачи и активности персонала, разработка и реализация программы развития кадров организации» [1, стр.74].

По своим функциям, уровню подготовки, техническому оснащению инструментарию кадровым службам недостаточно, как это было раньше, только оформлять приказы на зачисление работников, подобранных вышестоящим менеджером, и хранить кадровую информацию. Задача состоит в том, чтобы кадровые службы постепенно превращались в центры по разработке и реализации стратегии организаций по труду. Это значит, что они должны оказывать помощь в развитии бизнеса посредством найма высококвалифицированных работников, планирования их карьеры, оценки производственной деятельности и совершенствования оплаты труда, то есть создания условий для полного раскрытия потенциала персонала.

Исходя из этих задач, определяются следующие функции кадровой службы компании:

1. Формирование кадров организации (планирование, отбор и наем, высвобождение, анализ текучести и т. п.).

2. Развитие работников (обучение и профессиональное развитие работников, аттестация и оценка персонала, организация продвижения по службе).

3. Совершенствование организации труда и его стимулирования, создание безопасных условий труда.

При формировании кадровой политики, для всестороннего определения направления деятельности в организации, необходимо учитывать основные принципы отдельных направлений кадровой политики, а именно:

1. Управление персоналом организации:

- принцип одинаковой необходимости достижения индивидуальных и организационных целей – определяет необходимость искать честные компромиссы между администрацией и работниками, а не отдавать предпочтение интересами организации.

2. Подбор и расстановка персонала:

- «принцип соответствия – определяет необходимость соответствия объема заданий, полномочий, ответственности возможностям человека;

- принцип профессиональной компетенции – определяет необходимость наличия уровня знаний, соответствующего требованиям должности;

- принцип практических достижений – определяет наличие определенного уровня опыта;

- принцип индивидуальности – определяет наличие индивидуальных качеств работника, черт характера для выполнения необходимой работы» [16, стр.78].

3. Формирование и подготовка резерва для выдвижения на руководящие должности:

- принцип конкурсности – определяет необходимость отбирать кандидатов на конкурсной основе;

- принцип ротации – определяет необходимость планомерной смены должности по вертикали и горизонтали;

- принцип индивидуальной подготовки – определяет необходимость подготовки резерва на конкретную должность по индивидуальной программе.

4. Оценка и аттестация персонала:

- принцип отбора показателей оценки – определяет необходимость составления системы показателей, включающей в себя цель оценок, критерии и частоту оценок;

- принцип оценки выполнения заданий – определяет необходимость оценки результатов деятельности по выбранным критериям.

5. Развитие персонала:

- «принцип повышения квалификации – определяет необходимость периодического обучения персонала в соответствие с индивидуальной стратегией развития сотрудника;

- принцип самовыражения – определяет необходимость наличия самостоятельности, влияния на формирование методов исполнения (для руководителей);

- принцип саморазвития – определяет необходимость развития при наличии способности к этому» [8, стр.96].

6. Мотивация и стимулирование персонала:

- принцип соответствия оплаты труда объему и сложности выполняемой работы – определяет необходимость наличия эффективной оплаты труда сотрудников;
- принцип соразмерного сочетания стимулов и санкций – определяет необходимость конкретного описания задач, обязанностей и показателей;
- принцип мотивации – определяет необходимость установления побудительных факторов, влияющих на индивидуальное стремление выполнения поставленных задач.

Кадровая политика разрабатывается с учетом внутренних ресурсов, традиций организации и факторов внешней средой. С учетом этих факторов кадровая политика организации развивается в рамках ограничений, установленных внешним воздействием на организацию, и определяется состоянием внутренних факторов. Данное обстоятельство приводит к различным видам кадровой политики организаций.

Таким образом, кадровая политика занимает центральное место в деятельности любой организации, определяет генеральную линию и принципиальные установки в работе с персоналом на длительную перспективу и по праву является ключевым звеном ее эффективности. Реализация кадровой политики организации преследует главную цель – удовлетворение потребностей работников и выполнение целей и миссии организации. Вместе с тем, как показывает практика, комплекс причин таких как: несовершенство системы контроля и системы оплаты труда, мотивации персонала, низкий социально-психологический климат и высокий уровень социального напряжения препятствуют реализации основных принципов кадровой политики.

Таким образом, на настоящий момент кадровая политика и кадровая стратегия являются составной частью основной управленческой стратегии организации. На ее основе устанавливаются и корректируются все производственные и политические процессы, происходящие и планируемые в организации. Эффективность кадровой политики зависит от многих факторов. Немаловажным фактором является профессиональный уровень и компетентность сотрудников, которые отвечают за ее реализацию. Для работников компании кадровая политика должна способствовать созданию благоприятной атмосферы для осуществления трудовой деятельности, обеспечивать подходящие условия для работы, создавать уверенность в будущем компании и своем месте в ней. Также она позволяет сформировать у сотрудников высокий уровень ответственности за свою работу.

Список использованных источников

1. Горленко О.А. Управление персоналом / О.А. Горленко. – М.: Юрайт, 2019.
2. Егоршин А.П. Управление персоналом. Учебник для вузов. 4-е изд., испр. / А.П. Егоршин – Н. Новгород: НИМБ, 2003.
3. Ильченко С.В. Кадровая политика организации в условиях модернизации экономики: инструменты реализации / С.В. Ильченко. – М.: Общество с ограниченной ответственностью «Русайнс», 2022.

4. Исаева О.М. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О.М. Исаева. – Москва: Юрайт, 2021.
5. Кибанов А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2020.
6. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов. – М.: КноРус, 2021.
7. Коргова М.А. Кадровый менеджмент: учебное пособие для вузов / М.А. Коргова. – М.: Издательство Юрайт, 2020.
8. Ловчева М.В. Управление персоналом: теория и практика. делопроизводство в кадровой службе: учебно-практ. пособие / М.В. Ловчева. – М.: РГ-Пресс, 2021.
9. Пархимчик Е.П. Кадровая политика организации. Учебное пособие / Е.П. Пархимчик. – Минск: ГИУСТ БГУ, 2022.
10. Одегов Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для вузов / Ю.Г. Одегов. – М.: Издательство Юрайт, 2021.
11. Семенова В.В. Управление персоналом: основные технологии / В.В. Семенова. – М.: Дашков и К, 2020.
12. Бодягин Д.В. Анализ эффективности кадровой политики предприятия на примере ООО «Полимер» / Д.В. Бодягин // Устойчивое развитие управленческих систем: аспекты управления персоналом и цифровизации. – Владимир: Атлас, 2022. – С. 38-42.

Богданова Наталья Анатольевна,
преподаватель кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Мусаева Айджан,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Понятие бизнес-стратегии, ее роль в развитии предприятия

Вопросы формирования бизнес-стратегии актуальны как для крупных, так и для малых организаций, как для государственных предприятий, общественных организаций, так и для коммерческих структур. Проблема выбора бизнес-стратегии деятельности предприятия является актуальной в связи с необходимостью принятия решений в рыночных условиях. Здесь основное внимание отводится оценке текущего состояния субъекта хозяйственной деятельности. Приоритетными в данном направлении исследований являются обоснованный прогноз направлений развития предприятия, выработка конкретных рекомендаций для недопущения возможных ошибок и просчетов и констатирование фактического состояния дел.

Natalia A. Bogdanova,
teacher of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy
Musayeva Aijan,
master's degree student of the Moscow International Academy

The concept of business strategy, its role in the development of the enterprise

The issues of forming a business strategy are relevant for both large and small organizations, both for state-owned enterprises, public organizations, and commercial structures. The problem of choosing a business strategy for an enterprise is relevant due to the need for decision-making in market conditions. Here the main attention is given to the assessment of the current state of the business entity. Priority in this area of research is a reasonable forecast of the directions of development of the enterprise, the development of specific recommendations to prevent possible errors and miscalculations and the statement of the actual state of affairs.

Большинство современных крупных предприятий уделяет внимание формированию бизнес-стратегии. Подобные активности осуществляются на уровне высшего менеджмента компаний, однако могут в то же время быть в достаточной мере детализированными и предполагать вовлечение руководителей в локальные бизнес-процессы.

Под термином финансовая стратегия принято понимать план, выработанный каким-либо субъектом хозяйственной деятельности, например, коммерческой фирмой, – который связан с определением эффективных способов получения

выручки и снижения расходов компании. Финансовая стратегия призвана содействовать разрешению вопросов, касающихся самоопределения организации как самостоятельного субъекта коммерческих активностей, получения необходимых средств для развития, оптимизации бизнес-модели. Работая в соответствующем направлении, менеджмент организации выявляет закономерности хозяйственного развития фирмы, вырабатывает методы приспособления организации к воздействию тех или иных рыночных, социальных либо политических факторов.

Финансовая стратегия чаще всего связана с оптимизацией основных средств фирмы, распределением прибыли, реализацией расчетов, налоговой, инвестиционной политикой, поиском эффективных механизмов ценообразования. Активности менеджмента в указанных направлениях могут осуществляться как на внутреннем пространстве предприятия, так и в работе на территориях вне корпорации, например, это могут быть переговоры с инвесторами, крупными клиентами, правительственными структурами.

Выстраивание бизнес-стратегии – важнейшее направление деятельности на коммерческом предприятии. Данные активности позволяют осуществить комплексный анализ возможностей фирмы, потенциала ее роста и увеличения конкурентоспособности в том или ином сегменте бизнеса.

Задачи бизнес-стратегии:

- 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.

В ходе разработки бизнес-стратегии может составляться бюджет - сводный план финансирования на определенный срок. Для того, чтобы выполнить определенный финансовый проект, часто используются бизнес-планы и сметы. Планированием финансов в современной рыночной экономике могут заниматься как отдельные индивиды, семьи, предприятия, государства, так и их объединения, что является в организациях неотъемлемой частью менеджмента финансов. Бухгалтерские балансы, отчеты о прибылях и убытка и отчеты о потоке наличности не относятся к формам планирования финансов. Они считаются первичными документами по функционированию деятельности организации.

Задачи бизнес-стратегии – 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 экономике в соответствии с долгосрочными государственными задачами и целями.

Методы планирования финансов 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.

Разрабатываемая финансовая стратегия 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. Разработка бизнес-стратегии – 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 отчетами, 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.

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.

Процедура разработки и реализации бизнес-стратегии осуществляется поэтапно. Она включает в себя пять стадий:

- оценка финансовой ситуации;
- построение основных прогнозов;
- создание текущих финансовых планов и формулирование общей бизнес-стратегии;
- выполнение оперативного финансового планирования;
- контроль за выполнением разработанных финансовых планов.

Этапы разработки и реализации бизнес-стратегии составляют единую технологию данного процесса, в основе которой лежит методология и методика разработки финансового плана.

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 бизнес-стратегии подразумевает проведение анализа финансовых показателей деятельности компании за прошлый период. Эта оценка осуществляется на основе бухгалтерского баланса, отчета о финансовых 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 бизнес-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.

Список использованных источников

1. 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].
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. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – 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: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
 4. 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.
 5. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2022. - №49. - 20-26 с.
 6. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
 7. 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.
 8. Панков, Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2020. – 237 с.
 9. Ряховская, А.Н. Антикризисное бизнес-регулирование: монография. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 240 с.
 10. Уэбстер, Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2020. – 272 с.

Бор Валерия Николаевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Коваленко Ольга Владимировна,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Социализация в организации и содержание процесса профориентации и адаптации персонала

При управлении персоналом организации важно учитывать, что процесс социализации непосредственно связан с профориентацией и трудовой адаптацией работника к социальной и производственно-технологической среде организации, вхождением его в ту или иную социальную группу, ролевую структуру коллектива организации. Социальная структура коллектива включает следующие показатели: пол, возраст, стаж работы, образование, социальное положение, национальность, семейное положение, вид мотивации, уровень прогрессивности, уровень жизни, отношение к собственности.

Valeria N. Bor,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Olga V. Kovalenko,

master's degree student of the Moscow International Academy

Socialization in the organization and the content of the process of career guidance and adaptation of personnel

When managing the personnel of an organization, it is important to take into account that the process of socialization is directly related to career guidance and labor adaptation of an employee to the social and production-technological environment of the organization, his entry into a particular social group, the role structure of the organization's collective. The social structure of the team includes the following indicators: gender, age, work experience, education, social status, nationality, marital status, type of motivation, level of progressiveness, standard of living, attitude to property.

Вхождение человека в новую организацию, приобщение к ее нормам, требованиям со стороны работодателя – это очень сложный и трудоемкий процесс, который важен для всего процесса социализации человека в обществе. Именно от его успешности зависит дальнейшее развитие самого человека как члена организации, так и организации в целом. Когда человек приобщается к организации, то ему необходимо преодолеть некоторые трудности и решить ряд проблем.

Во-первых, это проблема адаптации к новому окружению.

Во-вторых, проблема коррекции или изменения поведения человека в соответствии с правилами и нормами поведения в организации, а также в соответствии с требованиями со стороны коллег и работодателя.

В-третьих, проблема изменений и модификаций в самой организации. В связи с тем, что общество подвергается постоянным изменениям и рискам, то они так же касаются любого трудового коллектива и объединения.

Одно из главных условий, которое определяет успешное вхождение в организацию и социализацию в ней – это изучение системы ценностей компании, ее правил, основных норм, а также поведенческих стереотипов, которые характерны этой организации. Важно знать все эти элементы, но есть особо значимые, которые позволяют не только адаптироваться к коллективу и трудовому процессу, но и решать конфликтные ситуации по мере их возникновения.

Итак, в первую очередь человек должен изучить следующие аспекты:

1. Миссия организации, основные цели ее деятельности, польза общественности;

2. Цели и средства, которые могут быть использованы для достижения цели компании. Очень важно, что они должны быть гуманными и не ущемлять права и свободы других людей и их организаций;

3. Символика и отличительные черты компании, из которой складывается ее имидж. Зачастую, человек должен придерживаться определенного стиля одежды, носить отличительный знак, который будет указывать на его принадлежность этой организации;

4. Принципы, нормы и правила, которые обеспечивают отличительный образ компании, представляют ее не просто как сообщество отдельных индивидов, выполняющих свою работу, но и как единый организм;

5. Свои собственные обязанности, за выполнение которых человек будет получать заработную плату.

Составляющие организационной социализации

В процессе социализации в организации индивид формирует поведение и социально-культурный кругозор, которые не только заложены в нем самом, но и допустимы в рамках этой организации.

Отметим составные элементы, задействованные в процессе организационной социализации:

1. Изменение установок индивида, его ценностей, форм поведения в соответствии с требованиями организации;

2. Непрерывность процессов социализации на протяжении определенного промежутка времени (чаще всего, в первое время после вступления в должность, в период адаптации к новым условиям и коллективу);

3. Приспособление к новым обязанностям, которые востребованы в связи со вступлением в должность;

4. Знакомство и приспособление к коллективу, коллективным группам;

5. Участие в организационной деятельности, которая производится компанией для объединения целей личности с целями организации.

Несмотря на то, что в любой адекватной организации коллектив и лидер будут сами пытаться проводить такие адаптационные мероприятия, личность все же может столкнуться с рядом определенных трудностей. Проблемы социализации в организации

Социализация в организации – это достаточно сложный процесс, в рамках которого индивид воспринимает новые ценности, раскрывает свои способности, реализует свой творческий и интеллектуальный потенциал. В целом, процесс такой социализации направлен на сочетание интересов индивида с требованиями и интересами организации.

Традиционно процесс адаптации трактуется как приспособление сотрудника к условиям труда, содержанию и непосредственной социальной среде. Она необходима для того, чтобы сократить время, которое требуется новичку для того, чтобы освоиться на новом месте и начать работать с максимальной отдачей для компании. При грамотном использовании разработанной системы адаптации, человек, который недавно пришел в компанию, лучше чувствует себя на новом месте, а руководство получает от него максимальную отдачу в работе. Адаптация - процесс обоюдный: человек приспосабливается к новой для него организации, а организация - к новому для нее человеку.

Адаптация на новом рабочем месте - это процесс ознакомления с деятельностью компании, правилами трудового распорядка, коллективом и регуляция своего поведения согласно новым требованиям.

Адаптация является двусторонним процессом, отдел персонала, руководство, новые коллеги должны всячески помогать новому сотруднику, причем эту помощь необходимо оказывать в первую же неделю, иначе ни о какой адаптации речи быть не может. Адаптационный период в среднем может занять от 1 до 6 месяцев и это зависит от самого человека, коллектива и от занимаемой должности.

Однако случается так, что после первых дней стажировки не выходят в дальнейшем на работу достаточно большой процент работников. Это связано прежде всего с периодом адаптации, проводимой в компании – соискателе, независимо от того это первый опыт работы для работника или нет. Молодые соискатели - это чаще всего студенты, только что закончившие учебное заведение, выпускники. Они впервые попадают в рабочую среду. Молодой сотрудник чувствует себя неуютно и некомфортно.

Как молодые, так и опытные соискатели должны адаптироваться к условиям компании не в ущерб качеству обучения. Для компании важно иметь четкий алгоритм подбора и обучения персонала для того, чтобы избежать низкой укомплектованности штата и снижения времени и эффективности набора. Пришедший на работу сотрудник должен точно понимать то, чему он должен научиться на новом рабочем месте за период стажировки. Для этого необходимо определить программу стажировки.

Примерное содержание программы стажировки нового сотрудника может быть таким:

1. Организационное собрание (включает знакомство с наставником, выдачу рабочей формы и т. п.).

2. Получение индивидуального задания на стажировку.
3. Изучение материалов для прохождения стажировки (дневника стажировки, например).
4. Составление плана прохождения стажировки.
5. Выполнение программы стажировки.
6. Сбор, обработка и анализ полученной информации.
7. Ведение дневника стажировки.
8. Подготовка отчета по стажировке, оформление отчета по стажировке.
9. Предоставление отчета по стажировке наставнику и непосредственному начальнику о выполнении программы стажировки.

Необходимо также не забывать о наставнике. Наставник должен научить стажера:

1. Работе с оборудованием.
2. Работе с компьютерными программами.
3. Соблюдать план или программу стажировки.

Также в обязанности стажера входит:

1. Оказывать психологическую поддержку на новом месте работы.
2. Разъяснять информацию, указанную в бумажных документах.
3. Помогать в приобретении навыков и умений.
4. Вести контроль над соблюдением стажёром программы и плана стажировки.
5. Вести наблюдение за стажером.
6. Разъяснять принципы работы организации, взаимодействие с поставщиками и покупателями.

Наставником не должен быть человек, который может быть конкурентом стажера. В таком случае у него будет прямой мотив саботировать обучение нового сотрудника. Работа наставника должна дополнительно оплачиваться. Это может быть премия или отдельная доплата, оговоренная в положении о стажировке. Размер финансового стимула можно привязать к результативности обучения и уровню продаж стажера в первый месяц после прохождения испытательного срока.

На заключительном этапе стажер должен решить для себя подходит ли ему работа в данной компании или нет. Если обе стороны (и сотрудника и организацию) всё устраивает, то заключаем трудовой договор на постоянной основе.

Можно выделить следующие рекомендации по адаптации на новой работе для персонала:

1. Сохранять спокойствие. Уравновешенное состояние послужит залогом того, что получится произвести хорошее впечатление на руководство и коллег. Также спокойствие способствует сохранению концентрации внимания, мышления и поможет активизировать память.

2. Поведенческие и деловые качества. В первые дни коллектив будет оценивать сотрудника, поэтому нужно суметь себя преподнести как человека грамотного, опытного, порядочного, доброжелательного, уверенного в себе, общительного со своими взглядами и убеждениями.

3. Наблюдение. Нужно наблюдать за своими коллегами, как они общаются друг с другом, в чем они ходят на работу, наблюдать также за рабочим процессом в течение рабочего дня.

4. Знание – сила. В первые дни на новичка обрушивается поток информации, ее всю нужно осмыслить и структурировать. Не нужно стесняться задавать интересующие вопросы, касающиеся работы. Нужно задавать вопросы наставнику, коллегам или своему непосредственному руководителю. Стараться записывать ответы на вопросы.

5. Выполнение работы на «5». Старание, терпение и активность – обязательное условие успешного прохождения испытательного срока, профессионализм будет оцениваться именно по эффективности труда.

6. Пунктуальность. Точность – вежливость королей. Нужно придерживаться этого правила, причем в данном контексте надо понимать, что это не только опоздание, но и задержка на рабочем месте. И то, и другое будет рассматриваться руководством как неумение планировать свой распорядок дня, или показная демонстрация трудолюбия.

7. Не допускать распространённых ошибок:

- не конфликтовать;
- не критиковать никого и не обсуждать;
- не суетиться, но и не быть пассивным;
- не делать поспешных выводов;
- не сравнивать предыдущую работу.

Адаптация на новом рабочем месте – самый сложный и важный в трудовой деятельности процесс. Работнику на этом этапе важно быстро и успешно освоиться в незнакомом в новом и незнакомом коллективе, на новом рабочем месте, а компании и ее сотрудникам – всячески этому содействовать.

Таким образом, от грамотного прохождения и оформления стажировки сотрудника зависит прибыль компании. Ведь в долгосрочной перспективе все работники организации пройдут через этот этап. Поэтому руководитель должен сделать стажировку новых сотрудников максимально эффективной, чтобы коллектив стал профессиональным и нацеленным на результат.

Список использованных источников

1. 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].
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. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>

4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатъева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2019. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2020. – 199 с.

Бордоусов Олег Владимирович,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Растихин Вадим Игоревич,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Формы социальной защиты населения

Социальная защита находится во взаимосвязи с государственной политикой в социальном плане, а также с социальной поддержкой населения. Социальная защита представляет собой существенное направление государственной политики. Ее суть в том, что в стране устанавливается и поддерживается требуемое социальное и материальное положение населения. Социальная защита предполагает социальное обеспечение, страхование и социальную помощь.

Oleg V. Bordousov,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Vadim I. Rastikhin,

master's degree student of the Moscow International Academy

Forms of social protection of the population

Social protection is interlinked with state policy in social terms, as well as with social support of the population. Social protection is an essential direction of State policy. Its essence is that the required social and financial situation of the population is established and maintained in the country. Social protection involves social security, insurance and social assistance.

Основными формами социальной защиты населения являются пенсионное обеспечение, обеспечение социальными пособиями, льготами особо нуждающихся категорий населения, государственное социальное страхование и социальное обслуживание. Социальная защита ориентирована на то, чтобы у каждого человека были социальные гарантии и действительные возможности для того, чтобы реализовать свои права для обеспечения такого уровня жизни, который был бы достаточен для нормального существования. При этом обеспечивалось бы развитие личности и воспроизводство населения.

Некоторые исследователи определяют социальную защиту как работу государства, которая направлена на то, чтобы были реализованы законодательно зафиксированные экономические, юридические и социальные гарантии населения.

Есть также мнение, что социальная защита представляет собой деятельность как государственных органов, так и негосударственных, которая преследует цель упредить, или же снизить неблагоприятные последствия для личности в том случае, если будут иметь место неблагоприятные социальные обстоятельства.

Под социальной защитой следует понимать социальную функцию государства, которая находит свое выражение в правовой форме. Она фундаментируется переходом мощностей социального общественного капитала в систему законодательных средств, стимулов правового характера и способов для достижения благополучной и достойной жизни человека.

Основной Закон нашей страны признает, что государство обязано признавать, соблюдать и защищать права и свободы человека и гражданина. Таким образом, разумно понимать социальную защиту как одно из направлений деятельности государства, русле осуществления государством своей социальной функции.

Отечественная наука государственного права понимает социальную защиту сквозь призму осуществления конституционных норм, через принципы и механизмы правового регламентирования. Такая категория, как социальная защита, содержит весь комплекс средств и охранительного, и правозащитного характера.

Такое положение вещей можно объяснить тем, что реализация социальной защиты должна происходить не только в ситуации, при которой человек оказался в положении нуждающегося в социальной защите и имеющего на нее права. Она должна реализовываться и при заинтересованности государства в осуществлении предупредительных мер.

Социальная защита представляет собой работу институтов как государственного, так и негосударственного характера, которая направлена на реализацию мер экономического, правового, организационного характера, которые направлены на предупреждение или смягчение негативных последствий для человека и его семьи при наступлении определенных социально значимых обстоятельств (в том числе социальных рисков), а также на сохранение и восстановление достойного и необходимого уровня их социального благополучия и безопасности.

Формы социальной защиты

Социальная защита включает три основные формы: социальное обеспечение, социальное страхование и социальную помощь.

Таким образом, к формам социальной защиты относятся:

- проведение мероприятий по социальному обеспечению;
- предоставление услуг по социальному страхованию;
- оказание социальной помощи.

Рассмотрим эти формы социальной защиты.

Социальное обеспечение

Социальное обеспечение – это организованная государством форма помощи для утверждённого круга лиц, оказываемая при наступлении определённых юридических фактов, в установленных законом ситуациях, с целью выравнивания социального положения граждан.

Социальное обеспечение включает: выплаты, услуги либо натуральные блага, предоставляемые при наступлении (или наличии) определённых социальных рисков, связанных с невозможностью граждан своими силами обеспечить себя или нетрудоспособных членов своей семьи достаточными средствами к жизни.

Неотъемлемая часть социального обеспечения – предоставление нуждающимся гражданам социальных услуг взамен либо в дополнение к денежным выплатам (например, услуг домов-интернатов и других социальных учреждений), а также разного рода преимуществ (например, по оплате лекарств, по бесплатному протезированию и др.).

Социальное страхование

Социальное страхование – это система компенсации населению последствий социальных рисков, связанных с потерей трудоспособности и доходов. Она основана на страховых начислениях работодателей, работников и распространяется только на лиц, осуществлявших выплату страховых взносов.

Социальное страхование может быть обязательным (при страховой поддержке государства) и добровольным (построенным на принципах коллективной взаимопомощи).

При этом фонды добровольного социального страхования рассматриваются как дополнение к обязательному страхованию.

Социальная помощь

Социальная помощь представляет собой финансирование потребностей отдельных индивидов или категорий населения, не имеющих других источников существования.

Социальная помощь носит адресный характер и изначально предполагает проверку нуждаемости лица, претендующего на ее получение.

В отличие от социального страхования, которое основано на страховых отчислениях, социальная помощь предоставляется независимо от уплаты взносов, она может иметь и денежную, и натуральную формы (обеспечение горячим питанием, лекарствами и т.д.).

Одним из основных направлений социальной помощи являются программы по поддержке малообеспеченных граждан, финансируемые за счет правительственных средств. Организационной основой системы социальной помощи являются социальные программы. В структуру социальной помощи входит обязательная и дополнительная социальная помощь.

Обязательную помощь представляют государственные программы оказания материальной помощи и социального обслуживания населения по устранению последствий воздействия социальных рисков или их минимизации.

Дополнительная социальная помощь включает программы оказания помощи, базирующиеся на деятельности общественных организаций и благотворительных фондов, благотворительных взносов юридических и физических лиц, а также гуманитарная помощь.

Социальная помощь может оказываться в виде социальных льгот, которые выполняют две функции – компенсирующую и стимулирующую.

Компенсационный характер льгот состоит в создании равных условий для субъектов с неравными возможностями (инвалиды, сироты).

Стимулирующая функция льгот заключается в побуждении к отдельным видам общественно полезной деятельности.

Социальная помощь предоставляется также в виде безналичных жилищных субсидий для малоимущих категорий населения.

Основные принципы социальной защиты

Социальная защита населения создана таким образом, чтобы она могла базироваться на таких основных принципах:

– партнерство. Государство обязуется исполнять свои обязательства перед людьми по социальной защите, однако партнерство при этом – неотъемлемая часть. Поэтому тесное сотрудничество между государством и частными организациями наблюдается повсеместно;

– экономическая справедливость. Сама структура государства во многом основана на экономических отношениях. Государство должно выровнять возможности людей, определяя на основании принципа экономической справедливости приоритеты распределения средств, причем каждая из категорий граждан должна удовлетворить собственные установленные индивидуальные запросы для поддержания комфортной жизни;

– адаптивность. Социальная защита должна работать так, чтобы она постепенно самосовершенствовалась, за что отвечают разные звенья всей системы социальных взаимоотношений, функционирующих в государстве;

– приоритет государственных начал. Основной задачей РФ в социальном направлении является необходимость помогать достигать определенного уровня жизни, который будет приемлемым, людям, которые самостоятельно по объективным причинам этого сделать не могут;

– превентивность мер по соцзащите. Определение факторов риска, связанных с социальным направлением. Как правило, работает на региональном уровне, имеет собственные звенья управленческого приоритета, основной задачей которого считается наиболее гибкое сочетание предоставления услуг на платной или бесплатной основе для поддержания нормальных условий жизни.

Меры социальной защиты

К мерам социальной защиты относятся следующие мероприятия:

- установление минимального уровня оплаты труда, пенсий, стипендий;
- меры по преодолению безработицы;
- поддержка многодетных семей;
- выплата пособий на детей;
- контроль за соблюдением прав детей.

Виды социальной защиты

Социальная защита осуществляется на государственном уровне и в частном порядке.

К государственным формам социальной защиты относятся:

- доступное здравоохранение и образование;
- пенсионное обеспечение;
- система социального обслуживания и предоставления социальных услуг;
- предоставление льгот;
- меры социальной поддержки.

Негосударственные формы социальной защиты – это:

- благотворительность;
- добровольное социальное страхование;
- частные системы здравоохранения и др.

Основные виды социальной защиты – это:

- обеспечение пенсиями;
- обеспечение пособиями;
- бесплатное медицинское обслуживание;
- предоставление санаторно-курортного лечения;
- социальная помощь семьям, имеющим детей;
- обеспечение жильем за счет государственных фондов и т.д.

Социальная защита населения муниципального образования осуществляется в различных организационно-правовых формах, таких как: индивидуальная ответственность работодателей, страхование, социальное страхование, адресная социальная помощь, государственное социальное обеспечение и др. В настоящее время институт социальной защиты каждого муниципального образования характеризуется совокупностью охватываемых им видов социальной защиты и используемых организационно-правовых форм.

Виды социальной защиты населения муниципального образования представлены на рисунке 1.

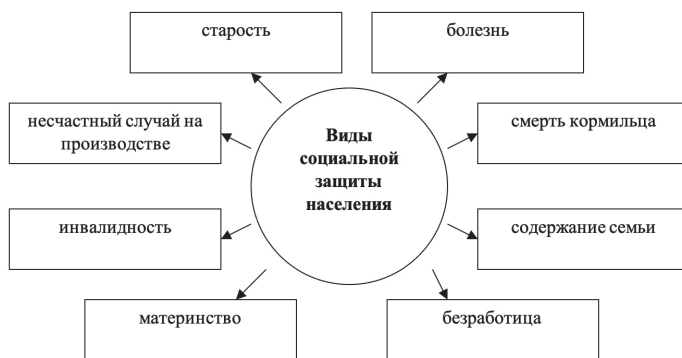


Рисунок 1 - Виды социальной защиты населения муниципального образования

Основные организационно-правовые формы социальной защиты населения муниципального образования представлены на рисунке 2.

Объектом социальной защиты населения муниципального образования выступают:

- 1) все население муниципального образования;
- 2) отдельные группы и слои населения муниципального образования, например, муниципальные служащие;
- 3) социально уязвимые группы населения муниципального образования (дети, многодетные и асоциальные семьи, инвалиды, пенсионеры, безработные и т.д.).

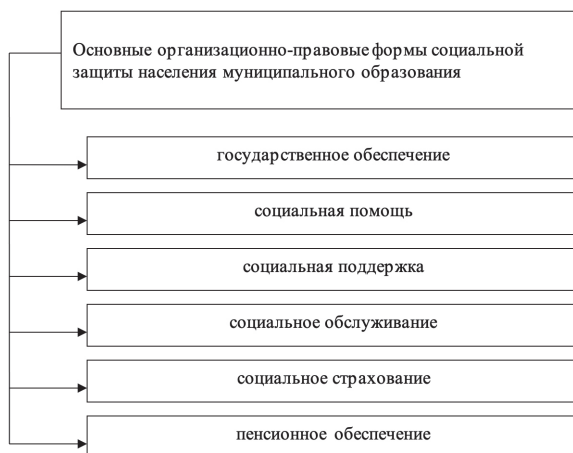


Рисунок 2 - Основные организационно-правовые формы социальной защиты населения муниципального образования

Необходимо отметить, что социальное обеспечение в МО должно исходить из принципа экономической самостоятельности местных органов управления. Он реализуется на основе разграничения экономических полномочий субъектов федерального и местного уровней. Социальные пособия и другие выплаты на федеральном уровне в минимальных размерах должны быть гарантированы, а все выплаты сверх того будут производиться из местного бюджета и местных фондов социального страхования.

На сегодняшний день органы местного самоуправления играют значительную роль практически во всех вопросах социальной защиты. Они несут главную ответственность за предоставление льгот, предусмотренных федеральным законодательством, жилищных субсидий и местных пособий. Исключение составляют несколько видов помощи, напрямую предоставляемых федеральными органами, такие как детские пособия, а также ряд региональных пособий.

При этом следует отметить, что бюджетный кризис и отсутствие адекватной компенсации расходов по обеспечению льгот, предусмотренных федеральным законодательством, из бюджетов вышестоящих уровней зачастую приводят к тому, что органы местного самоуправления предоставляют такую помощь лишь выборочно.

На современном этапе в социальной защите населения Российской Федерации выделяется четыре приоритетных направления: социальная защита детей, детства и отрочества; социальная защита трудоспособного населения; социальная защита нетрудоспособных граждан; социальная защита семьи.

Список использованных источников

1. 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].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2019. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2019. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2019. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2019. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Годжаева Элеонора Славиковна,
кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и
маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Горяев Виталий Вячеславович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Особенности реализации системы социальной защиты населения в муниципальном образовании

Настоящая статья посвящена актуальным вопросам развития системы социальной защиты населения в муниципальном образовании. Продуктивное функционирование данной сферы зависит не только от правильно выстроенной системы нормативно-правовых актов, но и от эффективной работы государственных и муниципальных органов, а также соответствующих учреждений в системе социальной защиты населения.

Eleonora S. Gojaeva,
Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy
Vitaly V. Goryaev,
master's degree student of the Moscow International Academy

Features of the implementation of the social protection system of the population in the municipality

This article is devoted to topical issues of the development of the social protection system of the population in the municipality. The productive functioning of this sphere depends not only on a properly structured system of normative legal acts, but also on the effective work of state and municipal bodies, as well as relevant institutions in the social protection system of the population.

Комплекс социальной защиты граждан в муниципальных образованиях формируется, исходя из изменений федерального законодательства. Соответственно, основными факторами, влияющие на исторический процесс трансформации данной системы, являются институциональные механизмы.

В процессе формирования и изменения системы социальной защиты на муниципальном уровне учитываются как механизмы времен Советского союза, так и современные механизмы, возникшие в период формирования демократичной рыночной системы (в частности, оказание платных и бесплатных социальных услуг).

Проведем анализ фундаментальных исторических этапов формирования и развития механизмов системы социальной защиты населения в муниципальных образованиях в период с конца XX столетия до сегодняшних дней.

В 90-х годах прошлого столетия обозначилось три базовых категории функций социальной защиты граждан. Эти функции представлены:

- социальным обеспечением;
- социальным страхованием;
- социальной помощью [10, с. 70].

Под социальным обеспечением следует подразумевать получение гражданами выплат, гарантию которых дало государство. Это пенсии, пособия и прочие формы. К социальному обеспечению также относятся льготы.

Социальное страхование предполагает под собой, что государство окажет поддержку в случае наступления тех или иных страховых рисков. Социальное страхование может осуществляться как с помощью добровольного, так и с помощью обязательного страхования граждан.

В России действует Федеральный закон «О государственной социальной помощи», реализующийся на территории всех муниципальных образований. Этот нормативно-правовой акт способствовал закреплению в законодательстве механизмов социальной помощи в отношении отдельных категорий граждан. В частности, закон был нацелен на защиту малообеспеченных семей и отдельных граждан. Данный Федеральный закон обозначил, что этим категориям граждан предоставляются социальные пособия, субсидия. Они могут получать компенсации и товары, жизненно важные для жизнедеятельности. Все расходы, связанные с этим обеспечением, согласно Федеральному закону, государство обеспечивает из федерального и регионального бюджетов. Если муниципальное образование планирует ввести меры социальной поддержки для своих граждан, то это должно быть профинансировано из местного бюджета. Функциональные категории, которые получили освещение выше, дополняют друг друга. Это позволяет обеспечить баланс и эффективность в работе системы социальной защиты граждан [5, с. 164].

Таким образом, социальная помощь взаимосвязана с базовыми формами социальной защиты, которую предоставляет государство, которые распространяются на все муниципальные образования.

Переходный период в Российской Федерации обозначился недостаточным финансовым обеспечением, правовыми проблемами и прочими факторами, которые снизили эффективность работы системы социальной защиты в муниципальных образованиях. В рамках переходного периода негативные явления в жизни граждан развивались быстрее, чем система социальной защиты могла им противодействовать. В это время особую значимость приобрела социальная помощь. При этом в каждом муниципальном образовании активизировалась деятельность органов социальной защиты по предоставлению форм социальной поддержки и помощи всем нуждающимся гражданам.

В начале 2000-х годов отечественная система социальной защиты граждан получила несколько новых элементов. Сюда вошло социальное страхование, а также социальная поддержка. Последняя осуществлялась посредством выплат населению, в том числе в независимости от потребности в этих выплатах. Государство предоставляло льготы, проводило адресные выплаты нуждающимся,

а местные органы социальной защиты являлись своеобразным «проводником» для реализации его социальных функций. Социальное обслуживание граждан в муниципальных образованиях также осуществлялось из федерального и регионального бюджетов.

Следует обратить внимание, что в ходе развития функциональных элементов системы социальной защиты, они всё в большей мере стали переходить в область социального страхования. Этот процесс объясняется тем фактом, что в современных реалиях именно социальное страхование является в наибольшей степени эффективным. Здесь сочетается личная ответственность граждан за благополучие себя и собственных близких и государственная поддержка. В настоящее время эти функциональные элементы в рамках единой системы обеспечивают исполнение ряда государственных гарантий в области социальной защиты в муниципальных образованиях. Эти гарантии представлены:

- определением МРОТ;
- пенсионным обеспечением;
- пособиями лицам с детьми;
- стипендиальным обеспечением;
- индексацией доходов при инфляционных процессах;
- компенсацией потерь, вызванных природными бедствиями;
- обеспечением по безработице;
- обеспечением достойных условий трудовой деятельности;
- социальным обслуживанием отдельных категорий граждан [4, с. 8].

Отразить исторические этапы развития системы социальной защиты граждан в муниципальных образованиях можно схематично. Эта схема получила отражение на рисунке 1.

На основе данного рисунка можно обозначить, что преобразование и развитие социальной защиты граждан имело продолжительный характер. В основе этих преобразований лежали не только очевидные факторы, такие как правовые реформы, международная интеграция, изменение экономики и прочее.

В 2000-е годы из спектра форм социальной защиты был удален блок социального обеспечения и социальной помощи, но были добавлены блоки социальной помощи и социального обслуживания. С 2010 г. по настоящее время были добавлены блоки пенсионного обеспечения и организации занятости.

Влияние на развитие системы социальной защиты в муниципальных образованиях оказывало изменение самих взглядов общества и концепций общественного развития. Как следствие, возникала потребность в развитии социальных систем государства и их четкое проецирование на местный уровень. Проведенный обзор динамики развития системы социальной защиты позволяет обозначить базовые факторы, которые способствовали ее развитию. Среди этих факторов можно обозначить факторы политики, экономики, идеологии и пр. Они получили отражение на рисунке 2.



Рисунок 1 – Трансформация системы социальной защиты населения муниципальных образований

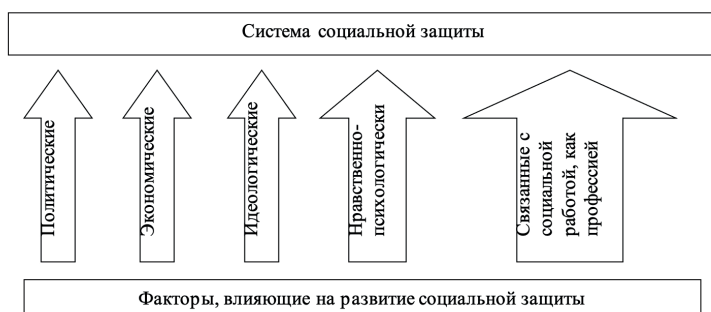


Рисунок 2 – Факторы, влияющие на развитие социальной защиты населения

Политические факторы играют фундаментальную роль в процессах трансформации системы социальной защиты населения. Эта роль обусловлена тем фактом, что политические процессы во многом определяют способности муниципальных образований реализовывать социальную защиту граждан, гарантом обеспечения которой является то же государство [27, с. 226].

Обозначенные выше механизмы обеспечения эффективной работы системы социальной защиты позволяют говорить о том, что социальная защита является составляющей национальной безопасности страны.

Рациональное разделение полномочий между уровнями власти и исполнительными органами с целью осуществления социальной защиты граждан РФ является очень важной особенностью трансформации системы социальной защиты в муниципальных образованиях. Поэтому, безусловно, при анализе факторов, оказывающих воздействие на развитие социальной защиты граждан, нельзя упускать из внимания факторы экономики. Экономические факторы определяют процессы осуществления социальной защиты граждан, а также особенности реализации социальной защиты. Это объясняется тем фактом, что именно экономические процессы во многом определяют финансовые возможности системы социальной защиты, за счёт которых и обеспечивается работа всего комплекса.

Говоря об экономических факторах, отдельно раскроем особенности финансирования системы социальной защиты на уровне муниципального образования. Еще на начальном этапе создания системы социальной защиты в нашей стране руководство государства приняло решение о том, что финансирование мероприятий данной системы из местных бюджетов нерационально, поскольку ресурсы бюджета многих из муниципальных образований недостаточны для такого масштабного финансирования. Поэтому и на начальном этапе создания системы социальной защиты, и в настоящее время все меры, реализуемые в рамках государственных программ на территории муниципальных образований, а также на основе ежегодно утверждаемых объемов мер поддержки населения система социальной защиты на данном уровне финансируется из федерального и регионального бюджета.

Помимо экономических факторов, на трансформацию системы социальной защиты в муниципальных образованиях значимую роль играют демографические проблемы. Идеологические факторы также прямым образом оказывают влияние как на саму систему социальной защиты в муниципальных образованиях, так и на другие факторы.

Таким образом, можно сказать, что в результате трансформации системы социальной защиты населения в муниципальных образованиях на сегодняшний день выделились следующие блоки: социальное обслуживание, социальное страхование, организация занятости на основе взаимодействия органов социальной защиты и центров занятости на местном уровне, пенсионное обеспечение и социальная поддержка (обеспечение особо нуждающихся категорий населения социальными пособиями, льготами). Важнейшими факторами, которые оказали трансформацию системы социальной защиты населения в муниципальных образованиях с точки зрения исторического подхода, являются политические, на основе которых формировалась нормативно-правовая база системы социальной защиты, а также экономические, которые определили особенности финансирования данной системы.

Список использованных источников

1. Аврамчикова, Н. Т. Государственные и муниципальные финансы: учебник и практикум для вузов / Н. Т. Аврамчикова. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 174 с.
2. Афанасьев, М. А. Право социального обеспечения России: учебное пособие / М. А. Афанасьев, Т. Ю. Голубева. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Проспект», 2023. – 184 с.
3. Барабашев, А. Г. Государственное и муниципальное управление. Технологии научно-исследовательской работы: учебник для вузов / А. Г. Барабашев, А. В. Климова. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 194 с.
4. Борщевский, Г. А. Государственно-частное партнерство: учебник и практикум для вузов / Г. А. Борщевский. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 412 с.
5. Васильева, В. М. Государственная политика и управление: учебник и практикум для вузов / В. М. Васильева, Е. А. Колеснева, И. А. Иншаков. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 441 с.
6. Гимазова, Ю. В. Государственное и муниципальное управление: учебник для вузов / Ю. В. Гимазова; под общей редакцией Н. А. Омельченко. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 453 с.
7. Иванов, В. В. Государственное и муниципальное управление с использованием информационных технологий / В.В. Иванов, А.Н. Коробова. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 383 с.
8. Купряшин, Г. Л. Основы государственного и муниципального управления: учебник для вузов / Г. Л. Купряшин. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 574 с.
9. Малофеев, И. В. Социальные услуги в системе социального обслуживания населения / И. В. Малофеев. – 5-е изд., стер. – Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2023. – 172 с.
10. Наумов, С. Ю. Основы организации муниципального управления / С. Ю. Наумов, Е. С. Ведяева, А. А. Гребенникова. – 2-е издание, переработанное и дополненное. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Научно-издательский центр ИНФРА-М», 2020. – 375 с.
11. Никифоров, А. А. Государственная социальная защита населения в Российской Федерации: финансово-экономический аспект / А. А. Никифоров, В. Д. Никифорова, Л. В. Ачба. – Санкт-Петербург: ООО «Скифия-принт», 2023. – 96 с.

Голиков Сергей Анатольевич,
кандидат технических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и
маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Коца Василий Дмитриевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Цели, задачи и параметры составления бизнес-плана

Успех бизнеса зависит от тщательно продуманной идеи, которую проанализировали и зафиксировали в документе. Если предприниматель не учтет риски и не выявит перспективы развития организации, он может понести убытки. И чтобы избежать ошибок, нужно создать бизнес-план проекта, который покажет его сильные и слабые стороны, а также поможет получить инвестиции. Разработка и внедрение бизнес-плана инвестиционного проекта в деятельности предприятия имеет вдвое больше шансов на успех, чем осуществление деятельности компании без бизнес-плана. Бизнес-плана инвестиционного проекта позволяет: четко определить цели проекта; рассчитать бюджет; определить сроки реализации; выделить сильные и слабые стороны предприятия; проанализировать риски и период окупаемости.

Sergey A. Golikov,
Candidate of Technical Sciences, Associate Professor of Economics, management and
marketing of the Moscow International Academy
Vasily D. Koltsa,
master's degree student of the Moscow International Academy

Goals, objectives and parameters of the business plan

The success of a business depends on a carefully thought-out idea that has been analyzed and recorded in a document. If an entrepreneur does not take into account the risks and does not identify the prospects for the development of the organization, he may incur losses. And in order to avoid mistakes, you need to create a business plan for the project that will show its strengths and weaknesses, as well as help you get investments. The development and implementation of a business plan for an investment project in the company's activities has twice as much chance of success as the implementation of the company's activities without a business plan. The business plan of the investment project allows you to: clearly define the goals of the project; calculate the budget; determine the timing of implementation; highlight the strengths and weaknesses of the enterprise; analyze the risks and payback period.

Бизнес-план – это документ, в котором подробно описаны действия по развитию проекта компании. Он позволяет узнать перспективные методики для управления предприятием, оценить риски, а также рассчитать первоначальные расходы и доходы.

В бизнес-плане содержится информация:

1. Об инициаторе проекта.
2. Описание продукции или услуг.
3. Анализ рынка.
4. Маркетинговая стратегия.
5. Экономические расчеты ведения деятельности.
6. Эффективность идеи.

В документе присутствует текст, графики, таблицы, фотографии, расчеты, отчеты, данные исследований и тому подобное.

Цели бизнес-плана:

1. Оценка и анализ перспектив развития будущего проекта. Идея может показаться прибыльной на этапе формирования, но при тщательном разборе рисков проект оказывается убыточным.

2. Убеждение инвесторов, готовых вложить средства.

3. Допуск к получению субсидий и государственной поддержки - например, грантов.

Задачи бизнес-плана:

1. Определить направление бизнеса.

2. Оценить рынок сбыта и его особенности.

3. Утвердить краткосрочные и долгосрочные цели.

4. Разработать стратегию продвижения.

5. Выяснить, какие специалисты нужны для реализации проекта.

6. Определить качество продукта и оценить масштаб производства.

7. Оценить риски и издержки.

8. Прописать бюджеты на всех этапах реализации проекта.

9. Рассмотреть варианты маркетинговых мероприятий.

10. Указать экономические показатели и параметры, по которым будет оцениваться каждый этап реализации плана.

Бизнес-план может составляться для нескольких групп лиц - от этого будет зависеть регламент его оформления.

Бизнес-план 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.

Составляя план, предприниматели ищут способы сократить расходы и увеличить прибыль для стабильного развития компании.

Таблица 1 – Параметры составления бизнес-плана

Параметры	Для себя и сотрудников	Для инвесторов
Для кого?	Сам предприниматель и сотрудники	Сторонние предприниматели, банки, кредиторы, партнеры, государство
Для чего?	Составить четкий план действий для каждого участника процесса и понять, как прийти к желаемому результату	Доказать эффективность вложения денежных средств, а также показать важность проекта для общества
Важная информация в документе	Показать этапы и расписать бюджеты	Подробно отразить эффективность инвестиций, доходов, рентабельности и окупаемости - с подтверждающими данными
Требования к оформлению	<p>План отражает только важные этапы. Его не обязательно оформлять, распечатывать и прописывать резюме.</p> <p>В бизнес-плане для внутреннего рассмотрения главное - отразить реальную ситуацию</p>	<p>В данном случае регламент оформления строгий. Например, популярный стандарт бизнес-планирования от UNIDO включает такие разделы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Резюме. 2. Описание отрасли и компании. 3. Описание услуг или товаров. 4. Продажи и маркетинг. 5. План производства. 6. Организационный план. 7. Финансовый план. 8. Оценка эффективности проекта. 9. Гарантии и риски компании.

		10. Приложения. Документ нужно составить аккуратно, избегая ошибок и неточностей. При этом добавляются: текст, таблицы, графики, результаты исследований и диаграммы. К письменному плану можно сделать презентацию и предоставить образцы продукта
Какой результат?	Понять рынок сбыта и нишу в целом, а также рассчитать стартовый капитал и дальнейшие вложения в развитие и продвижение продукта	Убедить инвесторов вложить свои деньги в проект, получить кредит от банка или грант от государства

А с помощью SWOT-анализа бизнесмены определяют слабые и сильные стороны, а также находят возможности развития и замечают угрозы, которые в будущем нужно минимизировать.

Бизнес-план имеет следующую структуру.

Титульный лист:

- название проекта или организации;
- данные о руководителе проекта;
- дата составления;
- сумма инвестиций и кредитов и т.д.;
- информация о разработчике плана.

Резюме:

- главная идея продукта и компании в деталях;
- конкурентные преимущества;
- организация производства;
- необходимый объем инвестиций;
- гарантии получения прибыли и возврата инвестиций;
- запланированная выручка от продаж за определенный период;
- срок окупаемости;
- стратегия продвижения;
- количество вложенных собственных средств;
- зарегистрирована ли ТМ и так далее.

Описание отрасли и компании:

- миссия и цель компании;
- основатель и руководитель компании;
- структура компании;

- история возникновения продукта;
- место компании на рынке (запланированное или существующее);
- главные конкуренты (прямые и косвенные) и их продукты;
- слабые и сильные стороны конкурентов, их стратегия продвижения;
- темп развития рынка;
- SWOT-анализ предприятия (сильные и слабые стороны, возможности для развития, а также угрозы и риски).

Описание услуг и товаров:

- фотография или эскиз;
- название;
- характеристика продукта или услуги, его польза для потребителя;
- документы для продажи;
- условия упаковки, транспортировки, хранения и использования;
- гарантия и обслуживание клиентов.

Продажи и маркетинг:

- кто будет реализовывать товар - производитель, магазины, кафе и так далее;

- целевая аудитория (кто будет покупать);
- ценообразование;
- запланированный объем продаж;
- пути достижения ожидаемого уровня продаж;
- контент для блога и социальных сетей для узнаваемости бренда;
- бюджет на рекламу: как он был рассчитан, сколько денег в месяц надо тратить на продвижение, как будете отслеживать эффективность рекламных кампаний, KPI (ключевые показатели эффективности) и прочее;
- вид, структура и способ создания сайта для онлайн присутствия.

Онлайн присутствие. В современном мире абсолютно каждый бизнес нуждается в качественном сайте (независимо от ниши). Онлайн присутствие играет очень важную роль для успеха дела, поэтому этот момент крайне важно продумать в бизнес плане.

Сайт поможет:

- привлечь больше заинтересованных клиентов, которые легко найдут информацию о компании в интернете благодаря SEO-оптимизации;
- увеличить продажи с помощью различных маркетинговых инструментов, о которых расскажем чуть ниже;
- повысить узнаваемость бренда, тем самым, увеличивая авторитет компании и выделяясь на фоне конкурентов.

План производства:

- максимальное количество продукции, которое можно производить в течение определенного периода (месяц, квартал, год);
- бюджет на рабочих - количество работающих, размер зарплаты каждого, необходимость и возможность привлечения подрядчиков;
- стоимость оборудования, амортизация;
- перечень сырья с ценами;

- стоимость зданий (склад, офис, место производства);
- постоянные и переменные затраты;
- себестоимость продукции.

Организационный план:

- форма собственности;
- расположение предприятия - офис, склад, производство, точки продаж;
- главные специалисты предприятия, инвесторы и директор;
- взаимодействие подразделений между собой (иерархия);
- сроки реализации проекта.

Финансовый план:

- отчет или план расходов на подготовительный и основной периоды;
- ожидаемая прибыль;
- расчет размера налогов;
- отчет о прибылях и убытках;
- срок окупаемости;
- коэффициент финансовой зависимости;
- операционный рычаг.

Оценка эффективности проекта:

- внутренняя норма доходности (процентная ставка, рентабельность инвестиций);
- индекс рентабельности (чем больше значение этого показателя, тем выше отдача денежной единицы, инвестированной в данный проект);
- чистая текущая стоимость проекта или NPV;
- точка безубыточности (за какое время и при каком объеме реализации предприятие сможет окупить все вложения и начнет получать прибыль).

Гарантии и риски компании:

- все потенциальные риски и угрозы;
- меры защиты предприятия от угроз;
- запланированные мероприятия для устранения негативного влияния на компанию в случае возникновения критической ситуации.

Приложения. В этот раздел обычно добавляют различные таблицы, графики, эскизы, схемы и другие дополнения.

Список использованных источников

1. 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].
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. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – 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°, 2021.

2019. – 235 с.: ил. – (Учебные издания для магистров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
4. 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.
 5. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2022. - №49. - 20-26 с.
 6. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
 7. 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.
 8. Панков, Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2020. – 237 с.
 9. Ряховская, А.Н. Антикризисное бизнес-регулирование: монография. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 240 с.
 10. Уэбстер, Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2020. – 272 с.

Гостев Александр Николаевич,
доктор социологических наук, профессор ФГКОУ ВО «Академия управления
Министерства внутренних дел РФ»
Гусев Кирилл Андреевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Государственное регулирование малого предпринимательства

Сегодня, с учетом последних событий в мире, Российская Федерация оказалась в довольно трудной геополитической ситуации, что естественно сказывается и на состоянии ее экономики. Введение санкций в отношении России негативно влияет на малый и средний бизнес, что делает тему оказания мер поддержки малым и средним предпринимателям как никогда актуальной. Компетенция органов государственной власти и местного самоуправления реализуется в самых разных сферах, в том числе в экономике, где органы публичной власти, помимо выполнения иных функций, содействуют становлению и развитию малого и среднего предпринимательства.

Alexander N. Gostev,
Doctor of Social, Professor
Kirill A. Gusev,
master's degree student of the Moscow International Academy

State regulation of small business

Today, taking into account recent events in the world, the Russian Federation has found itself in a rather difficult geopolitical situation, which naturally affects the state of its economy. The introduction of sanctions against Russia has a negative impact on small and medium-sized businesses, which makes the topic of providing support measures to small and medium-sized entrepreneurs more relevant than ever. The competence of public authorities and local self-government is implemented in a variety of areas, including in the economy, where public authorities, in addition to performing other functions, contribute to the formation and development of small and medium-sized businesses.

Государственное регулирование предпринимательской деятельности – формы, методы и средства государственного влияния на деятельность предприятий и организаций для создания нормальных условий их функционирования, а также развития и ослабления негативных тенденций такой деятельности.

Основные методы государственного регулирования предпринимательской деятельности – административные, правовые и экономические.

Административные методы основаны на силе государственной власти, в частности на мероприятиях запрета, разрешения и принуждения. Они воплощаются в жизнь с помощью указов, распоряжений.

В развитых странах мира применяются в основном в сфере охраны окружающей среды. В то же время их роль значительно возрастает в сложных критических ситуациях.

Правовые методы воплощаются в практику посредством принятия соответствующих законов, в частности антимонопольного законодательства и законов антимонопольной деятельности государства.

Экономические методы базируются на использовании налогов, финансово-кредитных рычагов, цен и тарифов. Различают прямые (с помощью бюджетной политики) и косвенные (с помощью налоговой инвестиционной, амортизационной и других форм экономической политики) экономические методы.

Прямые методы регулирования предпринимательской деятельности дают быстрый эффект, косвенные – отдаленный во времени. Так, после принятия нового налогового законодательства ожидаемый эффект наступает через 1,5-2 года.

Главным инструментом воздействия государства на предпринимательскую деятельность является налоговая политика, в частности использование инвестиционного налогового кредита. В США, например, такой кредит означает снижение налогооблагаемого минимума на сумму капиталовложений на приобретение машин и оборудования. Льготные инвестиционные кредиты предоставляют предприятиям в Германии для освоения отсталых регионов, специальные инвестиционные кредиты – для создания высокотехнологичных производств, субсидии – согласно структурной программе развития средних городов и др.

Во Франции при создании новых промышленных зон предприятия, специализирующиеся на производстве определенных видов продукции, получают налоговые льготы сроком на 10 лет. В Англии не взимаются налоги при осуществлении капиталовложений в оборудование на научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки, а при осуществлении капиталовложений в строительство сооружений они снижаются почти на 80%.

Государственное регулирование предпринимательской деятельности осуществляется по ряду направлений, к числу которых можно отнести следующие:

- во-первых, осуществления антимонопольного регулирования предпринимательства;
- во-вторых, применение методов и форм государственного нормирования и планирования;
- в-третьих, системы государственного регулирования цен;
- в-четвертых, осуществление государственного контроля за предпринимательством;
- в-пятых, регулирование системы экономических международных отношений.

Государство применяют для регулирования предпринимательской деятельности определенные методы. Эти методы можно разделить на две основные группы:

- во-первых, прямые административные методы, к числу которых относят систему государственного заказа, определение целей стратегического развития экономики, отражение этих целей в государственных планах, осуществление государственной регистрации предпринимателей и так далее;

– во-вторых, косвенные методы, к числу которых относят систему налогов и налоговых льгот, льготное кредитование, плату за ресурсы и так далее.

Важнейшим элементом государственного регулирования предпринимательства выступает и государственный контроль, воплощающий в себе одно из средств государственного регулирования экономической деятельности.

Государственное регулирование предпринимательской деятельности осуществляется посредством применения различных средств регулирования, к числу которых относятся следующие: правовые, то есть те, которые воплощены в системе юридических норм, нормативно-правовых актах, правоотношениях, правосознании, актах реализации права и прочем; неправовые, включающие в себя экономические, политические, организационно-технические средства. Причем следует отметить, что последние два вида средств существует только внутри правового регулирования, в то время как экономические средства могут находиться за его пределами.

Разновидностью экономических средств являются меры регулирования денежного обращения, эмиссия государственных ценных бумаг, субсидии и прочее.

Поддержка малого и среднего бизнеса является одним из важнейших факторов для успешного развития предприятий среднего бизнеса. Отметим, что именно финансовая помощь предприятий среднего бизнеса является главным показателем грамотно выстроенной экономики в стране, направленной на развитие производства.

В зависимости от экономической отрасли, особенностей предприятия и приоритетов властных структур, малый бизнес поддерживают на трех уровнях.

Федеральную поддержку оказывают министерства экономики, финансов, труда и социального развития, науки и технологий, а также комитет по развитию малого бизнеса в РФ. Государственные органы проводят конкурсы на получение грантов, субсидий, налоговых льгот для отдельных предприятий.

Региональную поддержку проводят фонды и департаменты, поддерживающие малые предприятия в субъектах федерации. Такие властные структуры оказывают финансовую поддержку, консультируют новичков в сфере налоговой и бухгалтерской отчетности, привлекают бизнес к спонсорской деятельности.

Муниципальный уровень развития малого предпринимательства представлен местными фондами, выдающими кредиты на льготных условиях. Такие структуры позволяют бизнесу быстрее начать работу, получить первую прибыль и не закрыться в условиях высокой конкуренции.

Инструменты господдержки призваны решить две основные проблемы малого бизнеса: нехватку свободных денег для производства и потребность в стабильном сбыте готовой продукции. Правительство предоставляет льготные кредиты и субсидии, государственные заказы на товары и услуги.

Для бизнесменов финансовая поддержка является необходимой в связи с тем, что именно в начале своей деятельности предприятия сталкиваются с финансовыми проблемами, когда нужны самые основные вложения в основные средства и другие активы.

Для государства также является важной помощью предпринимателям, так как, создавая различные программы в поддержку бизнеса, они смогут объединить свои усилия на ведомственном уровне. Кроме того, как показывает зарубежный опыт, присутствие в стране большого количества предприятий среднего бизнеса способствует устойчивому деловому климату, что является привлекательным для инвесторов. Рассматривая поддержку среднего бизнеса в России, отметим, что в настоящее время дела обстоят весьма неплохо. Власти каждого региона страны организуют различные меры, направленные на комплексную поддержку среднего бизнеса.

Для помощи предпринимателям государство ежегодно выделяет огромные суммы. Для поддержки малого бизнеса работает ряд госпрограмм, цель которых – содействие субъектам предпринимательства. Многие из них действуют уже на протяжении нескольких лет, но до сих пор не все бизнесмены знают, как ими воспользоваться.

Государство предоставляет предпринимателям различные виды содействия:

Финансовое – программы поддержки малого бизнеса подразумевают выделение субсидий, суммы которых колеблются от 60 тыс. до 25 млн руб.

Имущественное – предприниматели получают возможность безвозмездно или на льготных условиях пользоваться государственным имуществом (аренда помещений, земельных участков).

Информационное – путем создания федеральных и региональных информационных систем, официальных сайтов для обеспечения субъектов предпринимательства актуальными сведениями.

Консультационное – поддержка малого предпринимательства подразумевает оказание содействия в виде профессиональных консультаций.

Образовательное – разработка программ подготовки специалистов, повышения квалификации сотрудников.

Помощь, предусматриваемую мерами государственной поддержки малого бизнеса в России, оказывают разные инстанции. К ним относятся:

1. Администрация города – предоставление необходимой информации.
2. ТПП (Торгово-промышленная палата) – бесплатное консультирование по вопросам права, развития компаний, маркетинга и др. Оказание помощи для участия малого и среднего бизнеса в выставках федерального и международного уровня.
3. Фонд поддержки предпринимательства – проведение профессиональной экспертизы бизнес-проектов, составленных предпринимателями. В случае их одобрения – выделение финансирования на развитие предприятия.
4. Бизнес-инкубаторы – создание эффективной инфраструктуры: предоставление площадей под офис, бизнес-консультации, рекламные проекты, содействие в привлечении инвестиций.
5. Венчурные и гарантийные фонды – финансовая помощь перспективным стартаперам и молодым бизнесменам, выделение грантов.
6. Центр занятости населения – поддержка безработных граждан, которые планируют открыть свое дело.
7. Фонды поддержки малого бизнеса.

Список использованных источников

1. 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].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2019. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2019. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2019. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2019. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Егорова Стэлла Курбановна,
доктор экономических наук, профессор. доцент кафедры экономики,
менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Бакаев Хуршид Махмудович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Методика анализа финансово-хозяйственной деятельности

Анализ хозяйственной деятельности является научной базой принятия управленческих решений в бизнесе. С помощью анализа финансовой деятельности предприятия изучаются тенденции развития, глубоко и системно исследуются факторы изменения результатов деятельности, обосновываются планы и управленческие решения, осуществляется контроль за их выполнением, выявляются резервы повышения эффективности производства, оцениваются результаты деятельности предприятия, вырабатывается экономическая стратегия его развития.

Stella K. Egorova,
Doctor of Sciences, Professor associate Professor of Economics, management and
marketing of the Moscow International Academy
Khurshid M. Bakayev,
master's degree student of the Moscow International Academy

Methodology of analysis of financial and economic activity

The analysis of economic activity is the scientific basis for making managerial decisions in business. With the help of the analysis of the financial activity of the enterprise, development trends are studied, factors of changes in the results of activities are deeply and systematically investigated, plans and management decisions are justified, their implementation is monitored, reserves for improving production efficiency are identified, the results of the enterprise's activities are evaluated, an economic strategy for its development is developed.

Основополагающей целью проведения анализа и диагностики финансово-хозяйственной деятельности предприятия выступает обеспечение роста эффективности его функционирования посредством системного изучения всех видов деятельности хозяйствующего субъекта и обобщения их результатов.

Анализ финансового состояния предприятия основывается на данных финансовой отчетности, которая является по существу «лицом» фирмы. Она представляет собой систему обобщенных показателей, которые характеризуют итоги финансовой деятельности предприятия. Данные финансовой отчетности служат основными источниками информации для анализа финансового состояния предприятия. Ведь для того, чтобы принять решение необходимо проанализировать обеспеченность финансовыми ресурсами, целесообразность и эффективность их

размещения и использования, платежеспособность предприятия, его финансовые взаимоотношения с партнерами. Оценка этих показателей, нужна для эффективного управления фирмой. С их помощью руководители осуществляют планирование, контроль, улучшают и совершенствуют направление своей деятельности.

Можно выделить два принципа, по которым проводят комплексный анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия:

Внутренний анализ. Это исследование могут провести только сотрудники фирмы, у которых есть доступ к внутренним данным. Они включают в источники не только открытую информацию, но и специфические сведения – например, о проценте брака или возвратов. Результаты внутренних исследований получаются детальными и конкретными и не доступны широкой аудитории. Такой анализ позволяет не только увидеть реальную картину, но и определить причины, которые привели к тем или иным показателям.

Внешний. Такое исследование проводится сторонними аналитиками, среди которых могут быть заинтересованные в успехе бизнеса лица (инвесторы, кредиторы, партнеры), контролирующие органы, средства массовой информации. Внешний анализ может показать, насколько фирма стабильна и платежеспособна, можно ли дать ей финансирование и т.д.

Анализ финансов предприятия необходим для определения положения субъекта коммерческой деятельности. При этом основной интерес представляют объемные и динамические показатели движения производства. Финансовое состояние может существенно влиять на производство. Так, если последнее уменьшается, оно может замедлить. При ускорении – увеличивает. Чем выше темп роста на субъекте коммерческой деятельности, тем больше выручка от реализации и как результат – полученная прибыль. Она является разницей между текущими затратами и выручкой от реализации. Но ориентироваться на прибыль – это только полдела. Этот показатель дополняется рентабельностью. То есть – отношением прибыли к текущим затратам. Это самые важные показатели финансового анализа предприятия. Хотя кроме них еще есть различные индикаторы оборотных средств, расчетов, платежей, имущества. При этом могут возникнуть определенные трудности, которые зависят от выбранной политики предприятия. Это может быть отсутствие средств, недоступность кредитов или сокращение сроков их использования.

Смысл этого действия – оценить и спрогнозировать будущее предприятия, используя при этом бухгалтерский учет и отчетность. Основные задачи, которые преследуются при этом:

1. Оценка финансового состояния коммерческой структуры.
2. Определение силы влияния факторов посредством выявления отклонений показателей.
3. Прогнозирование финансового состояния предприятия.
4. Подготовка и обоснование управленческих решений, которые позволят улучшить фактическое положение коммерческой структуры.

Анализ финансового состояния предприятия может быть, как внешним, так и внутренним. Первый определяется интересами сторонних субъектов

и осуществляется по публичным данным. Внутренний финансовый анализ осуществляется непосредственно работниками предприятия. При этом не упускается из виду соотношение финансового состояния предприятия и темпов производства.

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. И понимать, как реагировать на полученные данные. Нельзя экономить на этом этапе ни времени, ни сил.

Шаг №2. Выбрать необходимые виды анализа деятельности предприятия. В профессиональной литературе можно найти много классификаций видов анализа финансовых результатов деятельности предприятия по различным признакам.

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;
- форма представления («1С», e-mail, бумажный носитель);
- исполнитель;
- источник информации;
- примечания по методологии.

Значимость оценки финансово-хозяйственной деятельности для управления предприятием в настоящее время возросла. Причина этого понятна, поскольку

в условиях рынка добавляются новые факторы, игнорирование которых может привести к печальным последствиям. В условиях рынка обоснованность управленческих решений становится жизненно необходимой, поскольку роль финансовых ресурсов неизмеримо возрастает.

Одним из важнейших факторов в деятельности предприятия является его стабильное финансовое состояние. Финансовое состояние предприятия показывает эффективность его деятельности, рациональность использования, как собственных, так и привлекаемых средств для развития.

Отраслевые особенности предприятий оказывают влияние на следующие вопросы организации финансов:

1. Структуру капитала предприятия по материально-вещественному содержанию (т.е. структуру активов предприятия).

2. Структуру основного и оборотного капитала предприятия (например, в структуру оборотного капитала промышленных предприятий высокий удельный вес занимают производственные запасы и НЗП, торговли - производственные запасы и денежные средства, транспорта – отсутствует элемент оборотного капитала - готовая продукция и т.п.).

3. Длительность операционного, а, следовательно, производственного и финансового циклов предприятия. Например, на предприятиях промышленности из-за длительности производственного цикла, очень высока длительность операционного и финансового циклов предприятия, на торговых предприятиях из-за отсутствия производственной стадии в движении оборотного капитала длительность финансового цикла короткая и т.п.

4. Техничко-экономические особенности отраслей (материалоемкость, топливоемкость, энергоемкость, трудоемкость и т.д.) определяют особенности структуры затрат производства.

5. Организационно-экономические особенности отраслей (концентрация, комбинирование, кооперация, специализация) определяют масштабы деятельности предприятия, способ интеграции производственных процессов и производственную структуру предприятия.

Анализ финансового состояния позволяет определить «слабые» места предприятия. Для устранения таких мест необходимо разработать определенные мероприятия. Даже если предприятие имеет стабильное финансовое состояние, это не значит, что не нужно предпринимать определенных мер по его сохранению.

Однако в методике анализа финансового состояния имеется ряд проблем. Рассмотрим одну из проблем анализа, а именно однозначная трактовка полученных результатов в процессе анализа. Так показатели характеризующие финансовую устойчивость предприятия, очень часто рассматриваются без взаимосвязи с эффективностью деятельности предприятия, а именно показателями доходности. Довольно часто встречаются такие ситуации, при которых результаты анализа состава и структуры имущества свидетельствуют о неблагоприятной структуре капитала, при этом показатели доходности довольно высоки и говорят об эффективном ведении деятельности.

Также иногда получаются противоречивые результаты анализа платежеспособности и результативности деятельности. В этой ситуации у аналитика возникает проблема в формулировании итоговой оценки функционирования предприятия.

В связи с этим необходимо предпринять попытку взаимоувязывания показателей имущественного состояния, показателей доходности и платежеспособности. Одним из направлений решения поставленной задачи выступает предложение по внедрению бальной оценки финансовой ситуации на предприятии. Для этого необходимо проанализировать показатели рентабельности деятельности предприятия, финансовой устойчивости, платежеспособности и ликвидности и каждой группе присвоить весовое значение.

Список использованных источников

1. 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].
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. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – 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: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
4. 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.
5. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2022. - №49. - 20-26 с.
6. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
7. 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.
8. Панков, Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2020. – 237 с.
9. Ряховская, А.Н. Антикризисное бизнес-регулирование: монография. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 240 с.
10. Уэбстер, Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2020. – 272 с.

Жаркова Светлана Леонидовна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Волков Владимир Игоревич,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Современные технологии подбора и найма персонала

Подбор и найм сотрудников являются необходимым звеном системы управления персоналом. Найм персонала является одним из ключевых элементов системы управления человеческими ресурсами, тесно связанным со всеми основными направлениями работы в этой сфере. Каждый процесс подбора сотрудников имеет свои исключительные особенности, каждая конкретная ситуация требует набора определённых методов и техник, а потому требует индивидуального подхода.

Svetlana L. Zharkova,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Vladimir I. Volkov,

master's degree student of the Moscow International Academy

Modern technologies of recruitment and hiring of personnel

Recruitment and hiring of employees is a necessary link in the personnel management system. Recruitment is one of the key elements of the human resource management system, closely related to all the main areas of work in this area. Each recruitment process has its own exceptional features, each specific situation requires a set of specific methods and techniques, and therefore requires an individual approach.

Совершенствование системы найма персонала организации является одним из важнейших качественных показателей работы организации, выражением эффективности кадрового планирования на предприятии. Эффективная система найма персонала на предприятии является актуальной темой, так как именно кадровый потенциал являются главным ресурсом каждой организации.

Наем на работу представляет собой определенный ряд действий, который направлен на привлечение кандидатов, наделенными всеми теми качествами, необходимыми определенной организации для достижения поставленных целей. Управление персоналом начинается с привлечение на работу.

Набора кадров как процесс включает в себя:

- совокупный анализ потребности в кадрах (в настоящем и в будущем);
- формулировка требований к персоналу. Подразумевает точное определение того, кто необходим организации, с помощью анализа работы (должности и рабочего места), подготовить описания данной работы, а также определить точные сроки и определенные условия набора сотрудников; -

определение, из каких основных источников будет поступать кандидаты;

- выбор наиболее подходящей методики для оценки отбора кадров.

Как правило, основные источники набора персонала разделяют на:

- внутренний - это работники организации, имеющие возможность, желание, необходимость и способности занять вакансию недавно открывшуюся;
- внешний - претенденты, которые имеют профессиональные навыки и соответствующее требуемое образование, но трудоустроенные на других организациях, или же временно неработающие, а также те, кто находится в статусе выпускников учебных заведений.

Если внутри организации поиск претендента на конкретную должность не эффективен, то есть не дает положительных результатов, тогда руководителям следует обратиться к внешнему источнику набора. При этом необходимо учесть всю специфику и уровень закрываемой вакансии, и кроме того возможности организации.

Подбор персонала - это искусство, в котором используются те или иные технологии подбора персонала для достижения поставленных задач. Поиск и отбор сотрудников не является четкой, отработанной операцией, а в каждом определенном случае это уникальная программа. Не менее важно учитывать опыт работы, навыки, возраст кандидата, знать все нюансы работы каждого отдела, существующего на предприятии.

Рассмотрим технологии подбора персонала.

Реклама в специализированных СМИ. Если соискатель узнает о вакантной должности с помощью сайта организации или из специализированного издания - это, несомненно, будет говорить о его серьезность в подходе к делу.

Образовательные учреждения различного типа. Следует сказать о том, что во многие университеты, а также организации по проведению курсов повышения квалификации включают в себя службы, помогающие трудоустройству своих выпускников.

Государственные службы занятости. Многие службы владеют общей базой данных, которая превосходит банк кандидатов различного коммерческого агентства по количеству соискателей. Кадровые агентства. На современном рынке многие агентства дополнительно проводят еще и предварительную работу с определенными соискателями, для того чтобы отсеять непригодных кандидатов.

Случайные кандидаты. Очень часто осуществление найма персонала происходит из числа тех, кто самостоятельно обратился в компанию по поводу вакантных должностей. Однако здесь отсутствует вероятность того, что случайные кандидаты могут быть источником высококвалифицированных кадров для организации.

Рекрутинг - современный способ отбора кандидатов, при котором отбор производится на распространенные профессии. Чаще всего сюда относят специалистов линейного уровня. Данная технология заключается в правильном описании вакансии и размещении в тех местах, где будет наибольшее количество заинтересованных кандидатов. В данном случае основной упор ставится на кандидатах в активном поиске работы.

Подбор руководителей или как его называют executive search. Ориентировано это направление на поиск руководителей высшего звена, а также профессионалов высокого уровня. Этим же способом ищутся сотрудники на редкие должности. Executive Search, в отличие от предыдущей технологии, подразумевает более активный поиск соискателей, даже если они в данный момент не ищут работу. Данная технология на данный момент является наиболее эффективной, и часто используемой частными агентствами по поиску кадров.

Скрининг - самый быстрый, не требующий больших денежных вложений. Суть этой технологии заключается в оценивании кандидата по определенным формальным признакам. Личностные качества и особенности кандидатов не исследуются.

Метод headhunting или «охота за головами». Принцип действия этого метода предполагает «переманивание» нужного специалиста в определенной области из одной организации в другую. Для данного способа необходима помощь сторонних компаний, которые и занимаются переманиванием, т.к. процесс переговоров является творческим и трудоемким. Основная задача «охотника» заключается в предложении этому кандидату наиболее выгодных условий в другой организации.

Естественным завершением в процессе подбора работников в организацию является отбор персонала в соответствии с потребностями организации в человеческих ресурсах.

Как видим из проведенного анализа базовая модель рекрутинга подвергнется сегодня трансформации. Так, прогнозируется распространение новой, очень динамичной модели рекрутинга, которая в значительной мере будет основываться на датологии (data science) и технологии искусственного интеллекта (AI).

Традиционная модель, в рамках которой люди, активно ищущие работу, подают заявления на вакансии, рекламируемые компанией, уступит место подходу «Find & Engage». Первый элемент уравнения «find» (находить) означает анализ больших массивов данных пула «искателей» и формирование списков наиболее подходящих кандидатов, экстраполяцию значимых закономерностей и расчет степени открытости индивидов к восприятию новых возможностей по трудоустройству. В свою очередь, элемент «engage» (захватывать) указывает на то, что формирование отношений вновь становится стержнем рекрутинга. Нужно понять личные приоритеты и стремление кандидата, а также, что в его понимании означает успешное завершение рекрутингового процесса. Организации будут работать над методологией конвертирования структурированных данных резюме и описаний должностных обязанностей в унифицированный формат, что должно существенно ускорить процесс предварительного отбора претендентов.

Еще одной современной тенденцией является использование виртуальной реальности. Сейчас некоторые организации проводят виртуальные туры, чтобы дать кандидатам представление об операционной среде и организационной культуре.

Список использованных источников

1. 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].
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. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2019. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2020. – 199 с.

Железнякова Елена Александровна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Шитиков Олег Вячеславович,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Финансовое моделирование с точки зрения реализации инвестиционного проекта

В статье обсуждается важность финансового моделирования проекта для принятия решений об инвестировании, оценки финансовой жизнеспособности и необходимости дополнительного финансирования. Автор подчеркивает, что финансовая модель должна учитывать множество факторов, таких как маркетинговые, технические, технологические, инвестиционные, законодательные риски и факторы. Кроме того, статья описывает процесс разработки нескольких сценариев развития событий для моделирования финансового статуса компании или проекта и описывает эту технику как экономическое обоснование управленческого решения. В целом, статья анализирует финансовое моделирование как актуальную концепцию экономической теории и практики реализации инвестиционных проектов.

Elena A. Zheleznyakova,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Oleg V. Shitikov,

master's degree student of the Moscow International Academy

Financial modeling from the point of view of the implementation of the investment project

The article discusses the importance of financial modeling of a project for making investment decisions, assessing financial viability and the need for additional financing. The author emphasizes that the financial model should take into account many factors, such as marketing, technical, technological, investment, legislative risks and factors. In addition, the article describes the process of developing several scenarios for the development of events for modeling the financial status of a company or project and describes this technique as an economic justification for a management decision. In general, the article analyzes financial modeling as an actual concept of economic theory and practice of implementation of investment projects.

Финансовое моделирование проекта может применяться при принятии решений об инвестировании, оценке его финансовой жизнеспособности и определении необходимости дополнительного финансирования. Каждая ситуация финансирования проекта обусловлена множеством факторов, включая

сильные и слабые стороны, уровень государственной поддержки, статус развития отрасли и уникальность проекта. Финансовая модель должна учитывать весь спектр этих факторов, включая маркетинговые, технические, технологические, инвестиционные, законодательные риски и факторы. Также следует учитывать взаимосвязь текущих бизнес-процессов компании и проекта. Финансовое моделирование является актуальной концепцией экономической теории и практики реализации различных инвестиционных проектов.

Финансовая модель – это результат финансового моделирования, которое заключается в объективном представлении финансового статуса компании или проекта. Финансовое моделирование используется в случаях, когда управленцы нуждаются в целостном представлении будущего финансового статуса компании при сохранении текущей финансовой и экономической стратегии, ее реформировании или реализации проекта. В процессе финансового моделирования разрабатываются несколько сценариев развития событий. Если речь идет о моделировании при внедрении управленческих инноваций, финансовую модель можно определить как экономическое обоснование управленческого решения. Это позволяет управленцам принимать решения на основе объективных данных о финансовом статусе компании и прогнозируемых результатов имплементации проекта. В узком смысле Д. В. Тихомиров определяет финансовую модель, как «калькулятор, в который закладываются основные предположения и производится расчет необходимых прогнозных показателей и коэффициентов» [9, с.46]. Однако, такое определение не полностью описывает сущность моделирования результатов долгосрочных и крупных проектов. Поэтому, для термина «финансовое моделирование проекта» в контексте проектного финансирования, требуется отдельная дефиниция.

Финансовая модель проекта используется для принятия решений об инвестировании в проект, оценки его финансовой жизнеспособности, определения необходимости дополнительного финансирования и т.д. Она является важным инструментом для финансовых аналитиков, инвесторов и менеджеров, принимающих решения в области проектного управления. Финансирование проектов может осуществляться путем привлечения внутренних корпоративных ресурсов или за счет привлечения внешних источников инвестиций, что является классической интерпретацией проектного финансирования.

В реальной практике часто встречаются различные комбинации и смешение двух типов финансирования. Проектное финансирование представляет собой способ финансирования проектов, при котором отделяются активы и обязательства по проекту от основной деятельности предприятия, которые могут быть реализованы путем создания проектной компании (*special purpose entity*) [9, с. 44]. Обязательства по возврату инвестиций не распространяются на все активы компании, а ограничены потоком финансовых средств, полученных от конкретного проекта. Это является ключевой чертой проектного финансирования. В случае корпоративного финансирования компания берет кредит в банке, и банк рассматривает ее финансовое состояние и кредитный рейтинг, а также берет под залог активы компании. Компания может также рассчитывать на имеющиеся

запасы денежных средств, чтобы покрыть убытки, вызванные проектом. Каждая ситуация проектного финансирования зависит от множества гетерогенных факторов и специфических черт, сильных и слабых сторон. Параметры степени государственной поддержки, статус развития отрасли и уровень уникальности проекта также могут меняться. Финансовая модель, таким образом, должна учитывать весь спектр данных факторов и отражать маркетинговые, технические, технологические, инвестиционные, законодательные риски и факторы.

Согласно А. В. Вершинину, ядром финансовой модели является модель движения денежных средств, получаемых от проекта [2, с. 65]. По мнению Е. Ф. Родыгина, важнейшей задачей при реализации проекта является «моделирование потоков поступлений и издержек, движения капитала и рабочей силы, формирование финансового плана и учет финансовой модели бизнеса на основе исходных данных» [7, с. 113]. Согласно Г. М. Лапицкой и М. В. Чараевой, представления о финансовой модели в качестве составной части экономического обоснования инвестиционного проекта существенно изменились. Ранее финансовая модель была лишь формальностью и одним из условий для получения государственных или частных инвестиций. Однако на современном этапе, качество финансовой модели является важным фактором для обеспечения успешности проекта [4, с. 46]. Финансовое моделирование имеет практическую ценность при решении задачи реализации проекта, позволяя определять цели и пути их достижения, а также превращать цели в финансовые планы. И. А. Астраханцева и Т. С. подчеркивают, что применение финансовой модели зависит от его функциональной значимости при реализации проектов.

Как утверждает Першиной, практическое применение финансовой модели заключается в использовании методов «управляющего воздействия» на проект [1, с. 53]. Эти методы могут включать финансовый анализ и аналитику. Несмотря на то, что единого алгоритма для реализации финансовой модели в экономической науке нет, большинство авторов согласны в том, что финансовая модель должна быть объективной, не являться описанием идеального сценария развития финансового статуса проекта и не быть эквивалентной прогнозу. Для построения модели следует использовать соотношения, формулы, уравнения и сбалансированные показатели, то есть модель должна быть «оцифрованной». Компоненты финансовой модели зависят от задачи, которую она должна решить, и могут включать следующие элементы: Первым этапом в финансовом моделировании является имитация денежных потоков, которые будут генерироваться в процессе и в результате реализации проекта. Вторым этапом является детальная детализация расходов инвестированных денежных средств. Третий этап включает в себя прогнозирование показателей эффективности проекта, включая отчетность по различным видам учета. Четвертый этап - это описание финансовых и нефинансовых рисков и создание системы риск-менеджмента. Наконец, на пятом этапе прогнозируется эффективность мероприятий в контексте системы риск-менеджмента, если проявятся какие-либо из описанных на предыдущем этапе негативных событий (рисков) [10, с. 124].

Многие исследователи рассмотрели структуру процесса финансового моделирования в контексте проектного финансирования, обращая внимание на различные этапы создания и корректировки модели. М. В. Чараева разработала одну из самых универсальных структур процесса финансового моделирования в данной предметной области. Первый этап включает в себя:

На первом этапе готовится основа к моделированию, проводится изучение специфики хозяйственной деятельности предприятия и уточняются детали проекта. Определяются основные данные проекта, текущее состояние внешней среды, такие как макроэкономический цикл, законодательство, опыт реализации аналогичных проектов конкурирующими структурами и предприятиями, а также определяется степень детализации, необходимая для достижения целей моделирования.

Далее, на втором этапе происходит систематизация данных проекта и внешней среды, а также их внесение в программную среду для построения структуры модели.

На третьем этапе моделируются бизнес-процессы предприятия в натуральных и финансовых показателях.

Четвертый этап включает расчет капитальных затрат, учет основных средств и нематериальных активов, а также описание графиков и объемов затрат на проект.

Пятый этап заключается в калькуляции прогнозируемых операционных затрат на проект на основе установленных норм и статистических данных по отрасли.

Шестой этап включает калькуляцию налогов и сборов, а также формирование финансовой отчетности проекта.

На седьмом этапе производится прогнозное моделирование показателей эффективности проекта, включая расчет таких ключевых показателей, как IRR, NPV, срока окупаемости и других.

Восьмой этап – моделирование рисков и формирование системы риск-менеджмента. На девятом этапе происходит анализ чувствительности показателей эффективности проекта на изменение основных параметров.

Важно отметить, что финансовая модель, созданная в процессе реализации проектного финансирования, не может быть определена как фиксированный документ, поскольку она требует обновления и корректировки в соответствии с изменениями внешней среды и данных проекта.

Финансовая модель в идеальной ситуации должна быть гибкой. Финансовое моделирование нельзя завершить до внедрения проекта – это непрерывный аналитический процесс, включающий оперативную корректировку и пересчет возможных вариантов проекта, выработку новых сценариев с учетом изменчивой внешней среды. Несомненно, финансовое моделирование предназначено для прогнозирования будущих состояний и денежных потоков. Однако, важную роль в качественном финансовом моделировании играет анализ исторических результатов.

В соответствии с выступлением Д. В. Литвиновой, необходимо, чтобы любая финансовая модель исходила из исторических результатов предыдущих проектов компании или аналогичных конкурирующих организаций [5, с. 130]. В

случае, когда у компании нет исторических данных, ей приходится обращаться к рыночным данным. Однако, в ситуации, когда проекты уникальны по масштабу, инновационности, локализации или другим критериям, опора на исторические данные не возможна и финансовое моделирование становится затруднительным.

Требуется учитывать, что проект, несмотря на его относительную изолированность от основной деятельности предприятия, является одним из векторов деятельности организации. Учитывая это, следует понимать, какова специфика взаимосвязи между текущими бизнес-процессами компании и проектом, какое влияние они оказывают друг на друга, и, возможно ли вообще реализовать проект при учете текущей финансовой ситуации на предприятии. Финансовая модель должна быть постоянно корректирована, чтобы отражать изменения внешней среды и детали проекта, обеспечивая точное представление о возможных финансовых результатах проекта.

Для достижения этих целей в инвестиционном анализе используется широкий спектр методов построения финансовой модели проекта на действующем предприятии. Давайте рассмотрим их подробнее в таблице 1.

Таблица 1. Методы финансового моделирования в контексте реализации проекта действующим предприятием Примечание: источник [4, 6, 3 и др.]

Метод	Специфика применения	Преимущества	Недостатки
Метод условного выделения	При реализации проектов, которые можно изолировать от общей деятельности предприятия (например, при наличии отдельного филиала, цеха или производственного объекта), может использоваться метод изоляции проекта, позволяющий представить проект в качестве отдельного юридического лица. Для этого активы, пассивы, выручка и затраты разделяются на две части: относящиеся к проекту и не относящиеся к проекту. Такой подход позволяет изолировать финансовые результаты проекта и проводить более точное финансовое моделирование.	Проектная деятельность характеризуется неопределенными и непредсказуемыми факторами, что может привести к большим экономическим рискам. Однако, использование методов финансового моделирования и анализа позволяет более точно определить эффективность проекта и спрогнозировать его финансовый результат. Таким образом, наличие точных прогностических оценок является значимым преимуществом в реализации проекта.	Одним из главных недостатков реализации проекта является неопределенность возможных финансовых последствий для всего предприятия. Существует риск возникновения погрешностей в калькуляции, связанных с предположениями о разделении бизнес-процессов и активов. Эти факторы могут в значительной степени повлиять на точность прогнозов финансовых результатов проекта.

Метод сравнения	Для получения наиболее точных оценок финансовых результатов при реализации проекта, возможно формирование двух финансовых моделей-сценариев. Первая финансовая модель позволяет прогнозировать финансовые результаты компании в случае, когда проект будет реализован. Вторая модель описывает финансовое состояние компании, если случится обратная ситуация и проект не будет выполнен.	При реализации проекта возникает необходимость понимания возможного эффекта от его выполнения. В данном случае комплексная финансовая оценка, учитывающая как компанию в целом, так и отдельный проект, является действенным средством..	Важность построений.
Приростной метод	Оценка проекта включает в себя анализ приращения, которое может быть обеспечено его выполнением. На основе сравнения прироста доходов компании с требуемыми инвестициями, можно получить наиболее точную оценку эффективности проекта.	Преимуществом комплексной финансовой оценки проекта является то, что нет никакой необходимости производить трудоемкую оценку денежных потоков компании, которые не связаны с его выполнением.	Одним из существенных недостатков анализа проекта является отсутствие целостного представления о финансовой устойчивости предприятия. Это происходит из-за сложности в определении изменений, которые будут внесены в деятельность предприятия, в результате выполнения проекта.

Заключительным этапом развития методик финансового моделирования является следующий шаг - широкое использование программных средств. Ранее, использование компьютеров было простой потребностью в осуществлении вычислений и выявлении корреляций, но со временем, они стали использоваться для создания возможных сценариев, а также перевода количественной информации в графические представления, такие как графики и диаграммы. В настоящее время можно говорить о применении технологий машинного интеллекта и анализа больших данных в инвестиционном анализе. Как мы уточнили ранее, при финансовом моделировании учитывается множество факторов, и специалисты часто оставляют только ключевые. Однако, применение искусственного интеллекта позволяет анализировать огромные массивы данных перед реализацией проекта и в процессе его осуществления. Финансовая модель, построенная с применением ресурсов искусственного интеллекта, будет учитывать каждую индивидуальную особенность каждого проекта. Методы искусственного интеллекта, такие как нейронные сети, генетические алгоритмы, машинное обучение и обработка естественного языка, могут быть использованы для создания более точных и быстрых моделей финансового моделирования, которые позволят анализировать

большие объемы данных, обнаруживать сложные взаимосвязи и делать более точные прогнозы.

Список использованных источников

1. Астраханцева, И. А. Финансовое моделирование в контуре бюджетного процесса / И. А. Астраханцева, Т. С. Першина // *The Newman in Foreign policy*. – 2016. – №33 (77). – С. 53-56.

2. Вершинина А. В. Методологические проблемы финансового моделирования в бизнес-планировании // *Вестник Московского университета МВД России*. – 2010. – №5. – С. 65-70.

3. Воронин, Д. А. Разработка финансовой модели технологического проекта / Д. А. Воронин, А. Б. Жданова // *Вестник науки и образования*. – 2022. – №1-1 (121). – С. 49-55.

4. Лапицкая, Г. М. Инструментарий финансового моделирования инвестиционных решений / Г. М. Лапицкая, М. В. Чараева // *Финансовые исследования*. – 2011. – №3 (32). – С. 75-83.

5. Литвинова, Д. В. Построение финансовой модели при проектном финансировании / Д. В. Литвинова // *Новые импульсы развития: вопросы научных исследований*. – 2020. – №7. – С. 127-136.

6. Михайлов, А. А. Формирование и анализ финансовой модели бизнес-проекта / А. А. Михайлов, Л. А. Горюнова, Л. А. Цветкова // *Российское предпринимательство*. – 2015. – №23. – С.4245-4260.

7. Родыгин, Е. Ф. Использование метода моделирования в финансовой математике / Е. Ф. Родыгин // *Вестник Марийского государственного университета*. – 2011. – №7. – С. 113-114.

8. Смирнова, Е. В. Финансовое моделирование муниципальных программ / Е. В. Смирнова, Т. Л. Оганесян, Е. И. Осипова // *ЕГИ*. – 2022. – №44 (6). – С. 382-385.

9. Тихомиров, Д. В. Финансовая модель как инструмент принятия решений в проектном финансировании / Д. В. Тихомиров // *Известия СПбГЭУ*. – 2018. – №2 (110). – С. 44-51

10. Чараева, М. В. Особенности использования финансового моделирования при формировании инвестиционного проекта // *Актуальные вопросы экономических наук*. – 2010. – №16-2. – С. 122-126.

Завьялова Татьяна Владимировна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Нгуен Тхи Тху Чинь,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Методы анализа финансового состояния предприятия

Финансовое состояние является важнейшей характеристикой деловой активности и надежности предприятия. Посредством анализа финансового состояния каждый из заинтересованных лиц сможет найти ту информацию о предприятии, которая ему необходима. Основное значение анализ финансового состояния имеет для самого предприятия, посредством которого принимаются все наиболее важные значения. Анализ финансового состояния позволяет определить «слабые» места предприятия. Для устранения таких мест необходимо разработать определенные мероприятия. Даже если предприятие имеет стабильное финансовое состояние, это не значит, что не нужно предпринимать определенных мер по профилактике банкротства.

Tatiana V. Zavyalova,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Nguyen Thi Thu Chin,

master's degree student of the Moscow International Academy

Methods of analyzing the financial condition of the enterprise

The financial condition is the most important characteristic of the business activity and reliability of the enterprise. By analyzing the financial condition, each of the interested parties will be able to find the information about the company that he needs. The main importance of the analysis of the financial condition is for the enterprise itself, through which all the most important values are taken. The analysis of the financial condition allows you to determine the “weak” places of the enterprise. To eliminate such places, it is necessary to develop certain measures. Even if the company has a stable financial condition, this does not mean that it is not necessary to take certain measures to prevent bankruptcy.

В настоящее время в российской практике как такового общего показателя, определяющего эффективность функционирования предприятия, не существует. Применяется система показателей, в том числе: показатели ликвидности, финансовой устойчивости, деловой активности и рентабельности. Касательно зарубежной практики, оценка эффективности деятельности и финансового

состояния компании в целом схожа с российской. Однако наблюдаются различия по отдельным показателям. Данные различия представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Различия российских и зарубежных финансовых показателей оценки эффективности деятельности предприятия

Наименование показателя	Российский расчет	Зарубежный расчет
1	2	3
Показатели ликвидности		
Коэффициент абсолютной ликвидности (Cash ratio)		(Денежные средства + Краткосрочные финансовые вложения) / Краткосрочные обязательства
Коэффициент текущей ликвидности (Current ratio)		Оборотные активы / Краткосрочные обязательства
Коэффициент быстрой ликвидности (Quick ratio)		(Денежные средства + Краткосрочные финансовые вложения + Краткосрочная дебиторская задолженность) / Краткосрочные обязательства
Чистый оборотный капитал к активам (Net Working Capital to Assets)	-	Чистый оборотный капитал / Активы
Интервальная оценка (interval measure)	-	(Денежные средства + Краткосрочные финансовые вложения + Краткосрочная дебиторская задолженность) / расходы от операций (себестоимость, коммерческие и управленческие) / 365
Показатели рентабельности		
	Прибыль от продаж или чистая прибыль	Чистая прибыль, ЕВІТ, ЕВТ
Рентабельность продаж		Прибыль / Выручка
Рентабельность активов		Прибыль / Средняя величина активов
Рентабельность собственного капитала		Прибыль / Средняя величина собственного капитала

Рентабельность инвестиций (чистых активов)	Прибыль / Собственный капитал + Долгосрочные Обязательства
--	--

Продолжение таблицы 1

1	2	3
Рентабельность затрат	Прибыль / Себестоимость	-
Рентабельность внеоборотных активов	Прибыль / Средняя величина ВНА	-
Рентабельность основных средств	Прибыль / Средняя величина ОС	-
Рентабельность оборотных активов	Прибыль / Средняя величина ОА	-
Рентабельность заемного капитала	Прибыль / Средняя величина ЗК	-
Показатели оборачиваемости		
Коэффициент оборачиваемость внеоборотных активов	Выручка от реализации продукции / сумма ВНА	Выручка от реализации продукции / стоимость основного капитала
Коэффициент оборачиваемости дебиторской задолженности (ДЗ)	Чистая выручка (ЧВ) от реализации продукции / Среднегодовая сумма ДЗ	Дебиторская задолженность / Годовой объем продаж
Коэффициент оборота кредиторской задолженности (КЗ)	ЧВ от реализации продукции / Среднегодовая сумма КЗ	Себестоимость реализованных товаров / КЗ
Коэффициент оборачиваемости основных средств (ОС)	ЧВ от реализации продукции / Среднегодовая стоимость ОС	Выручка от реализации продукции / Среднегодовая стоимость ОС
Коэффициент оборачиваемости оборотных средств	Объем реализованной продукции за период / Средняя сумма Оборотных средств	Выручка от реализации продукции / Текущие активы - Текущие пассивы
Показатели финансовой устойчивости		

Коэффициент финансовой зависимости (Total debt ratio)	Всего источников средств / Собственный капитал	Совокупные пассивы / Совокупные активы
Коэффициент финансовой активности (финансовый рычаг) (Debt–equity ratio)	Привлеченные средства / Собственный капитал	Общая задолженность / собственный капитал
Коэффициент долгосрочного привлечения заемных средств (Long– term debt ratio)	Долгосрочные обязательства / Долгосрочные обязательства + СК	Долгосрочные обязательства / Долгосрочные обязательства + СК

Анализ финансовой устойчивости и платежеспособности предприятия нужно выполнить по группам показателей, которым присваивается балльная оценка от 1 до 4:

- 4 балла – абсолютно платежеспособное и финансово устойчивое предприятие;
- 3 балла – практически платежеспособное и финансово устойчивое предприятие;
- 2 балла – риск утраты платежеспособности и финансовой устойчивости предприятия;
- 1 балл – критическая ситуация, потеря платежеспособности и финансовой устойчивости предприятия.

Для оценки рентабельности предприятия будут использованы следующие показатели:

- рентабельность продаж;
- рентабельность собственных средств;
- рентабельность всех средств предприятия.

Показатель рентабельности продаж определяется как отношение прибыли от продаж к сумме выручки, и характеризует размер прибыли полученный на 1 рубль реализованной продукции.

Что касается показателя рентабельности собственных средств, для выполнения требования сопоставимости показателей используем расчетную формулу данного показателя как отношение прибыли от продаж к среднегодовой величине собственных средств предприятия. С помощью этого показателя мы сможем охарактеризовать эффективность использования собственных средств для достижения основной цели предприятия, а именно повышения прибыли.

Третий показатель также рассчитаем, как отношение прибыли от продаж к средней годовой стоимости всех средств предприятия, для оценки эффективности

вложения как собственных, так и привлеченных средств в деятельность предприятия с целью повышения доходности.

После анализа выше указанных показателей проводится присвоение баллов в зависимости от выполнения критериев оценки:

Таблица 2 - Критерии оценки показателей рентабельности

Значения и варианты сочетания показателей	Бальная оценка
Все показатели рентабельности увеличиваются в динамике	4
Показатель рентабельности продаж и рентабельности собственных средств растет, рентабельность всех средств снижается Показатель рентабельности продаж и рентабельности всех средств растет, рентабельность собственных средств снижается	3
Показатель рентабельности растет, показатели рентабельности собственных средств и всех средств снижаются	2
Все показатели рентабельности снижаются	1

Далее проводится анализ финансовой устойчивости, для этого используются абсолютные и относительные показатели. Как мы знаем на предприятии выделяют четыре финансовой ситуации по степени устойчивости, абсолютная, нормальная, неустойчивая, кризисная.

В дополнение определяются следующие коэффициенты: автономии (K_a), обеспеченности текущих активов собственными оборотными средствами ($K_{отд}$). Коэффициент автономии показывает долю собственных средств в общей сумме средств предприятия, и чем выше эта доля, тем более финансово независимо предприятие. Нормальное функционирование предприятия, в зависимости от отрасли, характеризуется уровнем этого показателя не менее 0,5.

Что касается второго показателя то он показывает долю собственных средств в формировании текущих активов и характеризует ту часть собственного капитала организации, которая является источником их покрытия, рекомендуемое значение - не менее 0,3.

Бальная оценка полученных показателей финансовой устойчивости проводится путем сравнения полученных результатов на соответствие нормальным значениям и по вариантам их сочетания.

Таблица 3 - Критерии оценки финансовой ситуации по степени устойчивости

Значения и варианты сочетания показателей	Бальная оценка
1) Абсолютная устойчивость, K_a и $K_{ота}$ соответствуют ограничениям 2) Абсолютная устойчивость, K_a соответствует ограничениям, $K_{ота}$ не соответствуют ограничениям 3) Абсолютная устойчивость, K_a не соответствуют ограничениям и $K_{ота}$ соответствуют ограничениям	4
1) Нормальная устойчивость, K_a и $K_{ота}$ соответствуют ограничениям 2) Нормальная устойчивость, K_a соответствует ограничениям, $K_{ота}$ не соответствуют ограничениям 3) Нормальная устойчивость, K_a не соответствуют ограничениям и $K_{ота}$ соответствуют ограничениям	3
1) Неустойчивая ситуация, K_a и $K_{ота}$ соответствуют ограничениям 2) Неустойчивая ситуация, K_a соответствует ограничениям, $K_{ота}$ не соответствуют ограничениям 3) Неустойчивая ситуация, K_a не соответствуют ограничениям и $K_{ота}$ соответствуют ограничениям 4) Неустойчивая ситуация, K_a и $K_{ота}$ не соответствуют ограничениям	2
1) Кризисная ситуация, K_a соответствует ограничениям, $K_{ота}$ не соответствуют ограничениям 2) Кризисная ситуация, K_a не соответствуют ограничениям и $K_{ота}$ соответствуют ограничениям 3) Кризисная ситуация, K_a и $K_{ота}$ не соответствуют ограничениям	1

Следующий этап анализа, это определение степени платежеспособности предприятия. Для этого будут использованы следующие три коэффициента: абсолютной ликвидности ($K_{абл} > 0,2$), ликвидности ($K_{кл} > 0,7-0,8$), текущей ликвидности ($K_{тл} > 1,2 - 1,5$).

Также как указано выше, в соответствии с сочетанием показателей ликвидности присваиваются следующие бальные оценки.

Таблица 4 - Критерии оценки ликвидности организации

Характеристика полученных значений показателей	Бальная оценка
Все коэффициенты соответствуют оптимальным значениям	4

Один из показателей ликвидности меньше оптимального значения	3
Два коэффициента ликвидности меньше оптимальных значений	2
Все показатели не соответствуют оптимальному значению	1

В итоговой части анализа необходимо каждой группе показателей присвоить вес.

Таблица 5 - Итоговая оценка трех групп показателей

Наименование группы	Вес группы
Показатели рентабельности	0,35
Показатели финансовой устойчивости	0,35
Показатели платежеспособности	0,5

Далее с помощью средневзвешенного значения всех показателей определить финансовую ситуацию, сложившуюся на предприятии в соответствии с набранными баллами. Таким образом, используя выше приведенную методику мы можем связывать несколько групп показателей и получить однозначный результат анализа, который будет характеризовать финансовое положение предприятия в целом.

Список использованных источников

1. 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].
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. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – 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: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
4. 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.

5. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2022. - №49. - 20-26 с.
6. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
7. 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.
8. Панков, Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2020. – 237 с.
9. Ряховская, А.Н. Антикризисное бизнес-регулирование: монография. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 240 с.
10. Уэбстер, Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2020. – 272 с.

Калинина Анна Владимировна,
к.ф.-м.н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Шулико Максим Алексеевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Территориальная организация местного самоуправления

Вопрос о территориальной организации местного самоуправления все годы становления местного самоуправления в нашей стране остается одним из актуальных и спорных, вызывающих оживленные дискуссии в кругах научных и практических работников. Среди работ о территориальном устройстве местного самоуправления отсутствуют концептуальные исследования, посвященные понятию территориальной организации местного самоуправления и отличию ее от смежных типов территориальной организации публичной власти.

Anna V. Kalinina,
Candidate of Physical and Mathematical Sciences, associate Professor of Economics,
management and marketing of the Moscow International Academy
Maxim A. Shuliko,
master's degree student of the Moscow International Academy

Territorial organization of local self-government

The question of the territorial organization of local self-government all the years of the formation of local self-government in our country remains one of the topical and controversial, causing lively discussions in the circles of scientists and practitioners. Among the works on the territorial structure of local self-government, there are no conceptual studies devoted to the concept of the territorial organization of local self-government and its difference from related types of territorial organization of public power.

Территориальная организация местного самоуправления является специфичным, свойственным сугубо отрасли муниципального права правовым институтом. Вместе с тем, в доктрине муниципального права на сегодняшний день отсутствует единообразный подход к понятию территориальной организации местного самоуправления. Так, О. Е. Кутафин и В. И. Фадеев определяют территориальную организацию местного самоуправления как институт муниципального права, представляющий собой совокупность муниципально-правовых норм, закрепляющих и регулирующих формирование и состав территории муниципального образования, границы территории муниципального образования, порядок их установления и изменения [6, стр. 42]. То есть авторы понимают под территориальной организацией местного самоуправления правовой институт отрасли муниципального права, позволяющий правовыми способами

определить территориальную организацию местного самоуправления. Иной точки зрения придерживается С. А. Авакьян, который считает, что территориальное устройство местного самоуправления указывает на территориальные пределы определенной муниципальной власти и ее уровень.

По мнению автора, оно позволяет определить ту территорию, на которой муниципальная власть осуществляет решение вопросов местного значения, а также вид муниципального образования. Не самую удачную, на наш взгляд, формулировку предлагает А.Н. Максимов, определяющий территориальную организацию местного самоуправления как один из видов территориальной организации государства. Территориальная организация местного самоуправления, по его мнению, означает деление государства на самоуправляющиеся единицы (муниципальные образования) [6, стр. 53]. Полагаем, что данное утверждение не в полной мере соответствует принципам самостоятельности местного самоуправления и не вхождения органов местного самоуправления в систему органов государственной власти.

У муниципального территориального устройства совсем иное предназначение, нежели у административно-территориального устройства, иные основания, иная социальная роль, и, хотя муниципальное территориальное устройство отчасти взаимодействует с административно-территориальным устройством субъектов Российской Федерации, вряд ли следует считать его разновидностью территориальной организации государства.

Несколько иную, но также противоречивую формулировку предлагает В.А. Черкасов, определяя публично-правовой институт территориальной организации местного самоуправления в субъекте Российской Федерации как процесс, включающий в себя проведение комплекса мероприятий, связанных с изменением его территориальной организации, исходя из политических социально-экономических потребностей развития субъекта Российской Федерации и Российской Федерации в целом [9, стр. 73]. На наш взгляд, определение правового института через категорию процесса неоправданно искажает сложившийся в юридической доктрине подход к понятию «правовой институт».

Представляет интерес позиция Е. А. Кодиной, которая связывает муниципальное территориальное устройство, в первую очередь, не с организацией государства, а с территориальной организацией общества: «Территориальная организация общества - это пространственная организация жизни людей, сложившаяся на определенном этапе социально-экономического развития» [9, стр. 61]. По мнению автора, она включает в себя, прежде всего, размещение населения и отраслей экономики, территориальное разделение труда, экономическое и национально-этническое районирование, а уже в последнюю очередь - территориально-политическую и административно-территориальную организацию государства.

Позиция Е. А. Кодиной о связи муниципального территориального устройства не с интересами публичной власти (с точки зрения управляемости территорий), а с интересами местного населения (с точки зрения общности и простоты реализации интересов и доступности публично-властных услуг), перекликается с позицией Е. С. Шугриной, которая совершенно справедливо указывает, что

среди критериев определения территории муниципального образования должны непременно присутствовать общность социально-экономических интересов населения, наличие необходимой социальной и коммунальной инфраструктуры, при этом в ряде случаев нельзя не учитывать традиционный способ хозяйствования населения (например, скотоводство) и связанный с ним образ жизни.

Как представляется, в условиях развития ряда регионов к социально-экономическим интересам необходимо присоединить тесно связанные с ними этнокультурные, а также отдельно выделить демографический аспект «нарезки» муниципальных территорий.

Достаточно спорную с позиции практической применимости формулировку предлагает В. Ф. Бурьянов, который определяет территориальную организацию местного самоуправления как основную публично-правовую форму институирования локальных территориальных образований, имеющих определенное организационное строение [6, стр. 57]. То есть автор понимает под территориальной организацией местного самоуправления определенный вид муниципального образования из списка установленных видов государством муниципальных образований, наиболее подходящий для организации местного самоуправления на данной территории.

По мнению И. А. Иванниковой, территориальная организация местного самоуправления представляет собой упорядоченную организацию муниципальной власти в целях обеспечения ее эффективного функционирования в рамках обособленной территории с четко установленными границами [9, стр. 48]. Однако мы не можем полностью согласиться с данным подходом, поскольку в нем, на наш взгляд, отсутствует важнейший элемент формирования и изменения границ и статуса муниципального образования, а именно мнение (воля) самого населения муниципального образования.

С эффективностью функционирования местного самоуправления связывают территориальную организацию А. В. Малько и С. В. Корсакова: «Территориальная организация местного самоуправления представляет собой упорядоченную организацию местного самоуправления в целях обеспечения его эффективного функционирования в рамках обособленной территории с четко установленными границами» [6, стр. 80].

По мнению авторов, в рамках конкретного вида муниципального образования существует определенная структура организации местного самоуправления и ее пространственные пределы с установленными границами, в рамках которых наиболее вероятно организовать эффективное самоуправление.

По нашему мнению, в основе определения понятия «территориальная организация местного самоуправления» должны лежать социолого-правовые аспекты общности и возможностей удовлетворения социально-правовых интересов местных жителей при минимизации конфликтности местных отношений. Оно должно также отображать инструментальный момент, представляя территориальное устройство как средство достижения эффективности местного самоуправления. В противном случае искомое определение не будет иметь прикладную значимость.

Таким образом, в целях устранения противоречий в правоприменительной практике считаем необходимым сформулировать авторское определение территориальной организации местного самоуправления следующим образом: территориальная организации местного самоуправления - это способ формирования и функционирования объединения населения на определенной местности для возможности удовлетворения интересов населения с учетом социального, экономического, географического, демографического факторов с целью достижения эффективности самоуправления.

В России существуют следующие виды муниципальных образований.

Городской округ - территория, которая не входит в состав муниципального района и управляется органами местного самоуправления, в ведении которых находятся как локальные вопросы, так и другие государственные полномочия, переданные им законами Российской Федерации.

Количество населенных пунктов, входящих в городской округ, может составлять несколько сотен. Также в него могут входить и незаселенные территории. У городского округа, состоящего из нескольких поселений, в обязательном порядке есть административный центр. Этот населенный пункт определяется исходя из транспортной инфраструктуры и местных традиций.

Внутригородская территория города федерального значения - часть территории Москвы и Санкт-Петербурга, на которой местное самоуправление осуществляется населением и/или органами местной власти, избранной народным голосованием.

Городской округ с внутригородским делением - городской округ, внутри которого находятся муниципальные образования, состоящие из внутригородских районов. Такой формат характерен для крупных городов и административных центров.

Внутригородской район – внутригородское муниципальное образование, которое находится на части территории городского округа с внутригородским делением и на котором местное самоуправление осуществляется населением и/или через выборные и иные органы местного самоуправления.

Муниципальный район – несколько поселений с закрепленной общей территорией, на которой местное самоуправление решает вопросы и проблемы локального значения. Управление осуществляется населением и/или через органы местного самоуправления, которые помимо этого выполняют государственные полномочия, переданные им законами РФ. Главной характеристикой такого района является двухуровневая местная власть, первый уровень которой составляют городские и сельские поселения, второй - собственно сам район. Отношения между городскими и сельскими поселениями в пределах одного муниципального района есть взаимодействие, а не подчинение одного другому. Они объединяются в муниципальные образования для усиления сотрудничества и взаимосвязи.

Городское поселение - муниципалитет, состоящий из одного города (поселка городского типа) с окрестной территорией.

Сельское поселение - поселение, в составе которого могут быть один или несколько сельских населенных пунктов (станции, села, деревни, аулы и др.), с закрепленной общей территорией.

Сходство всех муниципальных образований, независимо от вида, заключается в единой цели их создания и одинаковых функциях, которые они выполняют.

Целью, прописанной в Конституции, является проявление власти народа через органы местного самоуправления.

Территория муниципальных образований в первую очередь характеризуется географическими и хозяйственными факторами, оказывающими влияние на организацию муниципальных образований. Особенности географической организации муниципальных образований Географическая организация муниципальных образований находится под воздействием множества разнообразных факторов. Совместной интересы населения муниципального образования формируются под воздействием размеров территории и природных условий.

Список использованных источников

1. 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].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2019. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2019. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2019. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2019. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Кибук Татьяна Николаевна,
кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и
маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Айи Куоту Нжу Хилер Роланд,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Роль стратегического плана в развитии организации

В современных условиях большое значение для развития деятельности предприятия имеет стратегическое планирование. Оно придает фирме такие качества, как определенность и индивидуальность, обеспечивает специфику, создает условия для возникновения и развития ряда важных и существенных факторов, позитивно влияющих на ее деятельность. Выбранная тема является актуальной в связи с тем, что разрабатываемый стратегический план развития организации позволяет заблаговременно адаптировать деятельность предприятия к предстоящим кардинальным изменениям возможностей его экономического развития.

Tatiana N. Kibuk,
Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing
of the Moscow International Academy
Ayi Kuotu Nju Healer Roland,
master's degree student of the Moscow International Academy

The role of the strategic plan in the development of the organization

In modern conditions, strategic planning is of great importance for the development of the company's activities. It gives the firm such qualities as certainty and individuality, provides specificity, creates conditions for the emergence and development of a number of important and significant factors that positively affect its activities. The chosen topic is relevant due to the fact that the strategic development plan of the organization being developed allows the company to adapt its activities in advance to the upcoming radical changes in its economic development opportunities.

Проблема выбора стратегии развития организации является актуальной в связи с необходимостью принятия решений в рыночных условиях. Здесь основное внимание отводится оценке текущего состояния субъекта хозяйственной деятельности. Лучшая стратегия начинается с проведения исследований. За последние пару лет многие западные компании увеличили расходы на маркетинговые исследования в несколько раз. В результате таких исследований компания получает подробные ответы на вопросы: кто и где покупает товар, а также для чего он покупается.

Компания должна изучить:

1. Потребителей. Важно понять желания потребителя: почему он хочет какой-то товар, как часто использует и почему.
2. Конкурентов. Эта информация поможет вовремя среагировать, когда кто-то пытается увести долю рынка.
3. Поставщиков. Чтобы выбрать, где брать качественные и недорогие комплектующие.
4. Посредников. Чтобы оставлять себе большую долю прибыли.

Также важно изучить юридические и политические факторы. Хороший предприниматель должен быть готов к любым изменениям закона и переменам в политической обстановке. Любая известная фирма интенсивно развивается и интересуется, как повысить эффективность своей деятельности, поэтому так важно быть в курсе самых передовых технологий. Совершенствование продукции способствует поддержанию интереса к определенным видам товаров.

Важным моментом считается изучение социально-экономических факторов. Это нужно делать, чтобы колебания цен на рынке или кризис в банковской сфере не стал неприятным сюрпризом.

Мало просто собрать информацию, ее нужно грамотно использовать. Для этого осуществляется анализ при помощи определенных методик:

1. Делается анализ продуктовых и хозяйственных ресурсов.
2. Производится анализ ситуации.
3. Анализ воздействия выбранной стратегии на прибыль, а также возможности обналичивания средств.

Всесторонний анализ позволит определить слабые и сильные стороны конкретного бизнеса, а также возможные риски. Даже хорошо изучив своего потребителя, не стоит успокаиваться. Также стоит больше узнать информации о том, что отличает выше предложение от подобных предложений конкурирующих компаний. Важно понять, как потребитель воспринимает продукцию или услуги. Для этого требуется позиционирование. Этот необходимый этап позволяет сэкономить много сил, времени и денег. А правильное позиционирование способствует созданию высокоэффективного маркетингового комплекса.

Подобный комплекс включает определенный набор инструментов или 4 Р маркетинга. Это следующие направления:

- цена (Price);
- продукт (Product);
- продвижение (Promotion);
- сбыт или правильное место продаж (Place).

Изучение и функционирование комплекса маркетинга требует много сил и финансовых затрат. Даже хорошо проработанный комплекс не может долгое время оставаться без изменений. Ведь вокруг компании всегда происходят какие – то перемены, требующие новой рекламы, новых цен и другого ассортимента. Ассортиментная политика компании может включать марочную политику. Использование марки со временем позволяет добиться узнаваемости своей продукции, а также стимулировать торговых посредников и оптимизировать затраты на рекламу.

Самыми сложными для компании являются вопросы организации сбыта и взаимодействие с посредниками. Сложности в том, что каналы сбыта – это конкретные субъекты рыночных отношений: фирмы, склады, дилеры и дистрибьюторы, которые могут создавать определенные проблемы. Главной задачей при планировании сбыта является максимальный охват целевого рынка с минимальными затратами. В связи с подобными проблемами все большую популярность приобретает интернет – торговля. Данный способ позволяет минимизировать издержки на транзакции и помогает наладить отношения с каждым потребителем, что в свою очередь уменьшает количество посредников.

Двигателем маркетинга можно назвать продвижение и ценообразование. Способы продвижения приведут к хорошему результату, если правильно определен целевой рынок, собрана информация о потребителях, произведена подходящая продукция и налажено сотрудничество с посредниками. Только в этом случае можно приступать к применению методов продвижения, к проведению рекламы к PR-деятельности.

Нужно понимать, что ошибки обойдутся очень дорого. Выбор рекламы должен соответствовать решениям всех аспектов маркетингового комплекса. Результат от стратегического управления в предпринимательской деятельности сильно зависит от политики в области цен. При формировании цены обязательно учитываются цены конкурентов, себестоимость и платежеспособность покупателей.

Рассмотрим основные стратегии развития организации.

1. Первая стратегия: оборонительная. Существует три правила оборонительной стратегии. Любое из них не трудно запомнить, но сложно использовать на практике.

Первое правило обороны.

Этот метод только для лидера рынка. Это кажется логично, но все не так просто. Любая компания считает себя тем самым лидером, но не каждая им является. Лидера создают покупатели. Только они могут выбрать того самого на рынке. При этом стоит отличать «просто лидеров» от истинных лидеров. Допустим, на рынке смартфоном лидеров масса, но только Apple является им в мыслях сегодняшних и завтрашних покупателей. Любой руководитель должен иметь четкую картину происходящего. Одно дело обманывать конкурентов, а другое – управлять, опираясь на реалии действительности.

Второе правило обороны.

Второе правило – иметь смелость нападать на самого себя. Благодаря тому, что оборона – это прерогатива лидеров, они прочно укоренились в подсознании потребителя. То есть, чтобы укрепить свои позиции на вершине горы предпочтений, нужно анонсировать новые товары и услуги, делая прошлые выпуски устаревшими. Ярким примером подобной стратегии является Apple. Когда-то пробившись через гигантов на рынке телефонов, компания все еще остается на вершине потребительских предпочтений. Каждый год она проводит презентации того, что готовится для выпуска максимум через два месяца. Прошлогодняя продукция становится устаревшей. А конкурентам остается только пытаться угнаться за фирмой.

Третье правило обороны.

Предотвращайте сильные шаги конкурентов. У многих предприятий только один шанс на успех, но у лидера их два. Если лидирующая компания не совершила обновление продукции, то она может просто скопировать шаг конкурента. Но стоит делать это максимально быстро, чтобы атакующая фирма не успела закрепиться.

Этим способом с успехом пользуется General Motors. Ford обгонял их по выпуску продукции, а Chrysler – по новым технологиям. Но ни одному из них не удалось существенно изменить долю рынка GM. General Motors не выпускал ничего действительно революционного с 1949 года. При этом Ford был первым практически на всех рынках, Chrysler создавал новые разработки, такие как усилитель руля. А пользовался всеми этими новшествами именно General Motors. И покупатели верят, что продукция GM лучше, ведь он находится на лидирующем месте.

2. Вторая стратегия: нападение.

Оборонительная и наступательная стратегии связаны между собой. Одно невозможно без другого. Но если оборонительная война – это средство для рыночного лидера, то наступательная – для компаний на втором и третьем местах. Такие компании достаточно обеспечены, чтобы совершать длительные нападения на лидера.

Первое правило нападения.

Самое главное – иметь в виду сильную позицию лидера. Только лидеру легче наблюдать за собой, чем вам наблюдать за ним. Из этого следует, что компаниям два и три нужно изучать не свои сильные и слабые стороны, а стороны лидера отрасли. Как бы компания ни была сильна в какой-либо категории, если там силен и лидер, то у нее мизерные шансы. Чтобы победить, необходимо разгромить его позиции в умах потребителей.

Второе правило нападения.

Найти слабое место лидера и атаковать его. Подчас лидеры не замечают своих уязвимых мест. Возможно, они когда-то не придали чему-то значения или просто забыли. Теперь их неосторожность стала ключом к успеху. Слабость стоит искать в силе. У General Motors было слабое сервисное обслуживание, связанное со многими дилерами, поэтому American Motors смог продвинуться с помощью «Плана защиты покупателей».

Третье правило нападения.

Проводить наступление на более узком фронте, то есть с одним продуктом. Широкий ассортимент – слишком большая роскошь для нападающего.

3. Третья стратегия: фланговая.

Многие руководители считают, что фланговая атака – это невозможная стратегия. Но это не так, подобная стратегия является инновационным способом ведения маркетинга. При этом подобный способ нуждается в долгой подготовке.

Первое правило фланга.

Фланговый маневр должен быть направлен на неоспариваемую территорию. Подобная атака не требует кардинально нового продукта. Достаточно привнести что-то новое в уже имеющийся товар. Теория маркетинга подобный способ

называет сегментированием. И это очень важное определение. Необходимо занять некую нишу первым, а иначе это превратится в нападение.

Второе правило фланга.

По сути фланговая атака является неожиданностью для конкурента. Это главное отличие от двух первых стратегий маркетинга. Что оборона, что нападение легко просчитываются, но для атакующего с фланга это недопустимо. Следовательно, чем неожиданней атака, тем больше времени понадобится лидерам для изучения ситуации. К сожалению, подобная атака не может себе позволить пробный маркетинг. Такие действия просто-напросто выдадут компанию, а это даст лидерам время для проведения защиты своих рыночных территорий.

Третье правило фланга.

При удачной атаке необходимо продолжать бороться. Многие об этом забывают, перенеся свои ресурсы на решение других задач. Это большое упущение, необходимо закрепить победу, уничтожив тех, кто проиграл вам. Подобный стиль не держит пленных. Данное правило распространяется и на собственные товары. Если один продукт приносит доход, а другой нет, то последний не имеет право на существование. Необходимо сконцентрироваться на товаре-победителе.

4. Четвертая стратегия: партизанская война.

У партизан всегда есть запас тактического преимущества. Это и позволяет маленькой компании, хотя размер и относителен, выживать на землях гигантов.

Первое правило партизанской войны.

Нужно найти небольшой сегмент рынка, который вам под силу защищать от более крупных компаний. В любом городе можно найти сеть ресторанов быстрого питания больше, чем McDonald's. Небольшой компании необходимо стать большой рыбой в маленьком пруду. Rolls-Royce, например, тоже компания-партизан. Но их сегмент – это автомобили, стоящие более 300\$ тыс. Если R-R начнет конкурировать с более дешевыми марками машин, то рискует потерять свой небольшой сегмент рынка. Зачем тратить большие деньги, если можно купить тоже самое за более низкую цену.

Второе правило партизанской войны.

Большая часть работников должна быть нацелена на производство, а не на улучшение рабочей атмосферы. У маленькой компании появляется большое преимущество: она может быстро принять необходимое решение, в отличие от гиганта той же отрасли.

Третье правило партизанской войны.

Зачем тратить лишние ресурсы, если война обречена на проигрыш? Тем более подобный подход позволит возродиться где-то еще в другое время. Это определяет такой аспект деятельности компании, как гибкость. Можно менять свои приоритеты и даже свой бизнес на 180 градусов без лишних проблем.

Список использованных источников

1. 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].
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. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – 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: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
4. 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.
5. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2022. - №49. - 20-26 с.
6. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
7. 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.
8. Панков, Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2020. – 237 с.
9. Ряховская, А.Н. Антикризисное бизнес-регулирование: монография. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 240 с.
10. Уэбстер, Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2020. – 272 с.

Лапин Александр Андреевич,
кандидат политических наук, ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Гусаков Максим Сергеевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Муниципальное управление и полномочия органов местного самоуправления

Государственное и муниципальное управление в России постоянно нуждается в квалифицированных кадровых ресурсах, которые выступают своеобразным аккумулятором и интеллектуальным механизмом реализации государственных административных реформ. Устойчивое развитие общества и государства, непосредственно зависит от результатов деятельности государственных служащих, предоставляемых ими качественных государственных услуг обществу.

Alexander A. Lapin,
Candidate of Political Sciences of the Moscow International Academy
Maxim S. Gusakov,
master's degree student of the Moscow International Academy

Municipal administration and powers of local self-government bodies

State and municipal administration in Russia is constantly in need of qualified human resources, which act as a kind of accumulator and intellectual mechanism for the implementation of state administrative reforms. The sustainable development of society and the state directly depends on the results of the activities of civil servants, the quality of public services they provide to society.

Муниципальное управление в условиях становления местного самоуправления в трансформационном российском обществе связывается с управлением воспроизводством и развитием местных сообществ, а также социально-экономическим развитием городского или сельского поселения как территорий их проживания. Муниципальное управление как вида управленческой деятельности характеризуется следующими чертами.

Во-первых, наличием собственной концепции, которая муниципального управления опирается на местном самоуправлении как институте народовластия и институте гражданского общества.

Во-вторых, в системе муниципального управления в качестве объектов управления рассматриваются:

- местные сообщества;
- муниципальное образование как социально-экономическая система;
- муниципальная организация местного самоуправления;
- происходящие на территории муниципального образования

социально-экономические и социально-политические и идеологические процессы.

В-третьих, в качестве субъектов управления в системе муниципального управления рассматриваются муниципальные управленческие организации, выборные должностные лица местного самоуправления (к примеру, глава муниципального образования).

Элементами системы муниципального управления являются ее теоретическая основа в виде концепции муниципального управления, объекты (местные сообщества и муниципальные образования, муниципальная организация местного самоуправления), субъекты (муниципальные управленческие организации, выборные должностные лица местного самоуправления).

На базе теоретической основы муниципального управления разрабатывается концепция муниципального управления. В ней определяются его сущность и содержание, определяются принципы и подходы. В концепции в качестве основных направлений муниципального управления выделяются:

- 1) управление муниципальной организацией местного самоуправления;
- 2) управление местными сообществами;
- 3) управление муниципальным образованием как социально-экономической системой, включающим в себя управление муниципальным хозяйством;
- 4) управление отдельными сферами жизнедеятельности местных сообществ, отраслями муниципального хозяйства;
- 5) управление на территориях, которые имеют свои специфические особенности;
- 6) управление муниципальными организациями, включая органы местного самоуправления.

Процесс муниципального управления на муниципальном уровне предполагает управляющие воздействия субъекта управления в лице органов местного самоуправления на основные объекты управления – местные сообщества и муниципальное образование как социально-экономическую систему. При этом обратим внимание на то обстоятельство, что в этом процессе всегда имеют место две ее характерные особенности - неопределенность и субъективность. Они присутствуют в муниципальной деятельности, прежде всего, при анализе и оценке изменений, происходящих в муниципальном образовании, а также при разработке и принятии органами местного самоуправления управленческих решений.

Система организации местного самоуправления (включая порядок формирования представительного органа муниципального образования, способ избрания главы муниципального образования и его статус председателя представительного органа муниципального образования и (или) главы местной администрации) определяется законами субъектов Российской Федерации и принимаемыми в соответствии с ними уставами муниципальных образований в рамках, установленных Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» (далее Федеральный закон №131-ФЗ) и иными федеральными законами.

Порядок формирования представительных органов муниципальных районов (прямые выборы или «система делегирования» – формирование представительного органа из числа глав и депутатов поселений исходя из их равного представительства или по заранее установленной квоте) определяется законами субъектов Российской Федерации и принимаемыми в соответствии с ними уставами муниципальных районов.

Так или иначе перераспределение полномочий не является массовым явлением и как инструмент регулирования применяется весьма локально. Принципиально иная ситуация сложилась с механизмом наделения органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями (делегирующие полномочия) с предоставлением органам местного самоуправления субвенций на их осуществление, предусмотренным Конституцией Российской Федерации и статьей 19 Федерального закона №131-ФЗ.

Нередкой является ситуация осуществления органами местного самоуправления нескольких десятков делегированных государственных полномочий. Отдельные государственные полномочия, осуществляемые органами местного самоуправления (делегирующие полномочия), подразделяются на 3 группы:

- полномочия Российской Федерации, делегированные напрямую органам местного самоуправления;
- полномочия Российской Федерации, делегированные органам государственной власти субъекта Российской Федерации с правом их частичного или полного делегирования органам местного самоуправления (субделегирующие);
- полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам совместного ведения Российской Федерации либо ее субъектов, делегированные органам местного самоуправления.

Наиболее часто в числе делегируемых органам местного самоуправления полномочий органов государственной власти субъектов Российской Федерации оказываются полномочия в сфере опеки и попечительства, а также полномочия по созданию и обеспечению деятельности административных комиссий, комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, по профилактике безнадзорности несовершеннолетних, по отлову и содержанию безнадзорных домашних животных, а также делегируемые муниципальным районам полномочия по предоставлению дотаций на выравнивание бюджетной обеспеченности поселений.

Несколько реже передаются органам местного самоуправления полномочия в сфере жилищно-коммунального хозяйства (включая регулирование тарифов на услуги организаций коммунального хозяйства), здравоохранения, социальной защиты и транспортного обслуживания населения, поддержки сельскохозяйственного производства.

Список использованных источников

1. 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].

2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2019. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2019. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2019. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2019. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Лапин Александр Андреевич,
кандидат политических наук, ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Маргаритова Любовь Викторовна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Понятие и значение управления в сфере культуры и спорта

Управление сферой культуры и спорта является важным направлением муниципальной социальной политики, во многом определяющей комфортность проживания населения на муниципальной территории, поэтому изучение условий функционирования и особенностей сферы культуры и спорта муниципальных образований является актуальным вопросом. На современном этапе развития общества, на уровне местного самоуправления, сфере культуры и спорта уделяется меньше внимания, нежели на региональном и федеральном уровнях управления. Муниципальное управление в досугово-культурной и спортивной сфере связано, прежде всего, с тем, что население и создаваемые им муниципальные органы могут действовать более эффективно, нежели государственные органы.

Alexander A. Lapin,
Candidate of Political Sciences of the Moscow International Academy
Lyubov V. Margaritova,
master's degree student of the Moscow International Academy

The concept and importance of management in the field of culture and sports

The management of the sphere of culture and sports is an important direction of municipal social policy, which largely determines the comfort of living of the population on the municipal territory, therefore, the study of the functioning conditions and features of the sphere of culture and sports of municipalities is an urgent issue. At the present stage of development of society, at the level of local self-government, the sphere of culture and sports is given less attention than at the regional and federal levels of government. Municipal management in the leisure, cultural and sports sphere is primarily due to the fact that the population and the municipal bodies created by it can act more effectively than state bodies.

Особенностью современного этапа развития общества является возрастание социальной роли культуры и спорта как одних из факторов, организующих духовную жизнь людей. Культура выступает не только как духовный опыт человечества, но и как особая реальность, формирующая способность каждого человека к творчеству. Необходимым критерием культурного развития общества является наличие необходимых условий для проявления и развития творческих сил, способностей и талантов человека. Критериями развития физической культуры и спорта является создание условий, обеспечивающих возможность

гражданам систематически заниматься физической культурой и спортом, и повышение эффективности подготовки спортсменов.

Государство несет ответственность за развитие культуры, искусства и организации досуговой деятельности населения, но в условиях рынка эта ответственность выражается в основном в формировании нормативной базы и обеспечении финансирования приоритетных проектов. Политика государства в сфере культуры, досуга и искусства подразумевает совокупность норм и принципов, определяющих действия руководства страны, направленные на сохранение, развитие, распространение культуры, искусства и организацию досуговой деятельности.

Политика страны в сфере культуры, искусства и досуга выступает в качестве важнейшей задачи любого государства, обеспечивающей жизнеспособность этого государства и его место в цивилизации. Исторический анализ позволяет сделать вывод о том, что между уровнем культурного развития страны и уровнем развития общества в нем существует прямая взаимосвязь.

Важнейшей задачей государства в сфере управления культурой, досугом и искусством является формирование условий для осуществления деятельности в сфере культуры, искусства и досуга. Государство должно использовать совокупность финансовых и правовых рычагов, обеспечивающих обечение культурных интересов масс в подлинную форму культуры и искусства, повышение уровня культурного предложения, перевода потребителей на новый культурный уровень.

В системе управления культурой, искусством и досугом можно выделить два уровня:

1. Уровень государственного управления, который включает в себя 2 подуровня:
 - уровень федерального государственного управления, подразумевающий определение органами федеральной власти направлений государственной политики в сфере культуры, досуга и искусства, приоритетов развития и реформирования этих отраслей, выделение средств федерального бюджета на финансирование развития культуры и искусства и организацию досуговой деятельности;
 - уровень регионального государственного управления, призванный обеспечивать реализацию государственной политики в сфере культуры, искусства и организации досуговой деятельности в конкретном регионе.
2. Уровень муниципального управления, призванный осуществлять реализацию полномочий в сфере управления культурой, искусством и досуговой деятельности на территории конкретного муниципального образования.

Федеральные органы государственного управления определяют общую направленность политики государства в сфере культуры, досуга и искусства.

Федеральные органы власти разрабатывают и утверждают федеральные программы в сфере развития культуры и искусства, а также организации досуговой деятельности, обеспечивают условия для существования и развития национальных культур на территории Российской Федерации, ведут статистический учет объектов искусства и культурного наследия, стремятся к преодолению монополии в сфере

культуры. Приоритетным направлением государственной политики в этой сфере является сохранение культурного наследия, которое включает в себя накопленный духовный и нравственный опыт, выступающий в качестве важнейшего фактора поддержки национальной идентичности.

При управлении сферой культуры, искусства и досуга государство использует следующие инструменты: административное регулирование в виде лицензий, контроля цен, квотирования; правовое регулирование в виде норм, определяющих порядок оказания услуг культуры, искусства и организации досуга; экономическое регулирование прямой направленности, подразумевающее адресное финансирование определенных проектов или культурных учреждений; экономическое регулирование косвенной направленности и так далее.

В настоящее время региональные власти активно привлекаются к реализации государственной политики в сфере культуры, досуга и искусства. В ведение региональных властей включены вопросы охраны и обеспечения сохранности культурного наследия регионального уровня, организации библиотечного обслуживания граждан региона, создания государственных музеев, учреждений культуры и искусства, поддержки культурных автономий и художественных промыслов.

В соответствии с законодательством органы муниципального управления призваны обеспечивать решение вопросов, имеющих местную значимость, в сфере культуры по следующим направлениям:

во-первых, формирование условий, необходимых для организации досуга населения муниципального образования и обеспечения его услугами организаций культуры;

во-вторых, формирование системы и библиотечного обслуживания граждан муниципального образования;

в-третьих, обеспечение охраны и сохранности объектов культурного наследия, имеющих местное значение;

в-четвертых, формирование условий, обеспечивающих осуществление массового отдыха населения муниципальных образований;

в-пятых, обустройство мест массового отдыха граждан муниципального образования;

в-шестых, создание и содержание архива муниципалитета.

Финансовую основу функционирования учреждений культуры, искусства и досуга на муниципальном уровне составляют средства бюджетных организаций и доходы от оказания платных услуг.

Законодательством допускается добровольное создание фондов, средства которых направляется на финансирование культуры и искусства. Правом на создание таких фондов наделены общественные объединения, граждане, хозяйствующие субъекты.

Список использованных источников

1. 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].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2019. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2019. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2019. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2019. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Мезенин Василий Георгиевич,
к.в.н., доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Жосану Вадим Анатольевич,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Стратегия и реализация приоритетов социально-экономического развития региона

Стратегия социально-экономического развития России представляет собой систему мероприятий, которые ориентированы на достижение долгосрочных целей. При этом учитывается вклад всех субъектов страны в решение задач. В основу стратегии социально-экономического развития закладываются высокие, достойные государства, но вместе с этим достижимые цели. Эта программа ориентирована на превращение РФ в динамичную державу с соответствующей интенсивностью труда и деловой инициативой, последовательной и разумной деятельностью правительства.

Vasily G. Mezenin,
Candidate of Military Sciences, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy
Vadim A. Zhosanu,
master's degree student of the Moscow International Academy

Strategy and implementation of priorities of socio-economic development of the region

The strategy of socio-economic development of Russia is a system of measures that are focused on achieving long-term goals. At the same time, the contribution of all subjects of the country to solving problems is taken into account. The socio-economic development strategy is based on high, worthy states, but at the same time achievable goals. This program is focused on the transformation of the Russian Federation into a dynamic power with an appropriate intensity of work and business initiative, consistent and reasonable government activities.

Управление комплексным социально-экономическим развитием территории – это регулирование состояния территории поселения за счет взаимно согласованных проектов и программ его развития во всех сферах жизнедеятельности. Это управление требует увязки программ развития муниципального образования по таким критериям как: ресурсы, сроки, приоритеты развития, программы государственного и регионального развития муниципалитетов.

Социально-экономическое развитие региона включает в себя исследование внутренней среды, а именно анализ характеристик ресурсов, способностей и выявления сильных и слабых сторон определенной территории.

Разработка стратегии социально-экономического развития муниципального образования осуществлялась поэтапно:

1. Организационный этап.
2. Анализ и оценка существующей ситуации и тенденций.
3. Определение направлений и целей развития.
4. Разработка проекта стратегии развития.
5. Обсуждение и утверждение стратегии.

Разработка стратегии городского развития имеет высокий приоритет для органов местного самоуправления. В процессе разработки стратегии на президиуме городского Совета неоднократно заслушивалась информация о ходе работы по стратегическому планированию. Текущий контроль за ходом разработки стратегии со стороны городского Совета народных депутатов осуществлял комитет по экономической и промышленной политике, имущественному комплексу, развитию предпринимательства и потребительского рынка.

При разработке стратегии в целях обеспечения ее обоснованности была использована совокупность методов, включающая:

- выявление и структурирование проблем развития;
- статистический, экономический и сравнительный виды анализа;
- методы прогнозирования; методы экспертной оценки;
- SWOT – анализ;
- матричный метод разработки стратегии.

Источниками информации для разработки являются:

- результаты групповой работы руководителей органов местного самоуправления, а также предприятий, учреждений и организаций по выявлению проблем развития города;
- официальные статистические и аналитические данные;
- отчеты о финансово - хозяйственной деятельности муниципальных предприятий и учреждений;
- информация о деятельности организаций, учреждений и предприятий иных форм собственности.

При разработке стратегии широко применялись методы групповой работы.

Стратегия имеет иерархическую пирамидальную структуру. На вершине пирамиды находится видение и цели, определяющие философию развития муниципального образования. Философия развития трансформируется в практическую часть стратегии: в политики (функциональные стратегии), стратегические программы и проекты.

Системное построение стратегии позволяет связать будущее видение развития города с целями конкретных программ, которые в свою очередь конкретизируются в проекты и мероприятия. Таким образом, достигается высокая связность стратегического и оперативного управления и обеспечивается проникновение стратегических решений на уровень исполнения.

Стратегия развития – это документ нового типа, он отражает стратегическое видение перспективы и на основе комплексного анализа и оценки ресурсов, возможностей и угроз формулирует основные цели и задачи развития города.

Целью стратегического планирования является придание устойчивости городскому развитию на долговременную перспективу, активизация экономической и общественной деятельности на территории.

Реализация стратегии развития придаст городу новый импульс для экономического роста, усилит его конкурентные преимущества, повысит качество жизни горожан.

Реализация стратегии существенно повысит эффективность управления территорией, система управления городом станет более результативной, способной адаптироваться к изменениям городской и внешней среды. При этом значительно возрастет роль органов местного самоуправления – они станут ядром, организующим социально-экономическое развитие города.

Стратегия развития является стимулом для городского сообщества вести поиск новых, нетривиальных подходов и решений, изучения лучшего опыта других городов, развития творчества, обогащения знаниями. Город выражает готовность инициировать разработку и участвовать в реализации федеральных и областных программ, содействующих его развитию.

Главным ориентиром выбора приоритетов социально-экономического развития муниципального образования является качество жизни населения или отдельного человека. Именно поэтому данный показатель интерпретируется нами как целевая функция стратегии развития. Ограниченность экономических ресурсов в развитии города - это фактор, который определяет взаимосвязь отдельных аспектов качества жизни населения, поскольку основные составляющие «конкурируют» друг с другом за выделение ресурсов.

Вместе с тем, институциональные ограничения не ставят в конкурентное положение отдельные параметры качества жизни населения. Этот аспект особенно важен для современных транзитивных (неопределенных) условий экономического и социально-политического развития муниципальных образований, регионов и России в целом. Поэтому необходим системный подход к разработке законодательных и других нормативных актов, адекватных рыночной экономике и охватывающих все секторы экономики.

Поскольку качество жизни является главным ориентиром в стратегии социально-экономического развития муниципальных образований, постольку его содержание определяет основные направления планирования и прогнозирования.

Список использованных источников

1. 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].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=>

book&id=467124

3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2019. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2019. - 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. - 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2019. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2019. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. - 307 с.

Анисимов Владимир Викторович,
кандидат исторических наук
Тубальцев Максим Викторович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Система органов государственной власти

Одна из главных функций любой конституции состоит в устройстве государственной власти, то есть в создании определенной системы органов государственной власти. Создание такой системы предопределяет, что органы государственной власти действуют не обособленно друг от друга, а во взаимодействии. Государственная власть в России осуществляется посредством комплекса политико-правовых институтов и норм, объединенных в единый государственный механизм. В свою очередь эффективность его деятельности зависит не только от количества и качества публично-правовых организаций, но и от того насколько они объединены единым государственным началом.

Vladimir V. Anisimov
Candidate of Historical Sciences
Maxim V. Tubaltsev,
master's degree student of the Moscow International Academy

The system of public authorities

One of the main functions of any constitution is to organize state power, that is, to create a certain system of state authorities. The creation of such a system determines that public authorities do not act separately from each other, but in interaction. State power in Russia is exercised through a set of political and legal institutions and norms united into a single state mechanism. In turn, the effectiveness of its activities depends not only on the number and quality of public legal organizations, but also on how much they are united by a single state principle.

Государственная власть отличается правомочием на принуждение граждан к соблюдению правопорядка, отсюда ее фактическая способность как содействовать реализации прав и свобод человека и гражданина, так и нарушать их при ненадлежащем использовании своих правомочий. Поэтому гражданам безразлично, как устроена государственная власть, на каких конституционных основах покоится огромная и опасная для свободы государственная машина.

Конституция РФ относит к уровню основ конституционного строя такие принципы, свойства и качества государственной власти, как суверенитет государства, разделение властей, органы государственной власти. В определенном соотношении с органами государственной власти выступает местное самоуправление. Государство как официальный представитель народа в состоянии выражать волю своих граждан, обеспечивать их права и интересы в

полном объеме только тогда, когда оно является суверенным. Под суверенитетом государства понимается верховенство и независимость государственной власти внутри своей страны и по отношению к другим государствам. Как важнейшее свойство государственной власти суверенитет является качественным признаком самого государства.

Суверенитет государства исходит из суверенитета народа. Народ является создателем и носителем суверенитета государства, волеизъявление народа порождает государственную власть. В то же время народ выступает как своеобразный гарант государственного суверенитета, ибо любое ущемление независимости государства, умаление верховенства власти означает нарушение коренных интересов народа, создает источники внутренних или международных конфликтов.

Верховенство государственной власти - это ее неограниченность ничем, кроме Конституции, естественного права и законов. Оно также выражается в том, что на территории государства нет другой, конкурирующей власти, издающей параллельные законы и регулирующие права, свободы граждан, т.е. исключается двоевластие и признается единственная легитимность и высшая юридическая сила законов, издаваемых высшими органами государственной власти. Независимость государственной власти означает, что она сама и только сама вправе принимать нормативные акты и обеспечивать конституционный правопорядок. Никакие политические и иные силы не могут вмешиваться в исключительное право каждого государственного органа действовать в пределах своей конституционной компетенции. Эта самостоятельность государственной власти обеспечивается отсутствием зависимости (политической, финансовой и др.) государственных органов от кого бы то ни было внутри и вне пределов государства.

Государственная власть – разновидность социальной власти, для которой характерны следующие признаки (рисунок 1).

Всеми названными признаками обладает государственная (публичная) власть, которая, как известно, опирается на государственный аппарат, юридические

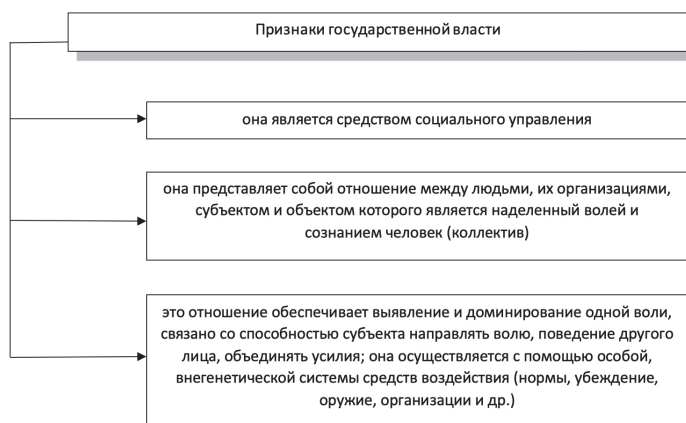


Рисунок 1 –
Признаки
государственной
власти

нормы, материальные ресурсы, механизмы убеждения и принуждения. И само государство, и его деятельность можно рассматривать как средство управления, осуществляемого в интересах социальной группы, класса или всего народа, как инструмент властвования.

Наиболее плодотворным представляется подход к проблеме государственной власти с позиции теории разделения властей, которую можно понимать следующим образом. Источником суверенитета является народ, ему принадлежит (должна принадлежать) вся полнота власти. Народовластие лишь в небольшом объеме осуществляется непосредственно с помощью институтов прямой демократии. В основном общие дела решает государство, которое народ создает, оплачивает и которому народ делегирует свою власть. Оно становится самой могущественной социальной организацией, распоряжающейся огромными ресурсами, опирающийся на мощный аппарат принуждения. Большой интерес представляют и другие признаки власти: ее социальная обусловленность, содержание и др. В ней можно выделить политический, психологический, юридический и другие аспекты.

В России принцип разделения властей впервые закреплен Конституцией Российской Федерации 1993 года, в ст. 10 которой сказано: «Государственная власть в Российской Федерации осуществляется на основе разделения на законодательную, исполнительную и судебную. Органы законодательной, исполнительной и судебной власти самостоятельны».

Система органов государственной власти РФ - это уникальная структура, за которой закреплено соблюдение установленных Конституцией Российской Федерации правил. Данная система подразумевает под собой множество единиц различных подразделений. У каждого из них имеется своя обязанность и определенная область действий, за которые они несут ответственность.

Главными особенностями органов управления РФ являются:

1. Наделение властными полномочиями на государственном уровне. Это позволяет органам власти контролировать граждан и, в случае нарушения ими правил, принимать действия по их пресечению.

2. Действуют и основываются в установленных государством рамках. Данный факт не позволяет представительным лицам конкретной системы принимать меры, которые противоречат Конституции.

3. Центральное положение в деятельности занимает выполнение государственных задач.

4. Органы государственной власти являются основополагающей ступенью единой системы управления в России.

Единство данной системы зависит от целостности государства. Тем не менее, это единство имеет свое проявление. Основной областью этого проявления является разделение объектов наблюдения и контроля, а также разделение полномочий.

Так как система органов государственной власти состоит из определенных участников, то их необходимо как-то избирать. Поэтому всю систему делят на

несколько типов. Один из них - по формированию личного состава. Он, в свою очередь, состоит из нескольких разделов:

1. Выборы, то есть кандидат будет избираться непосредственно народом.
2. Избирание. В данном случае решение будут принимать члены этой структуры.
3. Смешанный. В этом случае учитываться будет мнение как народа, так и членов государственной структуры.

Разновидности органов государственной власти РФ:

1. Единоличные – такие, как президент.
2. Коллегиальные – к ним относятся законодательные органы и избирательные комиссии.
3. Единоначальные – в частности это министерства.
4. Высшие – президент, Государственная Дума.
5. Центральные – к ним относятся различные ведомства.
6. Территориальные – органы местной или региональной власти.

Организация управления в стране - это одно из самых сложных мероприятий, именно поэтому конструкция системы будет очень сложной и длинной. В современной России это управление выглядит, как набор основных частей:

1. Законодательная власть.
2. Исполнительная власть.
3. Судебная власть.

Законодательная власть включает в себя двухпалатное Федеральное Собрание. Оно, в свою очередь, подразумевает под собой Государственную Думу и Совет Федераций. Во главе каждого из них стоит председатель. Законодательная власть является верховной в стране только в том случае, если форма правления государством называется парламентской.

Исполнительная власть является одной из немногочисленных, которые обладают независимостью и значительными полномочиями в управлении в делах государственной власти. Единственной задачей, которая ставится перед данной ветвью власти, является слежение за исполнением установленных законов. Осуществляется это при помощи не только служебных полномочий, но еще и при помощи административного права.

В Российской Федерации данный тип власти составляют пять основных исполнителей федерального назначения:

1. Министерства.
2. Комитеты.
3. Департамент.
4. Главное управление.
5. Федеральные агентства и службы.

Судебная власть в России осуществляется при помощи различных видов ответственности: Уголовное. Административное. Гражданское. Конституционное.

Метод наказания зависит от степени тяжести нарушения. Данный тип власти основан на действии двух основных частей:

1. Конституционный суд РФ. Он является независимым и самостоятельным органом судебной власти, имеющим возможность осуществлять судопроизводство, опираясь на Конституцию.

2. Верховный суд РФ. Это главный суд для разрешения всех гражданских вопросов, которые включают в себя административные нарушения, уголовные преступления, разрешение споров.

В Конституции Российской Федерации четко прописаны все права и обязательства, которые имеют отношение к данной власти. В частности, это:

1. Устройство судов.
2. Лица, способные представлять суды.
3. Финансирование правосудия.
4. Вынесение окончательного вердикта после тщательного расследования и заслушивания обеих сторон.

В свою очередь, судебная система состоит из трех основных частей:

1. Суды общей юрисдикции. Ее целью является разбор уголовных или гражданских вопросов, которые возникли непосредственно из административных нарушений. Они решают, сколько лет тюремного заключения дать преступнику или применить по отношению к нему какое-нибудь другое наказание.

2. Конституционная юстиция. Ведет контроль над всеми уставными судами, расположенными на территории РФ, но при этом не является единым целым с Федеральным судом.

3. Арбитражные суды. Они включают в себя все суды республик, федеральных округов или иных субъектов России.

На основании всего вышесказанного, можно сделать вывод, что система государственных органов власти представляет собой сложную структуру. Каждая составляющая этой структуры является самостоятельной, но действует в строго ограниченных рамках. Деятельность одних органов контролируется другими, но над всеми ними стоит верховный начальник - президент.

Список использованных источников

1. 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].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2019. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2019.

– 355 с.

6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2019. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2019. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Нацубидзе Александр Сергеевич,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Аликин Тимофей Владимирович,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Эффективные методы управления мотивацией в организации

В современном бизнесе эффективное управление мотивацией персонала является одним из ключевых факторов успеха организации. Мотивированные сотрудники проявляют большую продуктивность, качество работы и преданность организации. В свете этого, разработка и применение эффективных методов управления мотивацией становится неотъемлемой частью стратегии управления персоналом. В данной статье будут рассмотрены различные методы, которые могут быть использованы для повышения мотивации персонала в организации.

Основой целью работы, является раскрытие наиболее эффективных методов управления мотивацией.

Alexander S. Natsubidze,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Timofey V. Alikin,

master 's degree student of the Moscow International Academy

Effective methods of motivation management in the organisation

In recent years, personnel managers have been mastering new ways of stimulating the effective work of staff. Not only classical economic incentives in the form of cash bonuses and high salaries are used, but also non-economic incentives. These methods include organizational and moral-psychological measures.

The main goal of the work is to reveal the most effective methods of motivation management.

В статье рассматриваются различные подходы и инструменты, которые помогают руководителям создать мотивационную среду, способствующую повышению производительности и удовлетворенности персонала. Были проанализированы такие методы, как установление ясных целей и ожиданий, развитие системы поощрений и признания, участие сотрудников в процессе принятия решений, развитие лидерских навыков и создание командного сотрудничества. Результаты исследования позволяют сделать вывод о том, что эффективное управление мотивацией является важным фактором успешного функционирования организации.

В целом можно сформулировать ряд правил осуществления эффективной мотивации работников:

1. Мотивирование даёт результаты, когда подчиненные ощущают признание своего вклада в результаты работы, обладают заслуженным статусом. Обстановка и размер кабинета, участие в престижных конгрессах, функция представителя фирмы на важных переговорах, поездка за рубеж, неординарное обозначение должности – все это подчеркивает положение сотрудника в глазах коллег и посторонних лиц. Прибегать к этому методу стоит деликатно: частичное или полное лишение работника ранее предоставленного статуса приводит, как правило, к чрезвычайно бурным реакциям вплоть до увольнения.

2. Неожиданные, непредсказуемые и нерегулярные поощрения мотивируют лучше, чем прогнозируемые, когда они практически становятся неизменной частью заработной платы.

3. Положительное подкрепление результативнее отрицательного.

4. Подкрепление должно быть безотлагательным, что выражается в незамедлительной и справедливой реакции на действия сотрудников. Они начинают осознавать, что их неординарные достижения не только замечаются, но и ощутимо вознаграждаются. Выполненную работу и неожиданное вознаграждение не должен разделять слишком большой промежуток времени; чем больше временной интервал, тем меньше эффект. Однако поощрения руководителя должны, в конце концов, воплощаться в жизнь, а не оставаться в виде обещаний.

Сотрудников следует стимулировать по промежуточным достижениям, не дожидаясь завершения всей работы, так как большие успехи труднодостижимы и сравнительно редки. Поэтому положительную мотивацию желательно подкреплять через не слишком большие интервалы времени. Но для этого общее задание должно быть разделено и спланировано по этапам с таким расчетом, чтобы каждому из них могла быть дана адекватная оценка и должное вознаграждение, соответствующее объему реально выполненной работы. [Власова 2020:25]

Важно дать сотрудникам почувствовать себя уверенно, поскольку того требует внутренняя потребность в самоутверждении. Успех влечет за собой успех.

Как правило, крупные награды, редко кому достающиеся, вызывают зависть, а небольшие и частые – удовлетворение. Без серьезных оснований не следует постоянно выделять кого-либо из сотрудников, иной раз этого не следует делать ради сохранения коллектива. [Егоршин 2018:221]

Типовыми являются следующие стимулы:

- повышение в должности,
- расширение полномочий,
- увеличение власти,
- предоставление доли экономического эффекта,
- признание,
- лучшее место за столом на совещании,
- устная благодарность руководителя в присутствии коллег,
- возможность прямого общения с высшим руководителем,
- материальная премия с указанием «за что»,
- страхование жизни и здоровья,
- оплата медицинских услуг,

- внеочередной оплачиваемый отпуск,
- гарантия сохранности рабочего места,
- ссуды с пониженной ставкой на обучение,
- приобретение жилья,
- оплата расходов на ремонт личного автомобиля и бензин и прочие.

У конкретного предприятия не может быть стандартного пакета стимулов. Стимулирование должно быть адресным, ориентированным на конкретного работника.

Наиболее эффективные методы стимулирования персонала: [Ильин 2021:128]

1. Наказание как средство мотивации работников. В одних фирмах предпочитают больше наказывать, в других – больше поощрять, где-то нашли действительно золотую середину. Уровень наказания зависит в первую очередь от целей воздействия. Основная цель наказания – это недопущение действий, которые могут принести вред фирме. То есть наказание ценно не само по себе, как «месть» за неправильные действия подчиненного, а как барьер, который не разрешит данному человеку повторить эти действия в будущем и послужит примером всему трудовому коллективу.

Таким образом, наказание эффективно, когда оно ориентировано на оказание требуемого психологического воздействия на сотрудника и весь коллектив. При этом, наказывая нежелательные действия, мы определенным образом поощряем тех сотрудников, которые работают в разрешенном направлении. При наказании сотрудника обязательно наличие объяснения, за что и зачем применяется наказание. Наказание обязательно должно соответствовать проступку. Материальное же наказание допустимо в том случае, когда действиями сотрудника организации причинен действительно прямой материальный ущерб, который можно измерить и просчитать. Во многих случаях после проступка подчиненного начальнику бывает достаточно просто поговорить с ним, и вопрос закрывается. Если основная разумная цель использования наказаний в организации – это избежание неудач, то соответственно применение поощрений выражает стремление к достижению лучших результатов и развитию.

2. Денежные выплаты за выполнение поставленных целей – наиболее распространенный тип мотивации. Такие выплаты осуществляются при соответствии работника некоторым заранее установленным критериям. Среди них могут быть экономические показатели, показатели качества, оценка сотрудника другими лицами. Каждая компания устанавливает собственные критерии такого рода.

3. Выплаты к заработной плате для стимулирования здорового образа жизни работников. Это выплаты в виде денежного вознаграждения за отказ от курения, сотрудникам, не пропустившим ни одного рабочего дня в течение года по причине болезни, работникам, постоянно занимающимся спортом.

4. Специальные индивидуальные вознаграждения – это специальные премии, выплачиваемые за владение навыками, необходимыми компании в данный момент.

5. Совершенствование системы организации труда и управления. Улучшение координации и взаимодействия между сотрудниками организации, правильное распределение служебных обязанностей, четкая система продвижения по службе, утверждение духа взаимопомощи и поддержки, совершенствование отношений между руководителями и подчиненными – все это способствует повышению эффективности, производительности и мотивации труда.

6. Социальная политика организации – также важнейший инструмент экономического стимулирования:

□ Во-первых, в организации реализуются льготы и гарантии в рамках социальной защиты работников (социальное страхование по старости, по случаю временной нетрудоспособности, безработицы и другие), установленные на государственном или региональном уровне.

□ Во-вторых, организации предоставляют своим работникам и членам их семей дополнительные льготы, относящиеся к элементам материального стимулирования, за счет выделенных на эти цели средств из фондов социального развития организации.

Таким образом, социальная политика предприятия (организации) как составная часть политики управления персоналом представляет собой мероприятия, связанные с предоставлением работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера.

Заинтересованность работников в работе в организации, ее успешной экономической деятельности тем выше, чем больше количество предоставляемых льгот и услуг. Это приводит к сокращению текучести кадров, так как работник вряд ли захочет потерять многочисленные льготы при увольнении. Такая политика может обеспечивать дополнительный доход работников в случае невысокого уровня заработной платы (например, на государственных предприятиях) или предлагаться в интересах привлечения и сохранения квалифицированной рабочей силы при высоком уровне оплаты труда.

Зарубежный и отечественный опыт проведения социальной политики в организациях позволяет составить примерный укрупненный перечень выплат льгот и услуг социального характера, предоставляемых в различных формах: [Кибанов 2019:76]

□ Материальная денежная форма: выплаты на приобретение собственности и имущества компании; предоставление льготных кредитов; расходы на негосударственное медицинское страхование; туристическое страхование; страхование имущества работников; оплачиваемое временное освобождение от работы (например, при вступлении в брак); оплачиваемое рабочее время при сокращенном предпраздничном дне; оплата обучения работников на различных курсах или в учебных заведениях; предоставление на льготных условиях мест в детских дошкольных учреждениях и их оплата; оплата и предоставление учебных отпусков лицам, совмещающим работу с обучением в соответствии с трудовым законодательством; предоставление оплачиваемых отпусков, установленных по законодательству; денежные вознаграждения и компенсации, предоставляемые в связи с личными торжествами, круглыми датами

трудовой деятельности или праздниками, смертью родственников, экстренными случаями – кражами, пожарами и прочими; дотации на питание в столовых организации; оплата коммунальных услуг; оплата счетов мобильной связи при подключении по корпоративному тарифу; оплата проезда к месту работы и по городу; предоставление в пользование служебного автомобиля; прогрессивные выплаты за выслугу лет; «золотые парашюты» – выплата нескольких должностных окладов при выходе работника на пенсию; корпоративная пенсия – дополнение к государственной пенсии из фондов предприятия; единовременное вознаграждение пенсионерам со стороны фирмы (предприятия).

□ Материальная не денежная форма: пользование социальными учреждениями организации; пользование домами отдыха, детскими оздоровительными лагерями (для детей сотрудников) по льготным путевкам; приобретение продукции, производимой организацией, по ценам ниже отпускной или бесплатно, а также вознаграждения, связанные с изменением рабочего места; повышение технической оснащенности и комфортности рабочего места; улучшение социальных условий труда; повышение гибкости графика работы; введение сокращенной рабочей недели или дня; обеспечение бесплатной подписки на периодические издания; предоставление билетов на посещение различных культурных мероприятий; бесплатного доступа в Интернет и прочие.

Для устранения физического и морального дискомфорта работников целесообразно ежемесячно инвестировать небольшие суммы денег в обеспечение возможностей отдыха. Например, одна из последних новинок – это оборудование в компаниях специальных комнат для отдыха сотрудников. Западные фирмы начали понимать: если не давать людям отдыхать, то они не смогут и продуктивно работать. Если позволить сотруднику почувствовать себя как дома, то, скорее всего, он и за работу возьмется прилежней.

Частью социальной политики организации являются общефирменные мероприятия- праздники, например, посвященные выпуску новой модели продукции, дни предприятия, экскурсионные поездки, оплачиваемые централизованные обеды, вечеринки. Преимущества подобных мероприятий заключаются в обеспечении хорошего отдыха сотрудников компании, устранении накопившейся у сотрудников усталости. Кроме полезного для компании и приятного для работников отдыха, именно в разнообразных корпоративных праздниках, как и в прочих корпоративных мероприятиях, возможно сплочение работников организации, развитие командного духа, формирование позитивной корпоративной культуры. Исследования показывают, что место проведения праздника большой роли не играет, успешность будет зависеть в основном от программы праздника, от умения его организовать и провести, от созданной атмосферы.

7. Нематериальные стимулы, не касающиеся каких-либо расходов работодателя. Особенно актуальны данные инструменты для организаций с ограниченными материальными ресурсами стимулирования, например, государственные организации (в том числе в органах власти и местного самоуправления). К нематериальным стимулам можно отнести:

□ Вознаграждения-признательности. К подобным вознаграждениям можно отнести переходящие вымпелы, дипломы, звания «лучший по профессии», «руководитель года», «менеджер года» с вручением значка и ценного подарка, письменная благодарность руководства компании, занесенная в трудовую книжку. Даже комплимент сотруднику можно рассматривать как одну из форм поощрения.

□ Вознаграждения, связанные с высокой оценкой статуса сотрудника, приглашение сотрудника в качестве лектора, советника и пр.

Обобщение опыта практической деятельности отечественных предприятий и организаций в рассматриваемой области показали значимость нематериальных инструментов стимулирования для сотрудников компаний и подтвердили ошибочность мнений об абсолютном значении материальных факторов в формировании лояльности персонала.

Направлениями активизации использования нематериальных факторов для повышения лояльности персонала организаций могут стать: поддержание благоприятного психологического климата в коллективе; развитие системы управления конфликтами; формирование и развитие организационной культуры; формирование у сотрудников чувства справедливости, построения эффективных систем обратной связи; распространение среди сотрудников эффективных систем оценки деятельности; внимательное отношение к проблемам сотрудников и формирование у них чувства защищенности; интеграция сотрудников в коллектив; создание «одной команды» путем повышения тесноты положительных эмоциональных связей и формирования положительного группового мнения в отношении профессиональной деятельности. [Кибанов 2019:117]

Список использованных источников

1. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media.
2. Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331-362.
3. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
4. Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705-717.
5. Pink, D. H. (2009). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Penguin.
6. Власова, Е. Система мотивации: как привлечь и удержать / Е. Власова, Т. Копачевская // *Управление персоналом*. 2020. № 8. С. 19–25.
7. Егоршин, А. П. *Мотивация трудовой деятельности*. М.: ИНФРА-М, 2018. 463 с.
8. Ильин, Е. П. *Мотивация и мотивы : учеб. пособие*. СПб.: Питер, 2021. 508 с

9. Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб. для вузов / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева ; под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2019. 528 с.
10. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учеб. для вузов. М.: ИНФРА-М, 2019. 446 с.

Никишина Ольга Юрьевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Губаева Залина Майрамовна,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Управление кадровым планированием

Кадровое планирование компании требует постоянной корректировки, поскольку цели организации нестабильны, а среда ее деятельности неопределенна. Кроме того, само по себе кадровое планирование представляет комплексную задачу, включающую большое число независимых переменных - новые изобретения, изменения населения, сопротивление изменениям, потребительский спрос, вмешательства государства в бизнес, иностранная конкуренция и, прежде всего, конкуренция на национальном рынке.

Olga Yu. Nikishina,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Zalina M. Gubaeva,

master's degree student of the Moscow International Academy

HR Planning Management

HR planning of the company requires constant adjustment, since the goals of the organization are unstable, and the environment of its activities is uncertain. In addition, personnel planning itself is a complex task that includes a large number of independent variables - new inventions, population changes, resistance to change, consumer demand, government interference in business, foreign competition and, above all, competition in the national market.

Планирование потребности в персонале - часть общего процесса планирования в организации, задача которого состоит в составлении перечня необходимых специалистов, которые могут понадобиться компании в ближайшем будущем для стратегического развития и реализации построенных планов.

Кадровое планирование нужно для:

- обеспечения предприятия необходимыми кадрами с минимизацией издержек.
- возможность обеспечить предприятием нужным количеством работников требуемой квалификации в самые сжатые сроки;
- для сокращения или оптимизированного использования лишнего персонала;
- использования персонала в зависимости от его способностей, умений и знаний.

Для грамотного планирования человеческих ресурсов желательно учитывать следующие факторы:

1. В каком состоянии находится экономика и финансовое состояние компании в текущий период.
2. Кадровое движение персонала (планы относительно увольнения, декретных отпусков, выходов на пенсию, сокращений и т.п.).
3. Государственная политика (законодательство, налоговый режим, социальное страхование и т.п.).
4. Ситуация на рынке, в частности у конкурентов.
5. Уровень оплаты труда в компании.
6. Стратегические задачи и бизнес-планы компании.

Оценка потребности в персонале бывает количественной и качественной.

Количественная оценка определяет потребность в персонале исключительно в численном выражении, без учета квалификационных требований и особенностей организации.

Для того чтобы понять, сколько именно вакантных мест нужно будет закрыть в ближайшее время надо:

- проанализировать текущую организационную структуру компании (количество подразделений),
- поинтересоваться маркетинговыми планами.

Качественная оценка потребности в персонале – отвечает на вопрос «кого нанимать?». Это более сложное прогнозирование, поскольку для оценки потребности нужно учесть категорию, профессию, специальность и уровень квалификационных требований к кандидатам, ценностные ориентации будущего работника, его уровень образования, дополнительные навыки и умения.

Кадровое планирование является важным элементом стратегического управления компанией. Служба персонала при кадровом планировании взаимодействует с высшим менеджментом в вопросах перспектив развития компании.

Чтобы сформировать, а затем и реализовать цели кадрового планирования, создайте специальную рабочую группу, включив в нее не только начальника кадровой службы и специалистов по работе с персоналом, но и руководителей ключевых подразделений компании. Если это необходимо, привлечите внешних консультантов, которые помогут провести всесторонний и объективный анализ кадровых процессов и текущей ситуации, сложившейся в организации. Возглавить рабочую группу может как специалист по кадрам, так и руководитель организации (если захочет лично контролировать разработку этого важнейшего для компании направления).

Результатом деятельности рабочей группы должен стать готовый план действий на расчётный период, который при краткосрочном планировании не превышает года. Среднесрочное планирование охватывает период от одного года до пяти лет, а долгосрочное - от шести лет и более.

Краткосрочное планирование связано с применением уже имеющегося персонала, в то время как задачи кадрового планирования на средний и долгий

срок обычно включает мероприятия по подбору, найму и высвобождению сотрудников.

Наличие грамотного и продуманного плана по работе с персоналом поможет работодателю с наименьшими репутационными и финансовыми потерями реализовать даже такие непопулярные кадровые решения, как сокращение численности или штата сотрудников.

Среди целей компании следует указать:

- подбор и обучение кадров. Такая деятельность позволяет получать компетентный и квалифицированный персонал. Только при этом условии, компания сможет достигнуть успеха на рынке;

- расстановка кадров и их перемещение. Это означает, что каждый сотрудник должен выполнять обязанности, которые соответствуют полученному образованию и накопленному опыту. При систематическом выполнении своих обязанностей, высоких достижениях, работник должен перемещаться на вышестоящую должность и получать более высокий доход;

- организация рабочих процессов. Все члены коллектива должны быть взаимосвязаны. Это в любом случае неизбежно. Поскольку, работа одного сотрудника так или иначе влияет на работу другого. Следовательно, кадровое планирование позволяет всему коллективу работать для достижения единой цели.

Достижение задач кадрового планирования осуществляется путем сопоставления нескольких условий. Так, необходимо учитывать следующие факторы:

- число работников, которые будут нужны для деятельности компании, в том числе и в перспективе;

- квалификация сотрудников;

- сроки, в которые они будут необходимы;

- на каких именно направлениях будут нужны те или иные специалисты.

Кроме того, следует учитывать существующую ситуацию, ее изменения и реакцию на изменения. Выполнение задач позволяет достигать целей. А выполнение задач обуславливается проведением конкретных мероприятий. В результате, компания сможет достигнуть своих стратегических целей. Вопросы кадрового планирования:

- сколько нужно кадров;

- как их использовать;

- как их привлечь или сократить;

- как развивать;

- сколько это будет стоить.

Направления кадровой работы:

- кадровое делопроизводство;

- организация и проведение кадровых мероприятий;

- методическая работа.

Можно выделить следующие этапы кадрового планирования (план человеческих ресурсов):

1. Анализ стратегического плана организации.
2. Прогнозирование потребности организации в персонале.
3. Оценка состояния внутренних трудовых ресурсов.
4. Подготовка плана подробно отражающего, сколько именно работников по количеству, функциям, квалификации, местам работы и размещению следует использовать на разных стадиях будущего периода.

Можно выделить следующие методы кадрового планирования (количественные):

1. Балансовый метод основывается на взаимной увязке ресурсов, которыми располагает организация, и потребностей в них в рамках планового периода.
2. Нормативный метод – в основу плановых заданий на определенный период включаются нормы затрат различных ресурсов на единицу продукции.
3. Статистический метод устанавливает зависимость рассматриваемого показателя от других переменных.

Методы кадрового планирования (качественные):

1. Метод экспертной оценки - привлекается эксперт, который анализирует проблемы планирования и производит соединение имеющихся переменных планирования и величин, влияющих на данные переменные.
2. Метод групповых оценок – образуются группы, которые совместно разрабатывают планы мероприятий, направленных на решение поставленных задач.
3. Метод Дельфи включает в себя экспертные и групповые методы. Сначала опрашивается множество независимых друг от друга экспертов, а затем результаты опроса анализируются в групповых дискуссиях и принимаются соответствующие решения.

Начинать следует с планирования и сбора информации о возможностях организации процесса.

Технологии напоминают воронку продаж:

- широкое оповещение;
- прием звонков с первичным тестированием и более подробным информированием соискателей;
- общее собеседование;
- индивидуальное собеседование;
- оформление трудового договора;
- сопровождение на испытательном сроке, в случае необходимости - обучение.

Каждый из этапов должен быть организован, оформлен и проведен с наименьшими затратами. Аутсорсинг сотрудников позволяет избежать расходов на организацию массового подбора персонала.

Вложений потребуют:

- реклама;
- организация собеседований, ответ на звонки - оплата труда, аренды помещений, расходный материал;

- мобильная связь;
- полиграфия.

Методы поиска персонала включают прессу, интернет, флаеры, расклейку объявлений в нужном районе, биржу труда. Эффективность будет при охвате не менее 10 ресурсов. Хорошим инструментом подбора сотрудников является оповещение о вакансиях через работников компании. Люди, которые занимают аналогичные должности или знают специфику работы компании, предлагают работу мотивированным и подходящим кандидатам.

Критерии требований к персоналу нужно озвучивать, но людей не отпугивать:

- нет профессии – обучим при желании;
- живете далеко – предоставим транспорт;
- нет опыта работы – наставник на первое время.

Сущность подбора сотрудников кроется в «продаже» рабочего места. Не информируем, а заинтересовываем, показываем привлекательность вакансии. Объявление должно выделяться визуально, содержать объяснение причины массового подбора кадров (в связи с расширением, с открытием) и обещать выгоды.

Прием звонков и первичное тестирование

Задача телефонного собеседования – отсеять неподходящих и пригласить желаемых. Технологии включают чек-лист с вопросами, которые оптимально отражают требования к соискателю. Законодательство РФ запрещает отказывать в работе людям, которые «не подошли» по полу, возрасту, внешним данным. Требования, кроме профессиональных, в скрипт-схеме отражают косвенно.

Если добираться до предприятия неудобно, то следует организовать корпоративный транспорт. Люди на каждом этапе должны почувствовать заботу о них лично. Это мотивирует, позволяет привлечь работников на равных или худших условиях.

Собеседование и сопровождение

При массовом подборе персонала информационную часть личного собеседования и анкетирование проводят группами. В зависимости от масштаба это может быть 10-50 человек. Согласие на заполнение анкеты, тщательность и полнота ответов покажут, насколько человек управляем и мотивирован.

Как организовать собеседования:

- помещение следует выбирать изолированное от основного коллектива;
- ожидающие не должны находиться в коридоре перед отделом кадров, где они могут контактировать с увольняющимися или недовольными работниками;
- оптимальное время от 10 утра, раннее время отсекает кандидатов;
- предусмотрите возможность наведения порядка в случае появления агрессивных (или нетрезвых) соискателей.

Важно планировать время на подбор кадров. Планируя время на массовый подбор кадров, нужно учитывать прохождение медосмотров, оформление санитарных книжек, профессиональных допусков. Костяк нового коллектива должны составлять опытные работники. Аутстаффинговые компании на адаптацию отводят 3 месяца. После коллектив считают устойчивым.

Анализ текучести кадров показывает, что микроклимат в коллективе и отношения с руководителем играют большую роль при увольнении, чем недовольство заработной платой. Определяющие нюансы:

1. Методика массового подбора должна строиться на местных условиях.
2. Успех определяют мелочи, которые показывают заботу о человеке.
3. Качество обратной связи на стажировке определяет процент текучести.
4. Предупредить недовольство эффективнее, чем устранять последствия.
5. Сущность работы рекрутера заключается в продаже вакансии.

Следует понимать, что выбор предложения на рынке труда для линейного персонала есть всегда. В мегаполисах, где хорошие продавцы, грузчики – в дефиците, массовый подбор кадров требует особого мастерства и значимых трат.

Столкнувшись с необходимостью массового найма кандидатов, даже рекрутеры со стажем чувствуют себя неуверенно. Это может быть связано с отсутствием опыта. При правильной организации процесса массовый подбор персонала – хорошая возможность закрыть одновременно большое количество вакансий, не тратя при этом много усилий на проведение персональных собеседований. У метода есть особенности, с которыми следует ознакомиться заранее.

Важное отличие массового подбора кандидатов заключается в том, что рекрутеру необходимо обработать все полученные резюме и встретиться с большим количеством людей в сжатые сроки. Не всегда это возможно сделать силами отдела кадра.

В этом случае рекомендуется прибегнуть к помощи других подразделений компании или рекрутинговых агентств с нужной специализацией. Если решено использовать только внутренний ресурс, следует заручиться поддержкой маркетолога и сотрудников смежных подразделений.

Успех проведения группового найма во многом зависит от грамотно составленного плана по персоналу. В нем необходимо учесть следующие пункты:

1. Сроки проведения каждого из этапов. Если в работу вовлечены другие отделы компании, их нужно проинформировать о датах заблаговременно. Стоит принять во внимание праздничные дни, сезон, регион проведения отбора. Все эти факторы влияют на длительность проекта.

2. Бюджет. От того, какими деньгами вы располагаете, зависит масштаб мероприятия.

3. Воронка найма кандидатов. По аналогии с продажами, на каждом этапе подбора 20-30% претендентов отпадают. Двигаясь по воронке от количества открытых вакансий, можно понять, сколько человек должно быть привлечено на старте.

Затраты на проведение подбора персонала складываются из нескольких блоков:

- реклама;
- подготовка презентации и раздаточного материала;
- закупка инвентаря для отборочного этапа;
- аренда помещения;
- найм обслуживающего персонала.

Конечная сумма зависит от региона, наличия собственных ресурсов и других факторов. Сэкономить можно, если:

- не обращаться в СМИ, а использовать только базовые сайты по поиску работы;
- не привлекать колл-центр, а обрабатывать звонки и резюме самостоятельно;
- не нанимать дизайнера, а поручить подготовку презентаций штатному маркетологу.

Чтобы на выходе получить релевантных работников, нужно составить детальное описание вакансии. Желательно добавить к нему портрет кандидата, в котором будут обозначены требуемые профессиональные и личностные качества. Описание должно содержать информацию об обязанностях, графике работы, социальных гарантиях. Зарботную плату стоит указывать только тогда, когда она выше средней по рынку. Не помешает короткий анонс преимуществ компании - кандидат должен захотеть работать в ней. Если соискатели будут проходить собеседование группой, об этом также стоит предупредить в описании вакансии.

При определении времени, которое понадобится на массовый рекрутинг, следует руководствоваться не только общими правилами, но и личным опытом. В некоторых регионах на публикацию вакансии и прием откликов достаточно недели, в других даже за месяц с трудом удастся собрать минимальное количество кандидатов. Можно придерживаться следующих сроков:

- реклама и сбор резюме - 2 недели;
- предварительный групповой отбор - 1-3 дня;
- индивидуальные собеседования - 3 дня;
- стажировка - 2-3 месяца;
- подведение итогов - 1 неделя.

Только через 3 месяца можно понять, закрыты ли вакансии и не понадобится ли новый набор. По итогам планирования у рекрутера должен быть составлен документ, который называют медиапланом. В нем подробно описываются методы, ресурсы, используемые в проекте.

Список использованных источников

1. 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].
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. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.

5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатъева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2019. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2020. – 199 с.

Пузанкова Елена Николаевна,
Доктор педагогических наук, профессор
ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Перепелкина Ксения Александровна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Организация профессионального обучения персонала

Обучение персонала – это непрерывный процесс получения сотрудниками новых знаний, усвоение ими новых навыков и приемов работы. При правильном подходе обучение может мотивировать сотрудников, удерживать их от перехода в другую компанию и привлекать новых работников. При этом предприятие решает проблему недостаточной грамотности персонала. Сегодня все понимают, что каждый сотрудник обладает своей «рыночной стоимостью», которая зависит от его образования, знаний и умений. И желание повысить собственную цену за счет организации может выступить отличной нематериальной мотивацией для сотрудника.

Elena N. Puzankova,
Doctor of Pedagogical Sciences, Professor
Ksenia A. Perepelkina
master's degree student of the Moscow International Academy

Organization of professional training of personnel

Personnel training is a continuous process of obtaining new knowledge by employees, mastering new skills and techniques of work by them. With the right approach, training can motivate employees, keep them from moving to another company and attract new employees. At the same time, the company solves the problem of insufficient staff literacy. Today, everyone understands that each employee has his own “market value”, which depends on his education, knowledge and skills. And the desire to increase your own price at the expense of the organization can be an excellent non-material motivation for an employee.

В российской HR-теории и практике сегодня часто используемыми терминами являются «обучение» и «развитие персонала». Обучение - это одна из функций профессионального развития. Как более общий термин «развитие» включает в себя подготовку персонала к выполнению новых производственных задач, переподготовку кадров для замещения новых рабочих мест, карьерную и профессиональную ротацию, развитие стратегического и оперативного кадрового резерва. Можно сказать, что элементами системы развития персонала являются профессиональное обучение сотрудников, управление карьерой, формирование и развитие кадрового резерва.

В современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний способность организации постоянно повышать квалификацию своих сотрудников является одним из важнейших факторов успеха. Управление профессиональным обучением персонала превратилось в важнейший элемент управления современной организацией. Сегодня организации рассматривают профессиональное обучение как непрерывный процесс, оказывающий непосредственное влияние на достижение организационных целей.

Профессиональное обучение персонала включает ряд мероприятий. Это дополнительная и адаптирующая подготовка, подготовка резерва, переподготовка, профессиональная реабилитация. Существуют различные формы и методы обучения.

Профессиональное обучение предусматривает первичную профессиональную подготовку и последующее углубление, расширение и дополнение ранее приобретенной квалификации.

Учебные процессы после окончания первой фазы образования обобщенно называются повышением квалификации. При этом, как указывают С. Марр и Г. Шмидт, в зависимости от преследуемых целей выделяются различные варианты повышения квалификации, в соответствии с которыми приобретенная ранее квалификация должна быть или сохранена, или углублена и расширена, или приведена в соответствие с изменившейся обстановкой, или доведена до уровня, требуемого для работы на новой, более высокой должности.

Побудительными причинами повышения квалификации, как показывает В. Р. Веснин, могут быть: «стремление сохранить работу, занимаемую должность, желание получить повышение или занять новую должность, заинтересованность в повышении заработной платы, интерес к новым знаниям, к овладению новыми навыками, желание расширить деловые контакты».

Иногда под повышением квалификации подразумевают только то обучение, которое организовано на рабочем месте или рамках специальных учебных занятий.

На самом деле этот процесс гораздо шире. В повышение квалификации необходимо включать и обмен опытом, и самообучение, и посещение профессиональных выставок, чтение специальной литературы.

Повышение квалификации - это обучение сотрудника с целью углубления и усовершенствования уже имеющихся у него профессиональных знаний, необходимых для определенного вида деятельности.

Повышение квалификации, в свою очередь, подразделяется на следующие виды обучения:

- краткосрочное (не менее 72 часов) тематическое обучение по вопросам конкретного производства, которое проводится по месту основной работы специалистов и заканчивается сдачей соответствующего экзамена, зачета или защитой реферата;

- длительное (свыше 100 часов) обучение специалистов в образовательном учреждении повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем науки, техники, технологии, социально-экономических и других проблем

по профилю профессиональной деятельности;

– тематическое, включая проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по научно-техническим, технологическим, социально-экономическим и другим проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, предприятия (объединения), организации или учреждения.

Лицам, успешно завершившим курс повышения квалификации, могут выдаваться следующие документы государственного образца:

1. В случае прохождения краткосрочного или тематического обучения по программе в объеме от 72 до 100 часов выдается удостоверение о повышении квалификации;

2. В случае прохождения обучения по программе в объеме свыше 100 часов выдается свидетельство о повышении квалификации.

Цикл профессионального обучения начинается с определения потребностей в обучении. Для этого выявляется степень несоответствия между имеющимся и требуемым уровнем подготовленности сотрудника. На основании анализа потребностей обучения и ресурсов (материальных, временных, интеллектуальных) организации формируется план обучения, определяются цели профессионального обучения, а также критерии оценки его эффективности.

Поскольку затраты на профессиональное обучение рассматриваются как капиталовложения в квалификацию сотрудников, организация ожидает от них отдачи в виде повышения эффективности ее деятельности.

В общем виде процесс профессионального обучения представлен на рис. 1.



Рисунок 1 – Процесс профессионального обучения

Ключевым моментом в управлении профессиональным обучением является определение потребностей организации в этой области, которое состоит в выявлении несоответствия между требованиями организации к профессиональным навыкам и знаниям своих сотрудников, а также теми знаниями и навыками, которыми они обладают.

Определение потребности в профессиональном обучении отдельного сотрудника требует совместных усилий отдела по управлению персоналом,

самого сотрудника и его руководителя. Каждая из сторон привносит свое видение этого вопроса, определяемое ее положением в организации и ролью в процессе профессионального развития (рисунок 2).

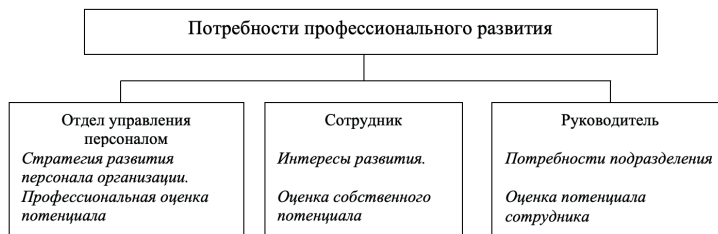


Рисунок 2 – Определение потребности профессионального обучения

Источниками информации о потребностях в профессиональном обучении являются:

- результаты аттестации;
- индивидуальные планы развития;
- заявки и пожелания от самих сотрудников;
- стратегия развития организации.

После определения потребностей переходят к этапу подготовки программы обучения. Разработка программ профессионального обучения может осуществляться как самой организацией, так и специализированными компаниями. Выбор в каждой конкретной ситуации определяется анализом преимуществ и недостатков каждого варианта.

Завершает процесс профессионального обучения оценка эффективности обучения и повышения квалификации персонала. Это является важнейшим моментом управления персоналом, ценить эффективность каждой отдельной программы достаточно сложно, поскольку далеко не всегда удается определить ее влияние на конечные результаты деятельности всей организации.

В целом результаты оценки должны давать ответы на три вопроса:

- Достигло ли обучение тех целей, которые ставились перед ним?
- Могло ли обучение быть более эффективным и результативным?
- Каковы значение и ценность проведенного обучения?

Важной особенностью организации оценки обучения является необходимость охвата его самых важных результатов и последствий обучения и тщательного продумывания системы оценки еще на стадии планирования программы обучения (рисунок 3).

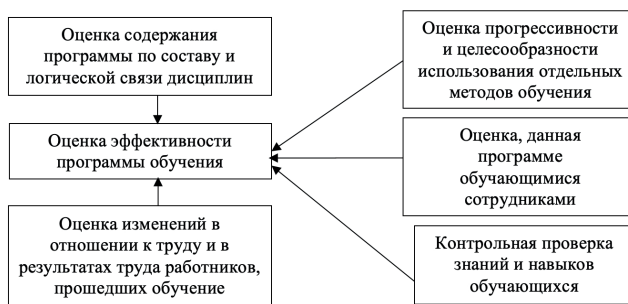


Рисунок 3 – Оценка результатов профессионального обучения

Что касается критериев оценки, то они должны быть установлены до обучения и доведены до сведения обучающихся.

В таблице 1 приведены критерии и способы оценки результата, предлагаемые американским исследователем Д. Кирпатриком.

Таблица 1 – Критерии выделения и способов оценки эффективности системы повышения квалификации (модель Д. Кирпатрика)

Тип результата (критерий)	Способы оценки
Реакция участников	Анкетирование, опрос участников тренинга
Изменение участников (степень овладения материалом)	Тесты, контрольные упражнения
Изменение трудового поведения участников	Наблюдение на рабочем месте, опросы руководителей, коллег, клиентов
Изменение бизнес-показателей	Измерение результатов деятельности организации

Разработка и реализация программ профессионального обучения может осуществляться как самой организацией, так и специализированными компаниями. Выбор определяется стоимостью услуг и наличием необходимых знаний. Например, если в организации имеется сотрудник, который обладает большим опытом и запасом знаний, он может передать эти знания своим новым коллегам. В противном случае приходится прибегать к услугам соответствующих учебных центров или консультантов.

Выбор конкретных методов обучения определяется целями обучения, характеристиками обучающихся (их уровнем подготовленности и степенью занятости) и находящимися в распоряжении организации ресурсами.

Список использованных источников

1. 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].
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. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2019. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2020. – 199 с.

Самарова Зоя Станиславовна,
К.б.н., доцент кафедры социально-гуманитарных
и естественных дисциплин ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Кравченко Виталий Александрович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Система организации и охраны труда

Поиск новых подходов к управлению охраной труда, безопасностью труда и здоровья персонала организации обусловлен происходящими изменениями в экономике и социальной сфере. Государственная политика в области условий и охраны труда еще не в полной мере обеспечивает системный, комплексный подход ко всему спектру решаемых задач в этой области и внедрению инновационных элементов экономической эффективности управления. Поэтому проблема формирования действенных механизмов охраны труда и здоровья персонала становится все более актуальной.

Zoya S. Samarova,
Candidate of biology, associate Professor of the Department of social, humanitarian
and natural Sciences of the Moscow International Academy
Vitaly A. Kravchenko,
master's degree student of the Moscow International Academy

The system of organization and labor protection

The search for new approaches to the management of occupational safety, labor safety and health of the organization's personnel is conditioned by the ongoing changes in the economy and social sphere. The state policy in the field of labor conditions and safety does not yet fully provide a systematic, integrated approach to the entire range of tasks to be solved in this area and the introduction of innovative elements of economic efficiency of management. Therefore, the problem of forming effective mechanisms for occupational safety and health of personnel is becoming more and more urgent.

Система охраны труда в каждой организации должна отвечать государственным нормативным требованиям охраны труда и требованиям, установленным правилами и инструкциями по охране труда (ст. 209 ТК РФ). Основными составляющими системы охраны труда являются следующие мероприятия:

- создание службы охраны труда;
- проведение аттестации рабочих мест;
- создание комитета (комиссии) по охране труда;
- проведение инструктажа с сотрудниками организации;
- разработка и утверждение положения и инструкций по охране труда в организации.

В соответствии с ТК РФ и другими нормативными актами на работодателя возлагается обязанность и ответственность по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

В соответствии со ст. 209 ТК РФ охрана труда - это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

В процессе формирования системы охраны труда в организации должна быть разработана и утверждена документация по вопросам охраны труда. В случае ее отсутствия работодатель может быть оштрафован.

Приведем основной перечень документов, которые могут быть нужны в той или иной организации, кстати, документы по охране труда можно создать в 1С:ЗУП.

- локальные нормативные акты по общим вопросам охраны труда (инструкции по охране труда для работников, технике безопасности отдельных производственных участков (цехов, подразделений, отделов и др.), положение о порядке выдачи работникам средств коллективной и индивидуальной защиты и др.);

- положение о службе охраны труда (разрабатывается на основании Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации);

- приказ о создании службы охраны труда или введении в штатное расписание должности инженера по охране труда;

- приказ о возложении на конкретных работников обязанностей по проведению вводного и первичного инструктажа;

- должностные инструкции сотрудников службы охраны труда (разрабатываются в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих);

- личные карточки сертифицированных средств индивидуальной защиты;

- журнал регистрации инструкций по охране труда для работников;

- журнал учета выдачи инструкций по охране труда работникам;

- журнал регистрации несчастных случаев на производстве;

- приказ об утверждении перечня профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа (работники, не связанные с эксплуатацией, обслуживанием, испытанием, наладкой и ремонтом оборудования, использованием электрифицированного или иного инструмента, с хранением и применением сырья и материалов, могут не проходить первичный инструктаж на рабочем месте);

- журналы регистрации проведения инструктажа работников по охране труда (вводного, первичного, повторного, при необходимости внепланового, целевого);

- программы проведения вводного и первичного инструктажа работников по охране труда;

- инструкция по проведению вводного инструктажа работников по охране

труда (разрабатывается на основании утвержденной руководителем организации программы проведения вводного инструктажа, утверждается руководителем);

- график периодических медицинских осмотров (в отношении работников, для которых такие осмотры являются обязательными);
- приказ о проведении аттестации рабочих мест;
- график по аттестации рабочих мест;
- итоговый протокол об аттестации рабочих мест.

На начальном этапе каждый работодатель должен разработать положение по охране труда в организации. Если численность сотрудников превышает 50 человек, то необходимо выделить ставку специалиста по охране труда или создать такую службу.

Нужно в обязательном порядке провести обучение безопасным методам выполнения работ, а также ознакомить работников с приемами оказания первой помощи пострадавшим на рабочем месте.

Обязанностью работодателя также является проведение с работниками различных видов инструктажей по охране труда: вводных, первичных, повторных, целевых, внеплановых.

В организации должен быть создан перечень сотрудников, которым необходимо проходить проверку знаний по охране труда. Также требуется утвердить программу обучения, разработать экзаменационные билеты и график проведения проверки знаний. Проверочная комиссия оформляет протокол и вносит сведения о проверке в удостоверение установленной формы.

Необходимо организовать проведение предварительного (при приеме на работу) медосмотра работника. Далее обязательно нужно разработать список сотрудников и график проведения периодических медицинских осмотров, выпустить приказ о прохождении медосмотров, сформировать перечень работ, для прохождения которых необходимо проведение медосмотра.

Достижение цели и качество функционирования систем управления охраной труда зависят от эффективности устранения (минимизации) указанных факторов в рамках конкретного предприятия. Основной проблемой является устранение (минимизация) факторов стохастической природы, поскольку они имеют высокую степень неопределенности относительно вероятности своего возникновения и тяжести последствий. Такие факторы становятся причинами подавляющего числа (по разным оценкам 80–99 %) несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Устранение (минимизация) факторов, что могут стать причинами возникновения несчастных случаев, производственных травм и профессиональных заболеваний происходит в процессе управления рисками возникновения профессиональных опасностей.

Современные процессы управления рисками в сфере охраны труда базируются на стратегии предупреждения возникновения профессиональных опасностей на рабочих местах. Реализация стратегии осуществляется путем последовательного и циклического выполнения субъектом хозяйствования восьми основных этапов (согласно рекомендациям установочных стандартов по управлению рисками):

1. Формулирование целей, задач и определение ресурсов управления рисками.
2. Идентификация всех возможных опасностей.
3. Определение вероятности возникновения определенной опасности и тяжести ее проявления.
4. Оценка уровня риска возникновения опасностей (количественная оценка риска).
5. Критериальная оценка рисков (по критерию приемлемости).
6. Ранжирование рисков по приоритету.
7. Разработка и внедрение мероприятий и средств безопасности.
8. Мониторинг и корректировка.

В рамках первого этапа происходит реализация процедуры планирования управления рисками, при которой определяется объем ресурсов, необходимо выделить для достижения и поддержания желаемого (приемлемой) уровня риска в соответствии с целями управления.

Второй, третий, четвертый, пятый и шестой этапы процесса управления можно условно считать процедурой общей оценки рисков (или оценки рисков). Именно эти этапы являются наиболее сложными и ответственными. Сложность заключается в том, что исполнителю (группе исполнителей) необходимо как можно точнее определить вероятность возникновения профессиональных опасностей в рамках системы «человек - машина - среда» и оценить тяжесть ее последствий. Ответственность определяется ценой возможной ошибки, которая будет измеряться жизнью и здоровьем работника.

Формальность методологического инструментария оценки рисков объясняется его количественными и качественными характеристиками. На сегодняшний день существует около сотни разрозненных между собой методик оценки рисков, треть из которых входит в состав соответствующих нормативно-правовых документов.

Анализ таких методик показал, что любая из них в отдельности может обеспечить выполнение только максимум нескольких из необходимых пяти указанных этапов оценки. В нормативно-правовых документах и рекомендациях этот недостаток предлагается решать путем обоснования выбора и комбинированием ряда методик. Проведение указанных процедур предусматривает обязательное наличие у исполнителя соответствующих комплексных и глубоких специальных знаний.

Кроме того, ни одна из имеющихся методик оценки, методологически непригодна для широкого практического использования в системах управления охраной труда, поскольку не учитывает особенностей негативного влияния на работника опасных и вредных производственных факторов в рамках функционирования систем «человек машина среда». В первую очередь это касается случайного и гибридного характера выброса вредных веществ на работника во времени, а также стохастического характера воздействия опасных производственных факторов, вызванных случайным отказом технических систем.

Таким образом, существующие подходы и принципы управления рисками возникновения профессиональных опасностей определяют следующие

современные проблемы практической реализации соответствующего процесса в рамках функционирования систем управления охраной труда:

- невозможность объективного определения целей, задач и ресурсов управления рисками возникновения профессиональных опасностей;
- рост количества ошибок при реализации процедуры оценки пропорционально количеству примененных исполнителем методик (поскольку априори каждая из них несовершенна);
- внесение дополнительных ошибок к результатам оценки на стадии обоснования выбора и комбинирования соответствующих методик;
- формализация или пренебрежение процессом управления рисками предприятием (в силу недостатка знаний и ресурсов для возможности реализации соответствующего процесса);
- невозможность объективного учета случайного и гибридного характера воздействия на работника профессиональных опасностей в рамках существующих методик оценки;
- невозможность осуществления оптимального распределения финансовых ресурсов на внедрение и функционирование мероприятий и средств по минимизации рисков (за счет отсутствия соответствующих методологических подходов);
- проведение некачественного мониторинга параметров негативного воздействия на работника опасных, вредных производственных и других факторов и отсутствие возможности оперативной корректировки отклонений таких параметров в рамках функционирования систем «человек - машина - среда» от заданных (нормированных) значений и тому подобное.

Современные проблемы управления рисками возникновения профессиональных опасностей с актуальными и имеют комплексный системный характер, поскольку относятся ко всем без исключения процедур обеспечения данного процесса. Поэтому пути их решения необходимо рассматривать в плоскости решения актуальной научной проблемы – разработки научных основ управления рисками возникновения профессиональных опасностей. Разработка научных основ управления рисками возникновения профессиональных опасностей предусматривает проведение научных исследований и получения результатов по следующим основным направлениям:

- совершенствование концептуальных основ управления рисками возникновения профессиональных опасностей;
- определение и обоснование принципов и направлений минимизации негативных проявлений «человеческого фактора» в рамках функционирования систем «человек – машина – среда»;
- разработка и обоснование методологического инструментария, который позволит обеспечить комплексное выполнение процедур планирования оптимального управления и оценки рисков возникновения профессиональных опасностей на предприятиях, в учреждениях и организациях;
- разработка принципов автоматизированного комплексной защиты работающих от профессиональных опасностей с целью повышения эффективности

функционирования систем управления охраной труда предприятий, учреждений и организаций.

Предложенные разработки позволят выполнить определенные необходимые условия и ввести системный подход к реализации процесса управления рисками возникновения профессиональных опасностей в полном соответствии с требованиями нормативно-правовых документов по охране труда.

Список использованных источников

1. 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].
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. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатъева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2019. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2020. – 199 с.

Сподах Григорий Григорьевич,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Иванчиков Антон Олегович,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Понятие процесса инвестирования и разработка инвестиционного проекта

В российской экономике актуальна проблема научного поиска и практической апробации теоретических основ и методологии повышения эффективности инвестиционной деятельности организации. Многие российские компании совершенствуют системы управления инвестициями. При этом менеджеры и консультанты обычно опираются на традицию и собственный опыт. Инвестиционная активность предприятий во многом определяет эффективность работы в долгосрочной перспективе, особенность выстоять в конкурентной борьбе, выйти на новые рынки, освоить новые виды продукции.

Gregory G. Spodakh,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Anton O. Ivanchikov,

master's student of the Moscow International Academy

The concept of the investment process and the development of an investment project

In the Russian economy, the problem of scientific search and practical testing of the theoretical foundations and methodology for improving the efficiency of the organization's investment activities is urgent. Many Russian companies are improving investment management systems. At the same time, managers and consultants usually rely on tradition and their own experience. The investment activity of enterprises largely determines the effectiveness of work in the long term, the ability to stand up in competition, enter new markets, master new types of products.

Процесс инвестирования всегда сопровождается риском. Инвестиции в бизнес в этом смысле не являются исключением. Как и в любой другой деятельности у таких вложений есть свои преимущества и недостатки.

Среди основных преимуществ, которые дает вложение финансового капитала в бизнес, можно выделить следующие:

1. Инвестор получает возможность влиять на деятельность организации, а также на решения, принимаемые руководством. Иногда именно инвестору переходит управление фирмой. При этом грамотное руководство позволяет развить бизнес, увеличить его доходность. В конечном итоге возрастает и уровень прибыльности вложенных средств.

2. Вложения в бизнес отличаются широким выбором форм и направлений для инвестирования. Инвестировать средства можно в компании, занимающиеся производством товаров, оказывающие какие-либо услуги – выбор здесь действительно огромен.

3. Возможность стать инвестором при наличии небольшого капитала. На первоначальном этапе не обязательно вкладывать огромные денежные суммы. Достаточно приобрести небольшую часть компании. В случае успешности инвестиций впоследствии можно покупать доли, принадлежащие другим лицам.

4. Если инвестиции в бизнес рассматриваются как деятельность, приносящая пассивный доход, их отличают простота и доступность. От инвестора не потребуется обладать багажом каких-либо знаний.

5. Инвестирование в бизнес – одна из немногих разновидностей вложений, в которых активы имеют реальную форму. Результат инвестиционной деятельности можно будет увидеть в активах компании.

6. Вкладывая деньги в предпринимательство, инвестор может выбрать компанию, действующую в той сфере, которая ему наиболее интересна и знакома.

Доход при таких вложениях в долгосрочном периоде ничем не ограничен. При правильном ведении бизнеса и достижением компанией лидирующих позиций есть все шансы достичь ежемесячной прибыли на уровне, значительно превышающем 100%. Со временем, чем лучше развивается компания, в которую вложены средства, тем выше будет уровень дохода инвестора.

Несмотря на значительное количество плюсов вложения в бизнес существует у такого вида инвестирования и целый ряд недостатков:

1. Инвестиции в бизнес сопровождаются высоким риском потери средств. При неправильном подходе к вложению можно лишиться не только части, но и всего инвестированного капитала.

2. Законодательные ограничения. Некоторые виды предпринимательской деятельности значительно ограничены законодательными актами, контролирующими и прочими государственными органами. В нашей стране достаточно сильно развита коррупция, поэтому этот недостаток важно принимать во внимание.

3. Неожиданное развитие событий. Далеко не всегда предпринимательская деятельность движется именно в том направлении, в котором планируют собственники и инвесторы. Существует риск неожиданного возникновения таких событий, которые сделают инвестиции неэффективными

4. В случае долевого инвестирования в бизнес возникает вероятность разногласий. Если между инвесторами случится конфликт, и они не сумеют договориться, один из них может принять решения выйти из бизнеса, забрав свои средства. Это неизбежно повлияет на доходность проекта.

5. Если использовать вариант активного инвестирования, понадобятся определенные знания и опыт. В этом случае у инвестора будет возможность максимизировать возможный доход.

6. Отдача от инвестиций в бизнес зачастую нестабильна. Прибыль в различные периоды времени может сильно отличаться, изменяясь под влиянием

огромного количества факторов. При абсолютно одинаковых начальных условиях различные фирмы могут принести инвестору разный доход. Вкладывая деньги в бизнес, приходится постоянно изучать рынок и подстраиваться под него. Только так можно получить наибольшую прибыль.

7. Нередко требуются дополнительные взносы денежных средств. Если не инвестировать в бизнес дополнительные деньги в определенный момент, можно получить значительное снижение доходности предыдущих вложений.

8. Прибыль будет поступать не сразу, получить доход получится только через достаточно длительный промежуток времени.

Таким образом, инвестиционная деятельность имеет свои преимущества и недостатки. Важно помнить о них и учитывать в процессе вложений. На развитие бизнеса оказывает влияние огромное количество факторов. Прежде всего, психология, а также технология предпринимательства. Правильно организованная деятельность оказывает непосредственное влияние на успешное начало и дальнейшее развитие бизнеса. Статистические данные подтверждают, что около 90% проектов становится убыточными уже в первые два года своего существования. При этом далеко не всегда причина кроется в высокой конкуренции. Чаще всего банкротство связывают с отсутствием четкого плана, а также концепции развития.

Инвестиционная политика заключается в создании долгосрочных активов проекта (основных средств), а также в создании и наращивании оборотного капитала. Эффективность инвестиционной политики – категория, отражающая соответствие инвестиционного проекта целям и интересам его участников и выражаемая соответствующей системой показателей.

Разработка инвестиционного проекта предприятия охватывает следующие основные этапы:

1. Анализ инвестиционной деятельности предприятия в предшествующем периоде.
2. Исследование и учет условий внешней инвестиционной среды и конъюнктуры инвестиционного рынка.
3. Учет стратегических целей развития предприятия, обеспечиваемых его предстоящей инвестиционной деятельностью.
4. Обоснование типа инвестиционной политики предприятия по целям вложения капитала с учетом рискованных предпочтений.
5. Формирование инвестиционной политики предприятия по основным направлениям инвестирования.
6. Формирование инвестиционной политики предприятия в отраслевом разрезе.
7. Формирование инвестиционной политики предприятия в региональном разрезе.

Основной целью такого анализа является всесторонняя оценка внутреннего инвестиционного потенциала предприятия и эффективности его инвестиционной деятельности.

На первой стадии анализа изучаются общий объем инвестиционной деятельности предприятия по отдельным этапам рассматриваемого периода, темпы динамики этого показателя в сопоставлении с темпами развития совокупной суммой операционных активов, собственного капитала и объема реализации продукции.

На второй стадии анализа исследуются соотношение отдельных направлений инвестиционной деятельности предприятия - объемов его реального и финансового инвестирования. Темпы динамики этих объемов инвестирования сопоставляются между собой, определяется удельный вес каждого из направлений инвестирования, исследуются их роль в развитии предприятия.

На третьей стадии анализа рассматривается уровень диверсификации инвестиционной деятельности предприятия в отраслевом и региональном разрезах, определяется степень соответствия этого уровня отраслевой и региональной политике развития операционной его деятельности.

На четвертой стадии анализа определяется эффективность инвестиционной деятельности предприятия в рассматриваемом периоде. С этой целью используется система показателей рентабельности инвестиционной деятельности в целом, в том числе по направлениям инвестирования; производится сравнение этих показателей с рентабельностью активов и собственного капитала; рассматриваются показатели оборачиваемости инвестиционных ресурсов; методами факторного анализа устанавливается степень влияния отдельных показателей эффективности инвестиционной деятельности на рост рыночной стоимости предприятия.

В процессе исследования конъюнктуры инвестиционного рынка следует учесть, что он состоит не только из отдельных видов финансового рынка (рынка ценных бумаг, рынка денежных инструментов инвестирования, рынка золота и других драгоценных металлов), но также из отдельных видов рынка объектов реального инвестирования.

Определение отраслевой направленности инвестиционной деятельности является наиболее сложной задачей разработки инвестиционной политики. Она требует последовательного подхода к прогнозированию инвестиционной деятельности в увязке с общей корпоративной стратегией развития предприятия.

При разработке инвестиционной политики инвестиции группируются по категориям, по каждой из которых задаются сроки окупаемости и внутренняя норма рентабельности, прогнозируются потребности в инвестициях, цели и направления капитальных вложений.

Исходя из срока, на который составляется документ, можно выделить 3 вида планов: краткосрочные (12 месяцев), среднесрочные (до 36 месяцев), долгосрочные (свыше 36 месяцев).

Показатели финансового плана предприятия, как правило, включаются в бизнес-план. Финансовое планирование нужно для учредителей, кредиторов или инвесторов для того, чтобы выявить перспективы развития предприятия. Рассмотрим методические подходы в разработке финансовой стратегии организации.

Бюджет предприятия.

Составление финансового плана предприятия должно начинаться с бюджетирования. Этот раздел включает в себя анализ показателей по предполагаемым доходам и расходом компании.

В этом разделе необходимо обозначить, какие расходы смогут окупиться в первые месяцы работы, а какие будут окупаться в долгосрочном периоде. Также должны быть учтены кредитные и прочие издержки.

Разработка бюджета 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.

С помощью данного раздела предприниматель может определить эффективность бизнес-модели.

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.

Прогноз объемов продаж составляется на основе следующих данных:

- маркетинговый анализ рынка;
- способы увеличения продаж (реклама, взаимодействие с потенциальным потребителем);
- анализ торгового предложения;
- учет экономических аспектов в виде инфляции, безработицы и других показателей.

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. Научиться прогнозировать собственную прибыль очень важно. Во-первых, это будет определенной целью в течение какого-либо времени. Во-вторых, с планом легче ставить задачи для менеджеров по продажам.

Занимаясь планированием, предприниматель обеспечивает себе постоянную и стабильную прибыль. Схема продаж довольно проста, она накладывается на обычную психологию менеджеров по продажам. Специалист намечает некое количество сделок, на которые «бросает» все свои силы.

Если не осуществлять контроль за этим процессом и не стимулировать продажи без перерывов на отдых (в разумных пределах), то поступления денег от покупателей будут идти не регулярно. А это значит, что будет потеряна часть прибыли. Чтобы понять, какие из запланированных сделок принесут прибыль, а какие скорее всего закончатся ничем, надо поделить их на три вида. В первую категорию войдут легкие сделки, которые завершатся почти на 100% положительно.

Второй вид – те, которые принесут доход с вероятностью 60-70%. Над этими сделками надо упорно работать, составлять планы встреч, разрабатывать дополнительные бонусы для клиентов. И третья категория сделок – совершенно невозможные, обреченные на провал. В этом случае используются все имеющиеся знакомства и связи, если сделка удалась, это считается всеобщей победой фирмы.

Третий вид, как правило, приносит очень крупные суммы, они относятся по правилу Парето к тем самым 80-ти процентам, которые составляют финансовую основу компании. Но вероятность их довольно мала, поэтому к ним готовятся только самые лучшие менеджеры. В итоге такого планирования мы получим сумму, которая поступит на счет с большой долей вероятности.

Движение финансового планирования состоит из нескольких стадий. На первой стадии рассматриваются финансовые данные за прошлые года. На второй – формирование генеральных прогнозируемых актов, операционных денежных планов и схем. Последней стадией финансового планирования является практическая деятельность, а именно: выполнение заданий и контролирование за их осуществлением.

Сегодня для разработки финансового плана могут привлекаться специалисты с аутсорсинга, либо эта задача может выполняться топ-менеджментом организации. Мнения специалистов по данному вопросу расходятся. Однако многие исследователи утверждают, что больший эффект будет иметь планирование, составленное сотрудниками предприятия. Например, многие компании для производства товара используют секретные схемы, которые не могут быть доверены сотрудникам на аутсорсинге. В таком случае разработка документа доверяется тем сотрудникам, которые владеют информацией стратегического характера.

Список использованных источников

1. 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].
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. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 440 с.: табл., схем. –

Режим доступа: по подписке. – 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: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
4. 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.
5. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2022. - №49. - 20-26 с.
6. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
7. 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.
8. Панков, Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2020. – 237 с.
9. Ряховская, А.Н. Антикризисное бизнес-регулирование: монография. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 240 с.
10. Уэбстер, Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2020. – 272 с.

Сподах Григорий Григорьевич,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Матвейчук Илья Владимирович,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Анализ проблем политической сети территориального внутригосударственного управления

Данная статья посвящена анализу политических сетей в государственном управлении, а также проблем глобального уровня. В ходе рассмотрения и сравнении различных сетей в управлении, выделена методологическая основа ценностей восприятия и взаимодействия субъектов, которые не связаны между собой иерархическими отношениями. В данной работе приведены государственно – центричных типов политических сетей. Рассмотрена разница в функционировании политических сетей между национальным и наднациональным путем доступа к принятию решений, которые используются на региональном уровне. В качестве определения «глобальной» повестки дня особое внимание было уделено на рассмотрение всемирного экономического форума в качестве примера.

Gregory G. Spodakh,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Ilya V. Matveychuk,

master's degree student «Moscow International Academy»

Analysis of the problems of the political network of territorial intra-state administration

This article is devoted to the analysis of political networks in public administration, as well as problems at the global level. In the course of consideration and comparison of various networks in management, the methodological basis of the values of perception and interaction of subjects that are not interconnected by hierarchical relationships is highlighted. This paper presents the state–centric types of political networks. The difference in the functioning of political networks between national and supranational ways of access to decision-making, which are used at the regional level, is considered. As a definition of the “global” agenda, special attention was paid to the consideration of the World Economic Forum as an example.

Актуальность настоящей статьи заключается в проблеме регулирования разных аспектов на глобальном уровне. Многие возникающие вопросы и проблемы на политическом уровне преимущественно не могут быть решены только правительством суверенных государств. Для этого привлекаются и другие способы взаимодействия внутригосударственных подразделений. Между ними

должна быть четкая связь и направление деятельности каждого из органов, которые находятся на региональных уровнях. В случае урегулирования между субъектами политических сетей, возможным станет полное урегулирование любых возникающих проблем на политическом, экономическом или социальном уровне.

Для современного мира характерна высокая степень отношений между экономической и социальной зависимости, это принесло целый ряд проблем в управлении на государственном уровне.

Политическая сеть относительно новое явление, которое хотя и возникает в контексте сетевой политики, отнюдь не всегда связано с ней напрямую. Сетевая политика - также недостаточно разработанное в научном плане социально-политическое явление, будем и анализировать ее как сложное явление общественной жизни. Развитие сетевой политики во многом связывается с распространением информационно-коммуникативных сетей, объединяющих пространство политической системы в единое информационно-политическое дискурсивное поле, что позволяет достичь ситуации одновременности принятия, согласования и перехода к стадии реализации политического решения. Это способствует резкому ускорению и, одновременно, усложнению политического процесса.

Однако сама по себе сетевая политика вовсе не обязательно подразумевает формирование новых типов социально-политических отношений, к числу которых относится политическая сеть. В то же время, очевидно, что сетевая политика создает объективные условия, в рамках которых традиционные, иерархические структуры политики начинают испытывать затруднения, связанные с распылением информации и власти в политическом пространстве, создаваемым тенденцией информационно-коммуникативных технологий к созданию новых источников информации.

Основой разработки обеих категорий выступает сетевой подход, который является отражением не только споров, которые ведутся между представителями различных политико-управленческих теорий, но и ответом на изменения условий, в которых осуществляется политика и управление общественными делами.

Говоря о сетевой политике как механизме регионального развития, осуществляемой в регионе как политическом пространстве, необходимо указать на институциональные ограничения, возникающие в контексте различных типов политических систем и которые, на наш взгляд, связаны в основном с унитарным или федеративным типом политического устройства.

Следует помнить, что отношение государств к территориям также неодинаково и это дает основания различать типы местного самоуправления.

В политико-административной науке выделяются четыре разновидности местного управления и четыре политико-правовых режима функционирования региональной политической власти: федерализм, самоуправление, децентрализация и централизация.

Эффективность деятельности экономических субъектов можно повысить посредством координационных центров. На них будут возложены функции

оперативного управления и контроля выполнения принятых планов и решений.

При этом Федеральный центр должен сохранить за собой ряд ключевых управляющих функций:

- утверждение и согласование планов развития, представляемых экономическими округами в целях устойчивого развития территории;
- сохранение государственного контроля над производством и торговлей стратегическими ресурсами;
- монополию на основные управленческие связи в структуре управления и ее резервными ресурсами;
- контроль макроэкономическими показателями с целью сохранения их в пределах, обеспечивающих устойчивость страны в целом.

Чем выше уровень системы управления, тем более глобальные и консолидированные показатели развития должны рассматриваться, но за основу необходимо брать показатели самого низового звена. При применении подобной системы у нижестоящих уровней управления появляется возможность аргументировано доказать необходимость принятия определенных мер.

Применение новой модели территориального управления позволит повысить эффективность системы государственного регулирования России.

Исследование системы государственного управления — это вид деятельности, который направлен на совершенствование управления в соответствии с влияющими на нее внешними и внутренними условиями.

Необходимость данного исследования можно обусловить постоянным стечением проблем, с которыми сталкивается каждая страна.

Проблема территориального устройства и управления стала сегодня одной из наиболее острых как в научной дискуссии, так и в российской политической практике.

В связи с этим важно понимание того, какие факторы влияют на становление и развитие территориально-государственного устройства, чем определяется жизнеспособность государства и его территории, как рационально вписать национальные территориальные образования в единый государственный механизм, как нивелировать уровень конфликтности в системах. Так стремительное развитие информационных технологий и средств массовой информации, сильно сокращает время на принятие решений.

В экономических исследованиях сложилось несколько подходов и выделены факторы территориального управления. К основным факторам, воздействующим на территориальное управление в России, относят:

- природно-географические факторы — размерность, протяженность;
- культурно-исторические условия.

Три группы факторов территориального управления:

1) социокультурные и экономические факторы, представляющие общие условия и определяющие ход трансформационного процесса;

2) внутривнутриполитические факторы, способствующие структурированию процесса трансформации, выявлению иницирующих субъектов и приоритетных сфер, что в итоге позволяет судить о характере произошедшей трансформации;

3) внешнеполитические факторы, определяющие положение трансформирующейся территориальной системы по отношению к внешней среде, ее место в мире, в сложившихся геополитических конструкциях.

Бюрократические структуры все чаще не могут оперативно реагировать, и даже ограничены в доступе к экспортному знанию, вследствие чего их функционирование постоянно снижается в условиях постоянно меняющейся внешней среды.

Непрерывно усложняются и глобальные вызовы, которые выходят за рамки предметной области и непосредственно требуют вмешательство других институтов уже более узкого круга направленности и не редко требуют нового экспортного знания. Например, для решения проблемы голода необходима не только гуманитарная помощь, но и скажем «посадить семя в огород» то есть развитие сельского хозяйства, которое непосредственно является основополагающим компонентом экономики.

В развитии политического процесса государства все чаще встает вопрос легитимности и прозрачности на всех уровнях. В этом случае Общественные объединения и неправительственные организации стали очень важным механизмом, который буквально обеспечивает доступ к принятию решений для стейкхолдеров, и процесс включения в эту среду представителей бизнеса и гражданского общества является важной задачей, так как это влияет на формирование системы глобального регулирования.

Проблема территориального устройства и управления стала сегодня одной из наиболее острых как в научной дискуссии, так и в российской политической практике. В связи с этим важно понимание того, какие факторы влияют на становление и развитие территориально-государственного устройства.

Вопрос о необходимости совершенствования системы территориального управления требует глубокого изучения и осмысления национального, и мирового опыта выживания и развития в меняющихся условиях. На его основе необходимо создать новую модель территориального управления России, создающую оптимальные условия для долгосрочного развития страны. Возрастающее внимание органов государственной власти к данной задаче позволило ускорить процесс разработки и внедрения различных механизмов повышения эффективности вертикали государственной власти.

К сожалению, отсутствие системного подхода при их разработке обусловило слабую проработку механизмов их реализации. Кроме того, применение таких механизмов без отлаженной законодательной базы оказалось сильно осложнено.

В настоящее время нужно задуматься об образовании множества альтернативных путей доступа, и акцент стоит сделать на определении глобальной повестки дня, а второстепенно уже к процессу принятия политических решений. К примеру глобальной повестки дня, может служить всемирный экономических форум, в рамках которого во время неформальных встреч обсуждаются разные проблемы и обмен мнениями, все это проходит в более доверительной форме которая не скованна протоколом и стеннограммами.

Список использованных источников

1. Сморгун Л.В. Сетевая методология исследования политики // Политический анализ с. 103-112.
2. Сергеев В.М. Доверие и пространственное взаимодействие социальных сетей // Полис. 2019. С. 8-17.
3. Барабанов О.Н., Терещенко В.В., Глобальное управление. МГИМО-Университет 2019.
4. Стрежнева М. Транснациональное политическое пространство: новые реальности международного развития.
5. Кокошин А.А. Путь России в глобальной экономике // Политическая среда. С. 113-121.
6. Фельдман Д.М. О правилах мировой политики // Вопросы философии. 2020. №5 С. 35-46.
7. Швейкина Н.С. Глобальное управление как предмет политического исследования // с. 24-29
8. Казанцев А.А. Сетевая динамика глобализации и типология «глобальных ворот» // №2. С. 18-30
9. Иощенко А. С. Проблемы системы территориального управления России / А. С. Иощенко. - Текст: непосредственный // Молодой ученый. 2020. - № 10 С. 714-716.

Столяров Николай Николаевич,
к. филос. н., профессор кафедры социально-гуманитарных и
естественных дисциплин ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Брискман Дмитрий Владимирович
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Понятие и организационные аспекты местного самоуправления

Местное самоуправление представляет собой один из важнейших институтов современного общества. Управление комплексным социально-экономическим развитием муниципального образования строится в русле социально-экономической политики государства и во взаимодействии с органами государственной власти, в первую очередь с органами власти субъектов РФ. Через муниципальную политику реализуются как собственные полномочия местного самоуправления, так и переданные на муниципальный уровень государственные полномочия в этой сфере.

Nikolay N. Stolyarov,
Ph. D. in Economics, Ph. D. in Economics, associate Professor of Department of
social, humanitarian and natural Sciences of the Moscow International Academy
Dmitry V. Briskman
master's degree student of the Moscow International Academy

The concept and organizational aspects of local self-government

Local self-government is one of the most important institutions of modern society. The management of the integrated socio-economic development of the municipality is built in line with the socio-economic policy of the state and in cooperation with public authorities, primarily with the authorities of the subjects of the Russian Federation. Through municipal policy, both the local self-government's own powers and the state powers transferred to the municipal level in this area are implemented.

Местное самоуправление как форма публичной власти и элемент политической системы общества свидетельствует о том, что наряду с интересами личности и интересами государства признаются и гарантируются еще и местные (муниципальные) интересы – интересы, связанные с решением вопросов непосредственного обеспечения жизнедеятельности городского и сельского населения. При этом муниципальные интересы рассматриваются не как подчиненные государственным интересам, а как самостоятельные, но учитывающие общие установления государственной власти. Местное самоуправление является важнейшим элементом любого демократического государства, обеспечивающего необходимый баланс государственных и местных интересов. Роль выразителя местных интересов и призвано играть местное самоуправление.

Понятие местного самоуправления можно раскрывать в двух основных аспектах.

1. Местное самоуправление – это право граждан, местного сообщества на самостоятельное управление местными делами.

2. Местное самоуправление – одна из основ конституционного строя, самостоятельная форма организации публичной власти в нашей стране. Наиболее значительным представляется второй аспект. Местное самоуправление во всех развитых странах признается и закрепляется в качестве института, который играет важную роль в жизни государства.

Российское МСУ находится в пределах различных аспектов трактовки самого понятия «местное самоуправление».

В институциональном аспекте внимание фокусируется на местном самоуправлении как социальном институте, в рамках которого население непосредственно или через создаваемые им органы участвует в решении вопросов местного значения. Речь идет об исторически сложившейся форме организации и регулирования общественной жизни, обеспечивающей выполнение жизненно важных для общества функций и включающей совокупность определенных связей, норм и ролей, которые на практике проявляются в деятельности органов местного самоуправления, должностных лиц местного самоуправления, добровольных объединений граждан формального и неформального характера.

В функциональном аспекте акцентируется внимание на ролях, выполняемых местным самоуправлением как субъектом социальной системы в ее организации как целого, в достижении целей и удовлетворении потребностей индивидов и их групп.

В социальном же аспекте главным является вопрос о субъекте местного самоуправления. Речь здесь в первую очередь должна идти о проблемах формирования социальной базы местного самоуправления, считая идеалом таковой всех жителей конкретного муниципального образования, реализующих право на участие в решении вопросов местного значения или, по крайней мере, ориентированных на это.

Вся деятельность субъектов взаимодействия в различных сферах должна основываться на строгом, точном и неукоснительном соблюдении законодательства, регламентирующего организацию взаимодействия органов местного самоуправления и органов исполнительной власти, компетенцию, формы и методы работы, а также иные аспекты их деятельности. В ходе осуществления взаимодействия необходимо строго соблюдать разграничение компетенции.

Система организации местного самоуправления (включая порядок формирования представительного органа муниципального образования, способ избрания главы муниципального образования и его статус председателя представительного органа муниципального образования и (или) главы местной администрации) определяется законами субъектов Российской Федерации и принимаемыми в соответствии с ними уставами муниципальных образований в рамках, установленных Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»

(далее Федеральный закон №131-ФЗ) и иными федеральными законами. При этом законы субъектов Российской Федерации, регулирующие вопросы организации местного самоуправления, были приняты в соответствии с Федеральным законом №136-ФЗ во второй половине 2014 г. – начале 2015 г., а в дальнейшем неоднократно подвергались корректировке, в том числе под влиянием более поздних изменений, внесенных в Федеральный закон №131-ФЗ.

Порядок формирования представительных органов муниципальных районов (прямые выборы или «система делегирования» – формирование представительного органа из числа глав и депутатов поселений исходя из их равного представительства или по заранее установленной квоте) определяется законами субъектов Российской Федерации и принимаемыми в соответствии с ними уставами муниципальных районов.

Повсеместное применение системы прямых выборов применительно к представительным органам муниципальных районов предусмотрено законами субъектов Российской Федерации (из 80 субъектов Российской Федерации, в которых образованы муниципальные районы); еще в 2 субъектах Российской Федерации (Республике Коми и Тверской области) применение системы прямых выборов поставлено в зависимость от критериев, под которые подпадают все муниципальные районы.

Повсеместное применение системы делегирования предусмотрено законами в 23 субъектах Российской Федерации (республики Дагестан и Ингушетия, Кабардино-Балкарская Республика, республики Карелия и Крым, Ставропольский край, Белгородская, Волгоградская, Вологодская, Костромская, Липецкая, Ленинградская, Московская, Нижегородская, Новгородская, Орловская, Ростовская, Рязанская, Самарская, Тамбовская, Тульская, Ульяновская, Ярославская области). Еще в одном субъекте Российской Федерации (Республике Татарстан) применение системы делегирования поставлено в зависимость от критериев, под которые подпадают все муниципальные районы.

В 3 субъектах Российской Федерации (Камчатский край, Калужская и Мурманская область) система прямых выборов и система делегирования применены к разным, указанным в законах субъектов Российской Федерации, муниципальным районам. В 12 субъектах Российской Федерации (республики Бурятия, Марий Эл и Мордовия, Амурская, Астраханская, Воронежская, Ивановская, Курская, Саратовская, Тюменская области, Ханты-Мансийский автономный округ – Югра) законами субъектов Российской Федерации допускается применение обеих систем в соответствии с уставами самих муниципальных районов.

Законы, предусматривающие повсеместное перераспределение значительного массива полномочий органов местного самоуправления по решению вопросов местного значения сразу в нескольких сферах деятельности, действуют сразу в нескольких субъектах Российской Федерации – Московской, Орловской и Ульяновской областях, а также Ненецком автономном округе.

Наиболее распространенной практикой является перераспределение группы полномочий в одной или нескольких смежных сферах, затрагивающие все муниципальные образования определенного вида (типа). В то же время

в некоторых субъектах Российской Федерации (Удмуртская Республика, Забайкальский и Приморский край, Волгоградская, Иркутская, Кемеровская и Тюменская области) перераспределение полномочий затрагивает совокупность муниципальных образований, сгруппированных по территориальному принципу (например, Владивостокскую агломерацию в Приморском крае, приграничные муниципальные образования в Псковской области).

Так или иначе перераспределение полномочий не является массовым явлением и как инструмент регулирования применяется весьма локально. Принципиально иная ситуация сложилась с механизмом наделения органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями (делегирующие полномочия) с предоставлением органам местного самоуправления субвенций на их осуществление, предусмотренным Конституцией Российской Федерации и статьей 19 Федерального закона №131-ФЗ.

Законы о наделении органов местного самоуправления отдельными государственными полномочиями приняты в 84 из 85 субъектов Российской Федерации (за исключением города федерального значения Севастополя). Адресатом делегированных государственных полномочий являются органы государственной власти всех без исключения муниципальных районов и городских округов, около 75 процентов городских и 90 процентов сельских поселений, а в городах федерального значения Москве и Санкт-Петербурге – всех внутригородских муниципальных образований.

Нередкой является ситуация осуществления органами местного самоуправления нескольких десятков делегированных государственных полномочий. Отдельные государственные полномочия, осуществляемые органами местного самоуправления (делегирующие полномочия), подразделяются на 3 группы:

- полномочия Российской Федерации, делегированные напрямую органам местного самоуправления;
- полномочия Российской Федерации, делегированные органам государственной власти субъекта Российской Федерации с правом их частичного или полного делегирования органам местного самоуправления (субделегирующие);
- полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам совместного ведения Российской Федерации либо ее субъектов, делегированные органам местного самоуправления.

Напрямую органам местного самоуправления делегированы два вида федеральных государственных полномочий – составление списков присяжных заседателей и осуществление первичного воинского учета в поселениях, в которых отсутствуют военные комиссариаты. Еще 30 федеральных государственных полномочий в соответствии с 15 федеральными законами переданы органам государственной власти субъектов Российской Федерации с правом дальнейшей передачи органам местного самоуправления (субделегирующие). К этой группе относятся полномочия по осуществлению регистрации актов гражданского состояния, по проведению Всероссийской переписи населения и Всероссийской сельскохозяйственной переписи, по обеспечению жильем и компенсационными

выплатами отдельных категорий граждан – ветеранов, бывших военнослужащих и сотрудников правоохранительных органов, пострадавших в результате Чернобыльской аварии, аварии на производственном объединении «Маяк» и испытаний на Семипалатинском полигоне.

Наиболее часто в числе делегируемых органам местного самоуправления полномочий органов государственной власти субъектов Российской Федерации оказываются полномочия в сфере опеки и попечительства, а также полномочия по созданию и обеспечению деятельности административных комиссий, комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав, по профилактике безнадзорности несовершеннолетних, по отлову и содержанию безнадзорных домашних животных, а также делегируемые муниципальным районам полномочия по предоставлению дотаций на выравнивание бюджетной обеспеченности поселений.

Несколько реже передаются органам местного самоуправления полномочия в сфере жилищно-коммунального хозяйства (включая регулирование тарифов на услуги организаций коммунального хозяйства), здравоохранения, социальной защиты и транспортного обслуживания населения, поддержки сельскохозяйственного производства.

Местное самоуправление станет эффективным, когда отстоит право на автономию. В Федеральный закон №131-ФЗ внесены изменения. Поправки устранили противоречия: переписана часть третья статьи 37, которая закрепляет за местными депутатами право устанавливать условия контракта для главы местной администрации. Всего с момента принятия Федерального закона №131-ФЗ в него внесено более сотни поправок, кроме того принято около 50 нормативных актов, так или иначе затрагивающих сферу местного самоуправления. Задача - повысить эффективность муниципального управления. Но зачастую обновление законодательства происходит так быстро, что муниципалы не успевают вносить изменения в свои акты. При этом многие коррективы, инициируемые различными ведомствами, хаотичны: одни нормативные акты противоречат другим. А главное, эти изменения не всегда вписываются в те цели, которые необходимо достигнуть, реформируя сферу местного самоуправления. А раз не вписываются, нет и результатов.

Но и это еще не все. Одних законодательных инициатив недостаточно, чтобы муниципалитет смог в полной мере реализовать свои полномочия. Эффективность местной власти сегодня невысока из-за несбалансированности между ресурсами и обязанностями. Органы местного самоуправления лишены самостоятельности, в том числе финансовой (по статистике, лишь 2% муниципальных образований в России обходятся без дотаций). Значительную долю в доходах местной казны составляют межбюджетные трансферты, что ставит их в зависимость от размеров вливаний из бюджетов вышестоящего уровня.

Органы местного самоуправления по определению автономны от других центров принятия решений, их работа прежде всего должна быть направлена на создание на территории условий для экономической и гражданской активности населения. Поэтому, говоря о повышении эффективности, имеется в виду сотрудничество с местным сообществом.

Даже безупречное управление муниципалитетом вне зависимости от выбранной модели без финансовых возможностей к процветанию не приведет. А муниципалитетам сегодня сложно самостоятельно и зарабатывать, и тратить с трудом добытое на собственные нужды. Это происходит в первую очередь из-за принципов построения муниципальной системы. Большинство заработанных в поселке, городе и районе средств уходит «наверх» в виде налоговых отчислений, муниципалитету остаются сущие крохи. Часть средств потом возвращается в район в виде дотаций и субсидий, которых зачастую хватает только на зарплаты бюджетникам да на оплату услуг ЖКХ.

Как бы эффективно ни работало местное самоуправление, оно не способно в полной мере решить проблемы финансового обеспечения собственных расходных обязательств: и в силу крайней ограниченности перечня местных налогов, и в силу слабости их администрирования.

Вместе с тем муниципалитеты стали ответственны за вопросы, которые должны решаться на федеральном государственном уровне: образование, медицину, пожарную охрану и пр. При этом МО не обладают для решения этих государственных вопросов средствами и не имеют юридического права самостоятельно принимать решения.

Местное самоуправление никогда не станет эффективным, если не будет способствовать тому, чтобы в решении местных вопросов участвовало население. Увы, но местное самоуправление и гражданское общество развиваются изолированно. Экспертные исследования показывают, что население и органы местного самоуправления все больше отдаляются друг от друга: на одни и те же проблемы развития территорий и местных сообществ они смотрят совершенно по-разному.

Список использованных источников

1. 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].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2019. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2019. – 355 с.

6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2019. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.: НОРМА, 2019. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Тагирова Марина Андреевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Лиманский Александр Сергеевич,

Магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Понятие и особенности системы управления человеческими ресурсам

Совершенствование управления человеческими ресурсами в организации способствует повышению производительности труда, росту прибыли, повышению конкурентоспособности предприятия на рынке. Сегодня существует определенная специфика в системе управления человеческими ресурсами, которая должна учитываться при разработке эффективной кадровой стратегии. Совершенствование системы управления персоналом имеет существенное значение в российской практике управления человеческими ресурсами.

Marina A. Tagirova,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Alexander S. Limansky,

master's degree student of the Moscow International Academy

The concept and features of the human resources management system

Improving human resource management in an organization contributes to increasing labor productivity, profit growth, and increasing the competitiveness of the enterprise in the market. Today there is a certain specificity in the human resource management system, which should be taken into account when developing an effective personnel strategy. The improvement of the personnel management system is essential in the Russian practice of human resource management.

Человеческие ресурсы представляют собой потенциальные возможности человека в плане трудовой, умственной или физической деятельности.

Человеческие ресурсы - это определенная совокупность качеств и характеристик человека, которая характеризует его способность к деятельности определенного рода. Кроме того, стоит отметить, что данное понятие может рассматриваться в контексте отдельно взятой организации, региона или же государства в целом.

Человеческие ресурсы могут быть рассмотрены с нескольких точек зрения. Так, довольно большой интерес представляет индивидуальный потенциал отдельно взятого человека. Если рассматривать данное понятие в контексте коллектива, то речь пойдет о социально-психологическом аспекте. Если же нужно определить совокупный потенциал общества в целом, то говорят о социологическом исследовании.

Поскольку функционирование любого предприятия основано на человеческом факторе, то появляется объективная необходимость в регулировании данного процесса. Управление человеческими ресурсами ставит своей целью наиболее эффективное использование труда персонала с целью получения максимальной экономической выгоды. Этот процесс основан не только на умении организовать коллектив с количественной и качественной точки зрения, но также и на умении использовать психологические приемы.

Каждый менеджер должен быть готовым к тому, что руководство персоналом - это более сложный процесс, чем управление технологической частью производства. Это связано с высокой вероятностью возникновения конфликтных ситуаций как по рабочим, так и по личным вопросам.

Довольно часто при осуществлении практической деятельности по управлению кадрами граница между понятиями персонала и человеческих ресурсов несколько размывается. Тем не менее это не совсем одно и то же, а потому стоит четко знать разницу между ними.

Так, говоря о кадрах, стоит отметить, что к ним относятся только те люди, которые работают на предприятии на основании официально оформленных трудовых отношений. А если говорить о персонале, то здесь имеется в виду часть работников, относящихся к оперативному управлению, а также внештатные сотрудники.

Такое понятие, как человеческие ресурсы, является намного более емким и широким. Оно подразумевает способности и потенциальные возможности человека относительно его физической, умственной и эмоциональной деятельности, которые помогают ему эффективно участвовать в производственной деятельности.

Если рассматривать человеческие ресурсы и персонал с точки зрения управления, то стоит отметить, что в первом случае решаются глобальные долгосрочные задачи, а во втором речь идет об оперативных программах.

Планирование человеческих ресурсов подразумевает четкое определение потребности и стоимости человеческих ресурсов на определенный момент времени. Оценивается не только численность, но также и квалификационные показатели.

Эффективное планирование следующим образом влияет на результаты работы предприятия:

- оптимизация производственного процесса, которая заключается в определении точного необходимого количества работников;
- совершенствование механизмов подбора персонала, которые позволяют принять на работу сотрудников, которые четко соответствуют требованиям, предъявляемым организацией;
- разработка современной системы обучения новых сотрудников, а также повышения квалификации имеющих;
- изучение ретроспективных показателей и определение тенденций, которые дают возможность спрогнозировать будущую кадровую ситуацию;
- продуманная политика в сфере управления кадрами позволяет

значительно сократить затраты и повысить экономическую эффективность работы предприятия.

Поскольку управление людьми представляет собой достаточно сложную процедуру, то справедливо будет сказать о существовании такого явления, как система человеческих ресурсов. Если рассматривать ее с точки зрения организации, то можно выделить следующие основные задачи:

- оценка имеющихся ресурсов, а также планирование будущей потребности в них;
- изучение ситуации на рынке труда;
- отбор кадров по психологическим и профессиональным характеристикам;
- принятие мер по повышению эффективности деятельности персонала;
- изучение уровня жизни работников и действия, направленные на его улучшение;
- разработка нового или же совершенствование существующего механизма мотивации и стимулирования сотрудников к эффективному труду;
- поощрение инициативы, а также стимулирование к новаторскому труду.

Система управления человеческими ресурсами ставит перед собой две основные цели:

- непрерывный анализ ситуации с кадрами с целью своевременного обеспечения ими организации;
- создание для сотрудников максимально комфортных условий, в которых они смогут эффективно реализовать свой трудовой и интеллектуальный потенциал.

Для того, чтобы управление человеческими ресурсами в организации было эффективным, необходимо соблюдение ряда обязательных условий:

- цели должны быть сформулированы четко, а также иметь реально достижимые границы;
- анализ работы предприятия быть глубоким и комплексным;
- персонал должен быть полностью обеспечен всеми необходимыми для работы ресурсами;
- каждый работник должен выполнять те обязанности, которые соответствуют уровню его квалификации;
- трудовой процесс необходимо осуществлять с использованием самых современных технологий.

Человеческий потенциал имеет тенденцию к постоянному нарастанию. Это связано с тем, что со временем предприятие или организация начинают требовать все большей отдачи от своих сотрудников. Именно поэтому развитие человеческих ресурсов является одним из ключевых вопросов руководства фирмы.

Одним из самых сложных периодов для любого работника является его адаптация на предприятии. Мало того, что новички обязаны ознакомиться со всеми организационными моментами, они также должны занять определенное место в коллективе и пройти через серьезное психологическое давление.

Огромное значение также имеет введение человека в новую должность, а именно - знакомство с должностными обязанностями.

Огромное значение в протекании этих процессов играет политика руководства предприятия по данным вопросам. Важна также и доброжелательная атмосфера, требуется и методическое обеспечение. Так, например, крупные фирмы имеют такую практику, как проведение лекций и семинаров для новых кадров, а также внедрение обучающих программ.

Одной из важнейших проблем, с которой сталкивается человеческий ресурс предприятия, является недостаточное внимание к данному вопросу. Тем не менее управление людьми требует специальных знаний, а также навыков и механизмов. Так, первое, на что стоит обратить внимание - это развитие лидерства в коллективе. Причем это должно касаться именно рабочих моментов, а не личных взаимоотношений сотрудников. К сожалению, отечественные предприятия нередко этим пренебрегают.

Еще одной важной проблемой организацией является недостаточное внимание или же полное игнорирование необходимости управления человеческими ресурсами. Тем не менее стоит понимать, что кадры не имеют способности к саморегулированию. Должна быть выработана четкая политика по данному вопросу. Одной из самых серьезных недоработок современного руководства является рассмотрение организации в отдельности от персонала. Так, иногда работники оказываются не готовы к переменам в работе предприятия. Концепция управления персоналом включает в себя несколько аспектов:

- экономическая составляющая;
- строгое подчинение единому руководителю;
- определение четкой иерархии управления;
- разработка норм дисциплины, а также системы поощрений и взысканий;
- четкое определение зоны ответственности каждого из сотрудников;
- разработка организационной культуры, благодаря которой персонал ощущает единство трудового коллектива.

Самой большой ошибкой можно считать недооценку человеческой составляющей в работе предприятия. Зачастую именно это упущение руководства является причиной серьезны экономических проблем.

Человеческие ресурсы организации имеют ряд особенностей, которые отличают их от прочих ресурсов организации:

- людям свойственно эмоционально и, порой, непредсказуемо реагировать на те или иные изменения в работе предприятия;
- поскольку человек обладает интеллектом, то он постоянно совершенствует свои знания и навыки, что должно непрерывно подкрепляться усилиями со стороны руководства;
- работники осознанно подходят к выбору рода своей деятельности.

В управлении персоналом стоит руководствоваться принципом уважения. Также стоит перенимать опыт ведущих зарубежных фирм по данному вопросу.

Здоровая обстановка внутри коллектива считается залогом успеха и планомерного развития компании. Любые кризисные ситуации урегулировать

проще там, где развитию и применению корпоративной культуры уделяется повышенное внимание. В следующую очередь стоит разработать такую систему мотивации и поощрения, которая действительно окажет стимулирующее воздействие и поможет повысить производительность труда. При совершенствовании основных методик руководства пересматривается система справедливой и своевременной оценки результатов труда.

От системы административных методов руководства рационально осуществить постепенный переход к социально-психологическим или социально-экономическим. Такие принципы помогут сформировать группу единомышленников, костяк предприятия.

Управление человеческими ресурсами включает:

- стратегический аспект, необходимый для решения принципиально новых или глобальных задач;
- типичные функции планирования;
- развитие индивидуальных способностей с учетом повышения квалификации;
- затраты в соответствии с бюджетом организации.

Список использованных источников

1. 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].
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. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2019. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2020. – 199 с.

Тебекин Алексей Васильевич,

доктор экономических наук кандидат экономических наук, проф. Одинцовский филиал МГИМО МИД России,

Сако Бекай,

Магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Понятие и особенности системы управления человеческими ресурсам

Совершенствование системы управления персоналом имеет существенное значение в российской практике управления человеческими ресурсами. Использование идей системы управления человеческими ресурсами в организации способствует повышению производительности труда, росту прибыли, повышению конкурентоспособности предприятия на рынке. В последние годы большое внимание обращают на принятие многочисленных кадровых решений в сфере управления персоналом. Выработка и принятие подобных решений тесно связано с процессами обработки информации. Чем эффективнее будет использование кадровой информации, тем более объективные решения будут приниматься руководителями по многообразию кадровых процессов.

Alexey V. Tebekin,

Doctor of Economics, Odintsovo Branch of MGIMO Ministry of Foreign Affairs of Russia,

Sako Bekai,

master's degree student of the Moscow International Academy

The concept and features of the human resources management system

The improvement of the personnel management system is essential in the Russian practice of human resource management. The use of the ideas of the human resource management system in the organization contributes to increasing labor productivity, profit growth, and increasing the competitiveness of the enterprise in the market. In recent years, much attention has been paid to the adoption of numerous personnel decisions in the field of personnel management. The development and adoption of such decisions is closely related to the processes of information processing. The more effective the use of personnel information, the more objective decisions will be made by managers on the diversity of personnel processes.

Управление человеческими ресурсами ставит своей целью наиболее эффективное использование труда персонала с целью получения максимальной экономической выгоды. Этот процесс основан не только на умении организовать коллектив с количественной и качественной точки зрения, но также и на умении использовать психологические приемы. Такое понятие, как человеческие ресурсы, является намного более емким и широким. Оно подразумевает способности и

потенциальные возможности человека относительно его физической, умственной и эмоциональной деятельности, которые помогают ему эффективно участвовать в производственной деятельности.

Если рассматривать человеческие ресурсы и персонал с точки зрения управления, то стоит отметить, что в первом случае решаются глобальные долгосрочные задачи, а во втором речь идет об оперативных программах.

Планирование человеческих ресурсов подразумевает четкое определение потребности и стоимости человеческих ресурсов на определенный момент времени. Оценивается не только численность, но также и квалификационные показатели.

Эффективное планирование следующим образом влияет на результаты работы предприятия:

- оптимизация производственного процесса, которая заключается в определении точного необходимого количества работников;
- совершенствование механизмов подбора персонала, которые позволяют принять на работу сотрудников, которые четко соответствуют требованиям, предъявляемым организацией;
- разработка современной системы обучения новых сотрудников, а также повышения квалификации имеющих;
- изучение ретроспективных показателей и определение тенденций, которые дают возможность спрогнозировать будущую кадровую ситуацию;
- продуманная политика в сфере управления кадрами позволяет значительно сократить затраты и повысить экономическую эффективность работы предприятия.

Поскольку управление людьми представляет собой достаточно сложную процедуру, то справедливо будет сказать о существовании такого явления, как система человеческих ресурсов. Если рассматривать ее с точки зрения организации, то можно выделить следующие основные задачи:

- оценка имеющихся ресурсов, а также планирование будущей потребности в них;
- изучение ситуации на рынке труда;
- отбор кадров по психологическим и профессиональным характеристикам;
- принятие мер по повышению эффективности деятельности персонала;
- изучение уровня жизни работников и действия, направленные на его улучшение;
- разработка нового или же совершенствование существующего механизма мотивации и стимулирования сотрудников к эффективному труду;
- поощрение инициативы, а также стимулирование к новаторскому труду.

Система управления человеческими ресурсами ставит перед собой две основные цели:

- непрерывный анализ ситуации с кадрами с целью своевременного обеспечения ими организации;

- создание для сотрудников максимально комфортных условий, в которых они смогут эффективно реализовать свой трудовой и интеллектуальный потенциал.

Для того, чтобы управление человеческими ресурсами в организации было эффективным, необходимо соблюдение ряда обязательных условий:

- цели должны быть сформулированы четко, а также иметь реально достижимые границы;
- анализ работы предприятия быть глубоким и комплексным;
- персонал должен быть полностью обеспечен всеми необходимыми для работы ресурсами;
- каждый работник должен выполнять те обязанности, которые соответствуют уровню его квалификации;
- трудовой процесс необходимо осуществлять с использованием самых современных технологий.

Человеческий потенциал имеет тенденцию к постоянному нарастанию. Это связано с тем, что со временем предприятие или организация начинают требовать все большей отдачи от своих сотрудников. Именно поэтому развитие человеческих ресурсов является одним из ключевых вопросов руководства фирмы.

Одним из самых сложных периодов для любого работника является его адаптация на предприятии. Мало того, что новички обязаны ознакомиться со всеми организационными моментами, они также должны занять определенное место в коллективе и пройти через серьезное психологическое давление. Огромное значение также имеет введение человека в новую должность, а именно - знакомство с должностными обязанностями.

Огромное значение в протекании этих процессов играет политика руководства предприятия по данным вопросам. Важна также и доброжелательная атмосфера, требуется и методическое обеспечение. Так, например, крупные фирмы имеют такую практику, как проведение лекций и семинаров для новых кадров, а также внедрение обучающих программ.

Одной из важнейших проблем, с которой сталкивается человеческий ресурс предприятия, является недостаточное внимание к данному вопросу. Тем не менее управление людьми требует специальных знаний, а также навыков и механизмов. Так, первое, на что стоит обратить внимание - это развитие лидерства в коллективе. Причем это должно касаться именно рабочих моментов, а не личных взаимоотношений сотрудников. К сожалению, отечественные предприятия нередко этим пренебрегают.

В первую очередь специалистам в сфере управления персоналом необходимо учитывать, что трудовые ресурсы – это часть трудоспособного населения, обладающего интеллектуальными, физическими возможностями. Производить соответствующую продукцию, материальные блага или оказывать услуги невозможно без наличия потенциальной рабочей силы.

Человеческие ресурсы относятся к основной ценности организации. Разработка эффективных систем руководства позволяет рассчитывать на результативность труда, конкурентоспособность. Сложная социотехническая система не

может функционировать без квалифицированного персонала. Независимо от уровня модернизации, оснащенности и технического обеспечения компании, человеческие ресурсы считаются основой экономического благополучия. Только с помощью персонала можно выполнить поставленные задачи.

Система методов руководства человеческими ресурсами даст сбой, если ее постоянно не совершенствовать и не дополнять методиками, актуальными в меняющихся условиях. Для полноценного, быстрого и эффективного решения текущих и стратегических задач необходимо учитывать следующие принципы:

- плановость разработки и изменения систем управления;
- научность в подходе;
- демократический централизм;
- единство всех распорядительных решений;
- личную ответственность главного управляющего лица компании;
- разработку методик эффективного поиска и отбора персонала;
- оптимальность соотношений проявления единоначалия или коллегиальности, в вопросах централизации или децентрализации в компании;
- оперативность всех систем управления: целевых, линейных или функциональных;
- осуществление систематического контроля по исполнению принятых решений.

К базовым принципам совершенствования всей системы относится пересмотр:

- стимулирующих методов;
- вариантов поощрения;
- социальных факторов;
- качества трудовой деятельности;
- основ обучения;
- адаптации;
- поиска и подбора персонала.

Успех организации зависит от качества трудовых ресурсов. Чтобы его обеспечить, необходимо организовать систему непрерывного профессионального обучения и повышения квалификации кадров. На это обращают внимание в первую очередь при пересмотре и корректировке всех методик управления.

Основные методы управления человеческими ресурсами рекомендовано пересматривать не реже одного раза в год. Совершенствование системы проводится с применением таких методов, как:

- системный анализ;
- декомпозиция;
- структуризация текущих и стратегических целей;
- параметрический метод;
- экспертно-аналитический метод;
- опытный метод;
- балансовый метод.

Для лучшего результата рационально использовать все методы в определенной последовательности или применять их комбинацию с учетом действующих

изменений на рынке труда, в сфере экономики.

При управлении человеческими ресурсами применяются методы и принципы, базирующиеся на разработке и актуализации: способов эффективного отбора персонала; дальнейшего обучения или повышения квалификации; поощрения и стимулирования; корпоративной культуры; социальных факторов.

Управленцам стоит учитывать, нельзя недооценивать важность всех основных методик. Организация остается сильной, конкурентоспособной при изменениях условий на рынке труда, экономической нестабильности, если внутри компании действуют единые принципы управления, которые позволяют развиваться и добиваться поставленных целей.

Распространенные ошибки в управление человеческими ресурсами заключаются в следующем:

- руководство компании уделяет повышенное внимание решению текущих оперативных вопросов, не сосредотачиваясь на программах долгосрочного планирования;
- в отношении занятости ориентация направлена на заключение бессрочных трудовых договоров, что может привести к низкой степени трудовой мобильности;
- не разрабатывается собственная политика в сфере подборе персонала, решение о приеме соискателя часто принимается на основе интуитивного восприятия руководителя;
- не разработаны основы и принципы планирования карьеры, персонал не стремится получить повышение;
- не доработаны системы оценки персонала и методики стимулирования;
- нет единой системы взаимодействия, развитию корпоративной культуры уделяется недостаточное внимание;
- не организован процесс обмена информацией;
- не развита структура наставничества, когда более опытные специалисты берут шефство над новичками.

Все это приводит к неэффективности управления человеческими ресурсами. В компании продолжается высокая текучесть кадров. Тратятся немалые средства на поиск и подбор персонала, обучение и повышение квалификации.

Методики управления человеческими ресурсами предприятия направлены на создание всех условий и социальных предпосылок на обеспечение эффективной работы всех специалистов, правильность аттестации и подбора персонала.

В основе таких решений заложены процессы:

- создания материальных, социальных предпосылок для стабильности обеспечения эффективной управленческой деятельности;
- стратегическая и инновационная деятельность, позволяющая осуществить развитие всей управленческой системы;
- переход от системы оперативного управления к методике, направленной на развитие и решение стратегических задач;
- применения систем и основ социоинженерной практики;
- активизацию ресурсов технико-технологического, финансового,

информационного, материального направления.

Процессы администрирования не рассматриваются в качестве активных инструментов управления человеческими ресурсами. Основная работа переходит на менеджеров в сфере управления.

Человеческие ресурсы должны рассматриваться в качестве основ развития и продвижения. Только тогда можно создать эффективную систему управления, которая поможет быстро достичь стратегических целей. Уделяя недостаточно внимания процессу развития и управления, ведет к негативным последствиям. В первую очередь в организации сразу активизируется процесс текучести кадров. А это приводит к необходимости дополнительных экономических затрат для решения кадрового вопроса. В концепцию управления человеческим ресурсами стоит включить самые эффективные методики.

Список использованных источников

1. 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].
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. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатьева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2019. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2020. – 199 с.

Терентий Михаил Ливиевич,
преподаватель кафедры общей и клинической психологии ОЧУ ВО «Московская
международная академия»
Медвецкая Анна Константиновна,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Цели и задачи повышения квалификации

Повышение квалификации работников благотворно влияет на функционирование тех или иных предприятий, кроме того, хорошо квалифицированные работники отличаются, как правило, более высоким уровнем удовлетворенности своей трудовой деятельностью и жизнью в целом. В настоящее время у профессионалов все чаще возникает потребность не только в овладении своей специальностью на высоком уровне, но и в исполнении ряда других трудовых функций, а также в принятии решений, которые требуют обширных знаний. Для того, чтобы трудовой персонал не терял своей адаптивности, необходимо постоянное повышение его квалификации.

Mikhail L. Terenty,
lecturer of the Department of General and Clinical Psychology of the Moscow
International Academy
Anna K. Medvetskaya,
master's degree student of the Moscow International Academy

Goals and objectives of professional development

Professional development of employees has a beneficial effect on the functioning of certain enterprises, in addition, well-qualified employees are distinguished, as a rule, by a higher level of satisfaction with their work and life in general. Nowadays, professionals increasingly need not only to master their specialty at a high level, but also to perform a number of other labor functions, as well as to make decisions that require extensive knowledge. In order for the labor staff not to lose their adaptability, it is necessary to constantly improve their skills.

Повышение квалификации – это один из видов профессионального обучения работников предприятия, которое проводится с целью повышения уровня теоретических знаний, совершенствования практических навыков и умений сотрудников организации в связи с постоянно повышающимися требованиями к их квалификации.

Под непрерывностью подготовки понимается не эпизодическое переобучение работников в связи с устареванием их квалификации, а планируемый на основе прогнозов развития средств производства преемственный процесс систематического повышения квалификации и расширения ее объема по принципу перехода от менее к более сложным профессиям, от узкой специализации

к многопрофильности. Такое планирование процесса развития потенциала рабочей силы в соответствии с развитием материально-технической базы сводит к минимуму потребность в срочных и малоподготовленных мероприятиях по переобучению работников новым профессиям.

Задачи повышения квалификации заключаются в развитии персонала, обеспечении организации хорошо подготовленными специалистами, увеличения уровня лояльности работников организации, формирование организационной культуры, повышения качества продукции и услуг, проведение организационных изменений в соответствии с целями организации и ее стратегией.

Первой и важнейшей задачей обучения персонала является повышение уровня производительности. Любое обучение сотрудников по сути представляет собой инвестиции временных и денежных ресурсов в сотрудника для повышения качества его труда.

Необходимость в инвестициях в обучение персонала определяется следующими факторами:

- необходимость поддержания квалификации сотрудника на высоком уровне для выживания и успешного функционирования организации;
- развитие организации и поддержание ее конкурентоспособности невозможно без внедрения новых технологий, а для этого внедрения, в свою очередь, требуются большие инвестиции в систему обучения;
- о целесообразности инвестиций в повышение квалификации сотрудников говорит также тот факт, что обучение обеспечивает рост производительности труда в организации.

Следующая задача, которую можно выделить - повышение мотивации к труду. Совершенствуя свою квалификацию, сотрудник становится более заинтересован в получении максимального результата своего труда.

Еще одной задачей является повышение приверженности сотрудника к компании. Сотрудник заинтересованный в постоянном совершенствовании своих профессиональных умений и навыков будет лоялен к компании, которая предоставляет ему такую возможность.

И наконец повышение квалификации должно способствовать формированию у сотрудников целей и установок, которые лежат в основе миссии организации.

Сотрудники организации должны быть проинформированы обо всех целях, поставленных перед организацией для повышения уровня ответственности, лучшей мотивации и в результате максимально успешного обучения.

У сотрудников мотивацией для повышения квалификации может служить стремление сохранить работу, занимаемую должность, желание получить повышение или занять новую должность, заинтересованность в повышении заработной платы, интерес к новым знаниям, к овладению новыми навыками, желание расширить деловые контакты.

Преимуществами повышения квалификации для сотрудников могут быть:

1. Гарантированная занятость.

Сотрудники, владеющие многочисленными навыками, больше востребованы, поскольку могут приспособиться к меняющемуся характеру работы. Развитие

универсальных навыков повышает ценность сотрудника, который может выполнять разную работу в данной организации.

2. Рабочий потенциал.

Персонал, занимающийся развитием своих навыков и желающий их улучшить, может брать на себя дополнительные обязанности. У таких сотрудников больше возможностей для продвижения по службе.

3. Ослабление стресса.

Адекватная подготовка, соответствующая рабочим требованиям, ослабляет стресс и повышает способность приспосабливаться к изменениям и работе в сложных условиях.

4. Мотивация и удовлетворение от работы.

Повышая свою квалификацию, сотрудники ощущают заботу руководства, что способствует повышению мотивации и удовлетворения от работы.

Системное обучение сотрудников в организации может не проводиться или быть недостаточным по ряду причин:

- все сотрудники организации уже имеют высокую квалификацию;
- нехватка средств на организацию системы повышения квалификации;
- отсутствие руководства по созданию данной системы.

Если на данном этапе развития компании ни один из ее сотрудников не нуждается в повышении квалификации, то это все же не отменяет возможности введения системы непрерывного обучения. Раскрытие потенциала и стремление к постоянному совершенствованию своих знаний и навыков должно быть неотъемлемой частью организационной нормы и естественной потребностью каждого работника. Сотрудник должен осознавать, что требования к уровню его квалификации постоянно растут.

Нехватка средств на этапе введения в организации системы повышения квалификации в наше время может быть решена при помощи множества бесплатных ресурсов. В период нестабильности организация может не рассматривать обучение своих сотрудников в числе приоритетных задач, однако именно оно становится залогом дальнейшего формирования предпосылок к экономическому росту и развитию.

Отсутствие у руководителей инициативы по созданию системы повышения квалификации - частая и наиболее легко решаемая проблема. Любой профессиональный руководитель должен осознавать решающую роль каждого сотрудника для общего успеха компании.

Однако управление системой повышения квалификации не должно быть исключительно прерогативой руководителя компании. Ответственность за него должна быть коллективной, сотрудники должны осознавать, что без их высокой мотивации построение такой системы не будет успешным.

В настоящее время наблюдается высокая динамика изменений требований к квалификации сотрудника. Образование становится ключевым фактором, определяющим ценность сотрудника. Кроме того, наблюдается тенденция к возрастанию объема инвестиций в профессиональное обучение сотрудников в организации, так как внешний рынок образовательных услуг не всегда

способен удовлетворить спрос организаций на высококвалифицированных специалистов. Это вызвано в первую очередь частым внедрением инноваций на высокотехнологичных производствах и сокращающимся циклом жизни товара.

Таким образом, отбор сотрудников, как естественный регулятор развития организации, происходит на всех стадиях обучения персонала, что позволяет организации иметь в своем штате только тех работников, которые способны поддерживать свою высокую квалификацию. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. При этом условия и порядок повышения квалификации должны быть установлены коллективным договором или соглашением, трудовым договором.

Обучение проводится по мере необходимости, но не реже одного раза в пять лет в течение всей трудовой деятельности работников. Периодичность прохождения обучения работниками определенных профессий и специальностей устанавливает работодатель в локальном нормативном акте.

Работники определенных специальностей и занимающие определенные должности обязаны согласно некоторым законам проходить повышение квалификации.

К ним, например, относятся:

- научно-педагогические работники государственных высших учебных заведений и государственных научных учреждений (организаций), действующих в системе высшего и послевузовского профессионального образования;
- работники железнодорожного транспорта, производственная деятельность которых непосредственно связана с движением поездов;
- водители и другие работники автомобильного и наземного городского электрического транспорта, обеспечивающие безопасность дорожного движения.

Повышение квалификации может проводиться:

- с отрывом от работы;
- без отрыва от работы;
- с частичным отрывом от работы;
- по индивидуальным формам обучения.

Если же сотрудник направлен на учебу в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Кроме того, за все время нахождения сотрудника в командировке ему следует выплачивать средний заработок.

Если работник повышает квалификацию без отрыва (или с частичным отрывом) от производства, он получает заработную плату за фактически отработанное время (произведенную продукцию).

В случае если работник совмещает обучение и труд, их совокупная продолжительность не должна превышать ежедневную норму рабочего времени, предусмотренную трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора. Одним из основных принципов деятельности по повышению квалификации является применение дифференцированного подхода к разным категориям персонала.

Таблица 1 - Формы повышения квалификации разных категорий сотрудников

Категория сотрудников	Формы повышения квалификации	Периодичность
Сотрудники без специальной подготовки (со средним общим образованием)	Обучение в средне-специальных и/или высших учебных заведениях (заочная, вечерняя формы обучения)	В соответствии с учебным планом выбранного образовательного учреждения
Сотрудники с непрофильным (не связанным со сферой деятельности) средне-специальным образованием	Обучение в профильных (связанных с определенной деятельностью) средне-специальных и/или высших учебных заведениях (заочная, вечерняя формы обучения)	В соответствии с учебным планом выбранного образовательного учреждения
Сотрудники с профильным (связанным со сферой деятельности) средне-специальным образованием	Обучение в высших учебных заведениях по своей специальности по сокращенной программе (заочная, вечерняя формы обучения)	В соответствии с учебным планом выбранного образовательного учреждения
Сотрудники с непрофильным высшим образованием	Обучение на курсах переподготовки, получение второго высшего образования (в соответствующей отрасли)	В соответствии с учебным планом выбранного образовательного учреждения
Сотрудники с профильным высшим образованием	Обучение в аспирантуре, посещение лекций, участие в практикумах, прохождение стажировок	В соответствии с планом и графиком повышения квалификации сотрудников учреждения
Все сотрудники	Самообразование (знакомство с профессиональной литературой, подготовка докладов для выступления на семинарах, конференциях и пр.)	Постоянно

Как видно из таблицы 1, основным средством повышения квалификации всех без исключения сотрудников учреждения должно быть непрерывное профессиональное самообразование, которое нуждается в постоянной стимуляции и поощрении со стороны руководства.

Список использованных источников

1. 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].
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. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573306>
4. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. – 239 с.
5. Вагин А. П., Митирко В. И., Модин А. В., Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М.: Дело, 2019. – 302 с.
6. Дугина О. Организационная культура и организационные изменения // Управление персоналом. – 2021. - №12. - С. 40.
7. Игнатъева А.В., Максимцов М.М. Исследование систем управления. М.: Юнити-Дана, 2020. – 381 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. – 695 с.
9. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкин. М., 2019. – 318 с.
10. Соломдина Г.М. Как управлять персоналом. М.: Интел-Синтез, 2020. – 199 с.

Терехова-Пушная Диана Валериевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Максимов Дмитрий Алексеевич,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Роль исполнительных органов государственной власти в механизме государственного регулирования рынка труда

Настоящая статья посвящена актуальным вопросам государственного регулирования рынка труда и занятости населения в Российской Федерации. Анализируются отдельные значимые проблемы, из-за существования которых рынок труда и занятости развивается недостаточно динамично и активно.

Diana V. Terekhova-Pushnaya,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the MoscowInternational Academy

Dmitry A. Maximov,

master's degree student of the MoscowInternational Academy

The role of executive bodies of state power in the mechanism of state regulation of the labor market

This article is devoted to topical issues of state regulation of the labor market and employment of the population in the Russian Federation. Some significant problems are analyzed, due to the existence of which the labor and employment market is not developing dynamically and actively enough.

Структура исполнительных органов государственной власти Российской Федерации представляет собой перечень органов власти, целью которых является обеспечение практической реализации государственной политики в рамках их отдельных направлений.

Утверждение структуры исполнительной власти Российской Федерации осуществляется Президентом России на основании предложения Главы Правительства России в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации. Структура исполнительных органов государственной власти утверждается при каждой смене правительства. Этот закон также допускает изменения в структуре исполнительной власти на федеральном уровне во время работы правительства.

Органы исполнительной власти Российской Федерации несут ответственность за практическое осуществление государственного управления на территории страны.

Общее количество административных органов можно разделить на:

1. федеральные министерства;
2. федеральные службы;
3. федеральные агентства [6, с. 35].

Исполнительную власть возглавляют Правительство Российской Федерации и Президент Российской Федерации.

Структура исполнительных органов государственной власти Российской Федерации предполагает выделение следующих видов:

1. Во-первых, общее ведение, к которому относятся Правительство и Президент Российской Федерации;

2. Во-вторых, в соответствии с принципами ведомства, таких как Министерство иностранных дел, Министерство обороны, экономического развития и т. д.

Федеральное министерство является исполнительным органом на федеральном уровне, разрабатывающим национальную политику и правила в соответствии со своей компетенцией и сферой деятельности. Федеральные министерства возглавляют федеральные министры, входящие в состав правительства России. Назначение федеральных министров осуществляется Президентом России. Федеральные министерства обязаны выполнять следующие функции: координировать и контролировать деятельность федеральных служб и ведомств, руководить подведомственными государственными органами, выполнять функции главных распорядителей и получателей бюджетных средств, предназначенных для финансирования деятельности, организовывать профессиональную переподготовку и обучение государственных служащих, осуществлять взаимодействие с прочими органами государственной власти и др.

Федеральные службы являются органами исполнительной власти федерального уровня, осуществляют контрольно-надзорную деятельность, выполняют специальные функции в сфере обороны, охраны государственной границы, обеспечения безопасности, борьбы с преступностью и т. д.

Федеральные агентства – органы исполнительной власти федерального уровня, осуществляющие функции по оказанию государственных услуг, управлению государственным имуществом, обеспечению правопорядка. Глава федерального агентства является главой или директором этого агентства. Федеральным агентствам может быть предоставлен статус коллегиальных [1, с. 79].

Рынок труда является одним из важнейших компонентов любой современной экономической системы. С одной стороны, рынок труда обеспечивает рядовых граждан рабочими местами и, следовательно, возможностью получения средств на регулярной основе для обеспечения собственной жизнедеятельности. С другой стороны, благодаря рынку труда предприятия удовлетворяют спрос на трудовые ресурсы, играющие важную роль в организации и развитии производственного процесса.

В силу этого государство заинтересовано в оптимальном и бесперебойном развитии рынка труда. Возникающие там неровности и сильные диспропорции могут вызвать серьезные потрясения в жизни всего общества.

В этом контексте представляется вероятным активное государственное регулирование рынков труда и занятости. Реализация данного регламента требует наличия и функционирования специализированных государственных органов, национальных учреждений и общественных организаций, тесно взаимодействующих друг с другом и решающих одни и те же задачи. Их совокупность в широком смысле можно назвать инфраструктурой регулирования национального рынка труда.

Проанализируем функционирование национальной инфраструктуры регулирования рынка труда на примере Российской Федерации. В нашей стране формируются и реализуются национальные политики в сферах оплаты труда, условий и охраны труда, социального партнерства и трудовых отношений, занятости и безработицы, трудовой миграции и др. Министерство труда и социальной защиты регулирует развитие этих сфер нормативно-правовым путем [8, с. 7].

Министерство труда и социальной защиты подчиняется федеральному органу исполнительной власти, такому как Федеральная служба по труду и занятости (Роструд). К полномочиям данного государственного органа относятся следующие действия:

1. Контроль за соблюдением гражданами, должностными лицами и организациями на территории Российской Федерации действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере труда и занятости населения;
2. Предотвращать, выявлять и пресекать нарушения указанных законодательных и нормативных правовых актов, в том числе вносить предложения о внесении изменений в отдельные положения административного и уголовного законодательства;
3. Оказание государственных услуг населению в части содействия занятости, предупреждения безработицы, разрешения коллективных трудовых споров, трудовой миграции;
4. Принятие организации военной службы взамен гражданской службы.

Кроме того, Федеральная служба по труду и занятости оказывает помощь людям в поиске подходящей работы, а работодателям в подборе необходимого персонала. Другими его функциями являются бесплатное и безвозмездное предоставление гражданам информации и консультаций по вопросам в области профориентации и трудоустройства.

Федеральное ведомство по труду и занятости имеет разветвленную сеть территориальных органов, координирующих деятельность региональных органов государственной власти, уполномоченных проводить государственную политику в сфере труда. Благодаря таким обширным контактам практически каждый гражданин Российской Федерации имеет возможность получить для себя помощь в трудной ситуации [6, с. 167].

Во-первых, речь идет о пособиях по безработице для безработных граждан. Государственная служба может нанять их временно или направить на общественные работы. Существуют также программы профессиональной

переподготовки и повышения квалификации, благодаря которым безработные повышают свои шансы найти приемлемую работу на рынке труда.

Также стоит отметить, что Федеральное государственное бюджетное научное агентство «Всероссийский институт трудовых наук» входит в состав Министерства труда и социальной защиты населения на правах дочерней организации. Занимается научной разработкой основных направлений государственной политики в сфере социально-трудовых отношений и охраны труда, ведет фундаментальную и прикладную научную работу, проводит регулярные мониторинговые исследования по широкому кругу вопросов социально-трудовой сферы.

Как Министерство труда и социальной защиты населения, так и Федеральное министерство труда и занятости взаимодействуют с другими федеральными органами власти, администрациями субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, общественными и иными объединениями и иными организациями в решении задач, возложенных на них, независимо от их организации и законодательства, в какой форме.

Например, налажено тесное взаимодействие с Министерством финансов по финансовому обеспечению выплат безработным гражданам, с Министерством внутренних дел по вопросам международной трудовой миграции, с Министерством образования, науки и высшего образования по разработке и реализации других образовательных программ. программы и др. вопросы в тесном сотрудничестве.

Таким образом, можно сделать вывод о наличии отлаженной системы взаимодействия государственных учреждений в стране для совместного решения вопросов, связанных с регулированием внутреннего рынка труда.

Список использованных источников

1. Барабашев, А.Г. Государственное и муниципальное управление. Технологии научно-исследовательской работы: учебник для вузов / А.Г. Барабашев, А.В. Климова. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 294 с.
2. Васильева, В.М. Государственная политика и управление: учебник и практикум для вузов / В.М. Васильева, Е.А. Колеснева, И.А. Иншаков. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 441 с.
3. Ганченко, Д.Н. Анализ систем государственного и муниципального управления: учебное пособие / Д.Н. Ганченко. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «КОНВЕРТ», 2022. – 220 с.
4. Гимазова, Ю.В. Государственное и муниципальное управление: учебник для вузов / Ю.В. Гимазова; под общей редакцией Н.А. Омельченко. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 453 с.
5. Иванов, В.В. Государственное и муниципальное управление с использованием информационных технологий / В.В. Иванов, А.Н. Коробова. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 383 с.
6. Касимова, Д.М. Государственное регулирование занятости населения: Учебное пособие / Д.М. Касимова, Н.А. Латышева, Л.А. Шведов. – Саратов: Общество с ограниченной ответственностью «Амирит», 2023. – 268 с.

7. Козлова, Л.С. Административные регламенты: учебное пособие для вузов / Л.С. Козлова. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 415 с.
8. Кязимов, К.Г. Социальное партнерство в сфере занятости населения и на рынке труда / К.Г. Кязимов. – Третье издание дополненное и переработанное. – Москва: ООО «Директ-Медиа», 2023. – 240 с.
9. Купряшин, Г.Л. Основы государственного и муниципального управления: учебник для вузов / Г.Л. Купряшин. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 574 с.
10. Морозова, О.А. Информационные технологии в государственном и муниципальном управлении: учебное пособие для вузов / О.А. Морозова, В.В. Лосева, Л.И. Иванова. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 242 с.
11. Мухаев, Р.Т. Система государственного и муниципального управления в 2 т. Том 1: учебник для вузов / Р.Т. Мухаев. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 299 с.
12. Орешин, В.П. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие / В.П. Орешин. – 2-е изд. – Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2019. – 278 с.
13. Осейчук, В.И. Теория государственного управления: учебник и практикум для вузов / В.И. Осейчук. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 342 с.
14. Попова, Н.Ф. Правовое обеспечение государственного и муниципального управления: учебник и практикум для вузов / Н.Ф. Попова; под общей редакцией Г.Ф. Ручкиной. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 239 с.
15. Прокофьев, С.Е. Основы современного государственного и муниципального управления: учебник и практикум для среднего профессионального образования / С.Е. Прокофьев, С.Г. Еремин, А.И. Галкин. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 695 с.
16. Райзберг, Б.А. Государственное управление экономическими и социальными процессами: учебное пособие / Б.А. Райзберг. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 384 с.

Тихомирова Вера Алексеевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Дедикова Ксения Юрьевна,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Особенности государственного управления в области развития образовательных услуг

Система образования является сложным объектом управления, включающим региональные системы, в отношении которого сформирована соответствующая нормативно-правовая база, организационно-экономический механизм управления, обладающий специфическим инструментарием. Государственное управление системой образования - организующая, упорядочивающая деятельность государства, основанная на государственном регулировании различных общественных отношений в сфере образования посредством организации деятельности всех ветвей государственной и муниципальной власти, их органов, государственных и муниципальных служащих.

Vera A. Tikhomirova,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Ksenia Yu. Dedikova,

master's degree student of the Moscow International Academy

Features of public administration in the field of educational services development

The education system is a complex object of management, including regional systems, in respect of which an appropriate regulatory framework has been formed, an organizational and economic management mechanism with specific tools. Public administration of the education system is an organizing, regularizing activity of the state, based on state regulation of various public relations in the field of education through the organization of the activities of all branches of state and municipal authorities, their bodies, state and municipal employees.

Под образованием чаще всего понимается целенаправленный процесс обучения и воспитания в интересах личности, общества и государства, сопровождающийся констатацией достижения обучающимся заранее определенных государством образовательных уровней. Право на образование - это одно из основных и неотъемлемых прав граждан Российской Федерации, закрепленных в действующей Конституции.

Можно сказать, что одной из самых важных функций российского государства является образовательная функция, так как образование любого уровня можно считать неотъемлемой частью деятельности государства. В Российской Федерации

система управления образования осуществляется посредством определенных действий разного рода, которые выражают ее содержание и направленность, и совершаются какими-либо уполномоченными государственными органами.

Управление образованием в РФ - очень сложный и многогранный процесс, который базируется на целенаправленной деятельности субъектов всех уровней образовательной системы государства, ориентируется на сбалансированную и эффективную организацию функционирования всего образования в стране. По сути, процессы управления образованием подразумевают применение разного рода педагогических методов и приемов, средств влияния и продуктивного воздействия на максимальную эффективность различных объектов образовательной среды, с целью направить их деятельность на правильный путь, обеспечивая, таким образом, достижение целей и задач в образовательной и воспитательной сфере.

Правовой основой для государственного управления в образовательной сфере является федеральное законодательство:

- Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года;
- Федеральный закон РФ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 22.08.1996 №125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании».

Принятые на их основе подзаконные акты федерального уровня:

- Положение о лицензировании образовательной деятельности (утверждено постановлением Правительства РФ от 31.03.2009 №277);
- Положение о государственной аккредитации образовательных учреждений и научных организаций (утверждено постановлением Правительства РФ от 14.07.2008 №522).

Образование - это непрерывный процесс развития, воспитания и обучения каждого конкретного человека в соответствии с его собственными потребностями, интересами общества и государства. Этот процесс в обязательном порядке сопровождается официальным подтверждением достижений обучающимися определенного уровня образования, установленного государством, и фиксируется документом (аттестатом, дипломом).

Основными принципами политики государства в образовательной сфере являются:

- развитие и воспитание в человеке осознанности, гражданской ответственности, уважительного отношения к другим членам общества, труду, природе, семье, Родине;
- создание единого культурно-образовательного пространства, защита разнообразия традиций, развитие толерантности;
- светский характер образовательного и воспитательного процесса;
- общедоступность образовательного процесса и его адаптивность к различному уровню учащихся.

Право на образование - одно из главных и неотъемлемых прав каждого гражданина, закрепленное конституцией. Так, каждый человек гарантировано может получить образование вне зависимости от особенностей состояния

здоровья, религии, политических взглядов, национальности, социального положения.

Для гарантии реализации этого права государство стремится создать все необходимые социальные и экономические условия. Основное общее образование является в России обязательным. Начальное профессиональное и высшее - общедоступно и бесплатно для всех граждан.

Система образования включает в себя:

- учреждения и организации, которые реализуют программы образования различной направленности и уровней, в соответствии с федеральными государственными стандартами и требованиями;
- органы управления и подведомственные им учреждения;
- специальные общественные и государственные объединения, которые осуществляют свою деятельность в сфере образования.

Только слаженное взаимодействие всех элементов системы позволяет оказывать услуги должного уровня и качества. Для обеспечения работы образовательной сферы требуется качественное управление. Управление представляет собой особый вид деятельности, которая обеспечивает организацию образовательного процесса.

Структура управления включает в себя несколько уровней:

1. Федеральный - представлен Министерством просвещения Российской Федерации и Министерством науки и высшего образования Российской Федерации. Министерство просвещения разрабатывает стратегию государственной политики в сфере образования, а также регулирует ее выполнение в таких областях как образование, наука и инновации, нанотехнологии, интеллектуальная собственность, воспитание и опека, социальная защита и поддержка воспитанников учреждений образования.

Министерством науки и высшего образования выполняет такие функции как, контроль исполнения законодательства в областях образования, научной деятельности, аттестации кадров; контроль качества образования в подведомственных учреждениях; контроль деятельности диссертационных и ученых советов. На федеральном уровне медицинские, военные, сельскохозяйственные и другие учебные заведения управляются также другими государственными министерствами и ведомствами.

2. Региональный - представлен органами государственной власти такими как министерства, департаменты и комитеты, которые осуществляют управление в образовательной сфере. Муниципальный - представлен местными органами самоуправления муниципалитетов, городских округов.

3. Муниципальные органы власти выполняют функцию непосредственного управления образовательными учреждениями. Стоит отметить, что муниципальные органы власти в соответствии с Конституцией фактически не являются государственными органами власти, но при этом реализуют государственные гарантии.

Любая система, в том числе государственное управление в образовательной сфере, требует постоянного развития и совершенствования. В последние

годы в России было реализовано несколько федеральных целевых программ, призванных обеспечить повышение качества образования и его соответствие целям и задачам населения и общества. В рамках программ особое внимание уделялось модернизации общего и дошкольного образования, улучшению структуры среднего профессионального образования с учетом потребностей рынка, модернизации систем оценки качества образования, мониторингу востребованности образовательных программ.

На сегодняшний день для государства является наиболее важной проблемой осуществление модернизации системы образования, которая является фундаментом российского образовательного процесса. Развитие региональной и муниципальной системы образования, способной обеспечить образовательные потребности общества и государства, своей спецификой является шагом в развитии российского общества, а также достижения определенного уровня развития населения страны в целом.

Образование, получаемое каждым гражданином, является своего рода следствием социального заказа государства и общества и служит целям укрепления национальной интеллектуальной мощи страны. Социальный заказ является стратегическим ориентиром государственной политики в области образования. От уровня образования напрямую зависит успех развития государства.

Список использованных источников

1. 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].
2. Новикова, И.В. Управление региональными проектами и программами: учебное пособие / И.В. Новикова, С.Б. Рудич; Министерство образования и науки РФ, Северо-Кавказский федеральный университет. – Ставрополь: Северо-Кавказский Федеральный университет (СКФУ), 2019. – 277 с.: ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=467124>
3. Граждан, В.Д. Государственная гражданская служба [Текст] / под ред. В.Д. Граждан. - М.: Юркнига, 2020. - 490 с.
4. Колесников, В.А. Эффективные технологии в системе государственного и муниципального управления [Текст] / под ред. В.А. Колесников. - Ростов-на-Дону, 2019. - 299 с.
5. Кутафин, О.А., Фадеев, В.И. Муниципальное право Российской Федерации: учебник [Текст] / под ред. О.А. Кутафин, В.И. Фадеев. - М.: Проспект, 2019. – 355 с.
6. Муниципальное право России: учебник для вузов [Текст] / под ред. А.С. Прудникова, А.М. Никитина. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2020. – 320 с.
7. Ноздрачева, А.Ф. Государственная служба [Текст] / А.Ф. Ноздрачева. - М.: Юрайт, 2019. - 314 с.
8. Овсянко, Д.М. Государственная служба РФ [Текст] / Д.М. Овсянко. - М.:

- НОРМА, 2019. - 334 с.
9. Основы теории государственного управления [Текст] / под ред. Ф. Шалехалова. - М.: Экономика, 2021. - 387 с.
 10. Пикулин, А.В. Система государственного управления [Текст] / под ред. А.В. Пикулин. - М.: ЮНИТИ, 2020. – 307 с.

Толмачева Ирина Вильевна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Исаева Екатерина Сергеевна,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Понятие и сущность основного капитала организации

Основные средства в своей совокупности образуют производственно-техническую базу и определяют производственную цель хозяйства. Эффективность работы предприятия связана с состоянием его основного капитала, который предопределяет производственные возможности организации, скорость и масштабы ее развития. Величина и качество основного капитала имеют прямое влияние на конкурентоспособность организации, ее место на рынке, а также финансовые результаты ее функционирования. Стоимость всего имущества фирмы в денежном эквиваленте составляет ее основной капитал, который делится на основной и оборотный.

Irina V. Tolmacheva,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Ekaterina S. Isayeva,

Master's degree student of the Moscow International Academy

The concept and essence of the fixed capital of the organization

Fixed assets in their totality form the production and technical base and determine the production purpose of the economy. The efficiency of the enterprise is related to the state of its fixed capital, which determines the production capabilities of the organization, the speed and scale of its development. The size and quality of the fixed capital have a direct impact on the competitiveness of the organization, its place in the market, as well as the financial results of its functioning. The value of the entire property of the company in monetary terms is its fixed capital, which is divided into fixed and circulating.

Капитал, с точки зрения экономической теории, - это определенное количество денежных, материальных и интеллектуальных благ или средств, созданных людьми, которые в дальнейшем направляются для производства новых благ материального, финансового или интеллектуального характера. С практической точки зрения в понятие капитал входят объекты недвижимости, транспортные средства, промышленное и прочее оборудование, инструменты, сырье, патенты, торговые знаки и все прочие объекты собственности.

Для осуществления производственной деятельности предприятиям необходимы основные средства или, иначе говоря, средства труда. От предметов

труда они отличаются тем, что многократно участвуют в процессе производства, сохраняют при этом свою натуральную форму, постепенно изнашиваются и частями переносят свою стоимость на изготовленную продукцию или выполненную работу. Под влиянием средств труда, предметы труда меняют свои физико-химические свойства, превращаясь в конечную готовую продукцию.

К средствам труда относятся машины, оборудование, инструменты и т.п., то есть основные средства предприятия.

Основным капиталом являются средства, которые на протяжении многих лет вовлечены в производственный процесс. В этот разряд входит имущество, движимое и недвижимое, имеющее определенную стоимость. В составе такого капитала - транспортные средства, специальное производственное оснащение, производственные помещения и т.д.

Основной капитал используется на протяжении нескольких производственных циклов (вплоть до момента закрытия предприятия), затраты на его приобретение постепенно возмещают амортизационными платежами.

Основной капитал подвержен физическому износу, постепенно вложенные в него средства переходят на готовую продукцию и компенсируются амортизационными отчислениями. Технический прогресс и внедрение новых стратегий управления приводят к моральному устареванию вложений основного капитала - необходимости заменить производственные мощности раньше, чем закончится срок их эксплуатации. Активы, относящиеся к основному капиталу, составляют ядро производственного процесса, его материально-техническую базу.

С точки зрения бухгалтерского и финансового учета, основной капитал разделяется на четыре группы.

1. Основные средства - движимое и недвижимое имущество компании, которое используется для изготовления готовых продуктов и услуг на протяжении нескольких производственных циклов. Такие активы включают участки земли, природные объекты, здания, станки и конструкции, задействованные в производстве более 12 месяцев.

2. Долгосрочное инвестирование - вложения в приобретение, усовершенствование, мелкие ремонтные работы и обслуживание основных средств. Такие активы включают затраты на текущее строительство, установку новых производственных комплексов, создание инфраструктуры для будущей эксплуатации в коммерческих целях.

3. Долгосрочное финансовое инвестирование - покупка ценных бумаг сторонних компаний или государственных облигаций, выдача займов, участие в уставных капиталах других предприятий. Такие активы приносят компании проценты, расширяют сферу влияния.

4. Нематериальные активы - объекты интеллектуальной собственности компании, которые применяются в процессе изготовления продукции. Такие активы включают деловую репутацию компании, технологии (в том числе ноу-хау), разработанные внутри компании программы, модели управления бизнесом.

В зависимости от участия в процессе изготовления продукции, основной капитал разделяется на два вида. Производственный капитал «занят» в процессе получения готовой продукции из сырья и материалов, включает станки, погрузочное и упаковочное оборудование, транспорт. Непроизводственный капитал обеспечивает комфортные условия труда для сотрудников, полноценное использование оборудования.

Капитальные вложения на производстве проходят три стадии, которые различаются вещественной формой.

Инвестирование - процесс вложения финансовых ресурсов в покупку производственных мощностей, постройку капитальных зданий, сооружений. На этом этапе предприятие трансформирует денежный поток в основные фонды, принимает их к учету и начинает использовать для изготовления продукции.

Производство - процесс получения готовых товаров, в ходе которого основной капитал изнашивается морально и физически. Затраты на приобретенные активы начинают компенсироваться амортизацией. Предприятие также несет расходы на обслуживание, обновление и текущий ремонт основных фондов.

Возмещение - процесс возврата расходов, понесенных на этапе инвестирования. Объем амортизационных отчислений приобретает денежную форму, трансформируется в выручку от готовой продукции. Доходы от основной деятельности компании позволяют инвестировать в новое оборудование.

Продолжительность одного цикла использования основного капитала зависит от сферы деятельности компании, особенностей производственного цикла. Например, девелоперские компании регулярно вкладываются в постройку жилых комплексов и офисных зданий для их дальнейшей перепродажи. Инвестирование, производство и возмещение происходит за один цикл.

По экономической природе средства труда выступают в виде основных средств только в процессе производительного использования. Те же объекты, приобретенные с целью дальнейшей реализации, относятся к товарам, а не к основным средствам.

Объектом учета основных средств в бухгалтерском учете является законченное устройство со всеми принадлежностями к нему или отдельный конструктивно обособленный предмет, предназначенный для выполнения определенных самостоятельных функций, или обособленный комплекс конструктивно объединенных предметов одинакового или разного назначения, которые имеют для обслуживания общие приспособления, принадлежности, управление и единый фундамент, в результате чего каждый из предметов может выполнять свои функции (а комплекс - определенную работу) только в составе комплекса, а не самостоятельно.

Если один объект основных средств состоит из частей, имеющих разные сроки полезного использования (эксплуатации), то каждая из этих частей может определяться в бухгалтерском учете как отдельный объект основных средств. Это важно для учета оборудования и транспортных средств, части (детали) которых могут учитываться отдельно, а также для зданий и помещений, которые постоянно перестраиваются, улучшаются, переоборудуются.

Кроме того, в определении основных средств приведены следующие критерии их признания, как:

- 1) материальность (имеют материальную форму);
- 2) назначение (содержатся с целью использования их в процессе производства или поставки товаров, предоставления услуг, сдачи в аренду другим лицам или для осуществления административных и социально-культурных функций);
- 3) срок полезного использования (более года или операционного цикла).

Критерии признания основных средств аналогичны критериям признания, которые применяются для всех активов, то есть объект основных средств признается активом, когда существует вероятность того, что предприятие получит в будущем экономические выгоды, связанные с использованием этого объекта, и его стоимость может быть достоверно определена.

Основные средства можно сгруппировать по следующим признакам:

- 1) по отраслевому признаку;
- 2) по функциональному назначению;
- 3) согласно использованию;
- 4) по признаку принадлежности.

По отраслевому признаку основные средства подразделяются на: промышленные, сельскохозяйственные, строительные, транспортные, средства связи.

Наличие тех или иных средств на конкретном предприятии связано с направлением его деятельности, а также с работой вспомогательных и обслуживающих производств.

По функциональному назначению основные средства подразделяются на производственные и непроизводственные.

Производственными называют те основные средства, которые принимают непосредственное участие в процессе производства и связанные с созданием конкретного продукта, выполнением работ и оказанием услуг. Они представлены зданиями, сооружениями, машинами, станками, оборудованием.

Согласно использования основные средства подразделяются на действующие и недействующие.

Действующие основные средства – это основные средства, которые принимают участие в работе предприятия в настоящее время.

Недействующие основные средства – это основные средства, которые не используются в данный период в хозяйственной деятельности в связи с временной консервацией или ожиданием времени ввода их в эксплуатацию.

По признаку принадлежности основные средства подразделяются на: собственные и арендованные. Собственные основные средства являются непосредственно собственностью предприятия и имеют источник своего образования (вклад учредителя в уставный капитал, задолженность перед поставщиками, целевое финансирование и целевые поступления и др.).

Список использованных источников

1. 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].
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. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – 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: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
4. 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.
5. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2022. - №49. - 20-26 с.
6. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
7. 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.
8. Панков, Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2020. – 237 с.
9. Ряховская, А.Н. Антикризисное бизнес-регулирование: монография. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 240 с.
10. Уэбстер, Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2020. – 272 с.

Цатхланова Тамара Тавиновна,
доктор экономических наук, проф., профессор кафедры экономики и управления
на предприятии Калмыцкого государственного университета
им. Б. Б. Городовикова
Духович Станислав Леонидович,
магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Основные этапы разработки стратегического плана

Актуальность разработки стратегического плана развития организации и повышения эффективности ее деятельности определяется рядом условий. Изменившиеся условия приводят к реорганизации всего рабочего процесса. Способы коммуникации и взаимодействия между коллегами приходится придумывать на ходу. В этих условиях отсутствие разработанной стратегии, адаптированной к возможным изменениям факторов внешней среды, может привести к тому, что финансовые решения будут приводить к возникновению противоречий и снижению эффективности функционирования предприятия.

Tamara T. Tsathlanova,
Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Economics and
Management at the Enterprise. Kalmyk State University
named after B. B. Gorodovikov,
Stanislav L. Dukhovich,
Master's degree student of the Moscow International Academy

The main stages of the development of the strategic plan

The relevance of developing a strategic plan for the development of the organization and improving the efficiency of its activities is determined by a number of conditions. The changed conditions lead to the reorganization of the entire workflow. We have to come up with ways of communication and interaction between colleagues on the go. In these conditions, the absence of a developed strategy adapted to possible changes in environmental factors can lead to financial decisions that will lead to contradictions and reduce the efficiency of the enterprise.

Для достижения поставленных целей предприятию необходима разработка стратегического плана развития организации. При ее разработке возможны различные варианты, но для любого из них потребуется определить срок планирования, наметить основные финансовые цели и способы их достижения.

Стратегия предприятия или любой другой организации представляет собой генеральный план действий по обеспечению предприятия денежными средствами и распоряжению ими. Она включает в себя следующие элементы: анализ и оценку финансово-экономического состояния компании; разработку учетной политики, а

также налоговой политики; управление основным капиталом и амортизационную политику; управление оборотными активами и кредиторской задолженностью; управление заемными средствами; управление текущими издержками, сбытом продукции и прибылью; дивидендную и инвестиционную политику; оценку достижений компании и ее рыночной стоимости.

Формирование стратегии управления сложным предприятием, крупной корпоративной структурой в условиях переходной, динамичной экономики, нечеткой, неполной, быстро устаревающей информации требует разработки нового метода, позволяющего работать в указанных условиях. В качестве такого метода предлагается формирование стратегии предприятия на основе использования комплексов взаимосвязанных методов, причем структура комплексов этих методов должна меняться в зависимости от ситуации и специфики решаемых стратегических задач. Так, эффективно использование сочетания методов программно-целевого управления с методами позиционирования предприятия и методами управления на основе анализа эффективности.

Разработка стратегии и определение тактики – это ключевые моменты для непрерывного и устойчивого развития компании.

Миссия – это смысл существования организации, ценность, которую компания дает миру в долгосрочной перспективе и которую готов приобретать потребитель.

Ценности – ряд систематизированных эмоциональных явлений, принципов и норм, соответствующих организационной модели и культуре компании, которые позволяют проявляться в мышлении и поведении сотрудников таким образом, что позволяет реализовать стратегическое видение компании.

Видение (цель, описанная с подробностями) – целевая картина деятельности предприятия; перспективный взгляд на направления развития организации, базовая концепция того, что организация пытается сделать и чего достичь.

Стратегические цели – измеримые результаты, которых ожидается достичь для того, чтобы реализовать стратегическое видение.

Функциональные стратегии – декомпозиция стратегии роста и стратегии конкуренции на функции компании и сфокусированные задачи развития функциональных сфер. Функциональные стратегии должны наследовать принципы основной стратегии, они пишутся после написания основной.

При разработке стратегического плана для начала нужно осознать, что написание стратегии – это задача лидера компании. Это его видение целей компании ляжет в основу стратегии и тактики. Помните, что у лидера компании есть два главных качества, которые дают ему неоспоримые преимущества перед другими. Первое: он знает, куда он идет. И второе: он способен убедить других идти за собой.

После того, как представлена цель компании, нужно ответить на вопрос «Какой путь мы выбираем, чтобы достичь цели?». Вот это и будет стратегия. Специалистам, которые работают в компании, необходимо простыми и понятными словами объяснить, что они делают и, собственно, для чего они это делают. После ответа на вопрос о стратегии компании, стоит ответить на вопрос о том, как же этого достичь. Поэтому переходим к следующему пункту, а именно – тактике.

В условиях конкурентной борьбы задачей каждой организации при разработке стратегического плана становится поиск и поддержание уникальных характеристик, которые отличают её от конкурентов. Такими характеристиками и являются конкурентные преимущества.

Конкурентное преимущество можно определить, как особенность организации, производимого ей товара или предоставляемой услуги, которая позволяет ей преодолевать силы конкуренции и привлекать покупателей. По мнению М. Портера, позицию организации в отрасли определяет именно конкурентное преимущество. Конкурентные преимущества позволяют компании иметь рентабельность выше средней по отрасли или данного рыночного сегмента, завоевывать прочные позиции на рынке. Это дает ей превосходство над конкурентами в экономической, технической и организационной сферах деятельности.

Конкурентные преимущества должны быть:

- значимыми, т.е. отличаться от имеющихся у конкурентов и выделяться на их фоне;
- видимыми, т.е. заметными для покупателя;
- значимыми для потребителя, т.е. давать ему осознание о получаемой выгоде;
- устойчивыми, т.е. сохранять свою значимость в условиях изменений среды максимально продолжительное время;
- уникальными, т.е. фирмы-конкуренты не предоставляют возможности получить подобную выгоду;
- прибыльными для компании, т.е. выбранные объёмы и масштабы деятельности обеспечивают успешную деятельность в выбранном сегменте и получение достаточной прибыли.

Наличие конкурентных преимуществ у организации обязательно должно отражаться на реальных показателях её деятельности, таких как цена, качество обслуживания, низких издержках и осознаваться потребителем, то есть они должны измеряться, оцениваться экономическими показателями, например, более высокой рентабельностью, большей рыночной долей, большим объемом продаж. Преимущества, не нашедшие отражения в деятельности фирмы и нереализованные в конкурентной борьбе, не будут являться значимыми, поскольку их наличие не создаёт новые результаты функционирования организации.

По отношению к среде образования конкурентные преимущества могут быть внутренними и внешними. Конкурентное преимущество будет внешним для организации, если оно образовано за счёт снижения издержек или повышения эффективности работы организации и имеет ценность для целевой аудитории. Внешнее конкурентное преимущество улучшает рыночную позицию фирмы.

Внутреннее конкурентное преимущество имеет ценность для самой организации и основано на превосходстве в отношении издержек производства продукции, что позволяет ей производить товары по меньшей себестоимости, чем у конкурентов. Внутренние конкурентные преимущества организации включают шесть групп:

1. Структурные.

2. Ресурсные.
3. Технические.
4. Управленческие.
5. Рыночные.
6. Эффективность функционирования организации.

Второй классификатор. По времени действия конкурентные преимущества могут быть:

краткосрочные или тактические, которые реализуются в ближайшей перспективе;

долгосрочные или стратегические, которые реализуются в течение продолжительного времени.

Третий классификатор - по возможности воспроизведения конкурентами:

имитируемые, т.е. преимущества, которые могут быть скопированы конкурентами;

уникальные, т.е. воспроизводство конкурентами по каким-либо причинам невозможно.

Четвёртый классификатор – материальные и нематериальные конкурентные преимущества.

Пятый классификатор. Несмотря на разнообразие критериев, по которым можно классифицировать конкурентные преимущества, наиболее важным и основополагающим считается распределение по группам, исходя из характера преимуществ и источников их образования.

Для определения влияния созданного конкурентного преимущества на деятельность фирмы и направления его развития (развитие, сохранение на существующем уровне, отказ от него для создания более перспективного преимущества) необходимо производить его оценку. Оценка производится путём выявления изменений в конкурентной позиции организации, которые произошли или могут произойти по итогам создания конкурентного преимущества.

Можно сформулировать следующие правила разработки стратегического плана:

1. Следует максимально давить на слабые стороны конкурентов, избегая взаимодействия с их сильными сторонами. Часто бывает, что конкурент в чем-то заметно выделяется. В таком случае нужно в чем-то его превзойти. Так Mc Donalds использует данную стратегию воздействуя на детей, а Burger King может использовать данный принцип, заявив, что они являются идеальным местом для повзрослевших детей. Еще одним примером являются авто местных марок у жителей Детройта, ассоциирующихся с надежностью. Компания Toyota сделала ставку на надежность и заняла нишу на рынке.

2. Необходимо всегда быть слегка «параноиком» касательно конкуренции. Нужно осознавать тот факт, что все время следует быть на чеку, поскольку конкуренты только и думают о том, как бы поскорее убрать с рынка конкурента. Следует постоянно мониторить рынок и оценивать каждый шаг конкурентов. Это делают специалисты отдела продаж, маркетинга или прибегают к помощи специальных маркетинговых исследований. Не нужно недооценивать конкурентов, будет безопаснее переоценить их.

3. Зачастую давление на конкурентов улучшает их. Одной из ошибок многих компаний является мнение о том, что их конкурент в каком-то отношении несовершенен, поскольку в любой момент можно сделать шаг вперед и превзойти их. Наглядным примером тому стала история «компаний №2» на рынке США по прокату авто Avis. Они прикладывали большие усилия для опережения лидера этого рынка компании Hertz, делая ставку на высокий сервис и постоянно об этом громко заявляя. Однако Hertz улучшили сервис и превзошли Avis.

4. Угроза бизнесу убирает всякую рациональность в действиях конкурентов. Ярким тому примером является история об одной стартап компании, разработавшей уникальную упаковку для морковки. Это позволило сделать продукцию дешевле, чем у двух поставщиков, поделивших между собой рынок. В свою очередь, компании также снизили цены. Новый игрок опять пошел на снижение цен, что опять повторили и компании. После этого, член совета директоров, обратился к руководству с просьбой дальнейшего прогноза действий конкурентов. Был дан ответ, что компании не пойдут на дальнейшее снижение цен, поскольку они теряют прибыль. После этого он позвонил Трауту, и тот ему ответил, что компании лидеры продолжают свои иррациональные действия с целью выжить новичка с рынка. Во время следующего заседания совета руководства компании поступило предложение о продаже новых технологий упаковки одной из этих компаний, коим оно незамедлительно воспользовалось с хорошей прибылью.

5. Одно из военных правил, которым руководствуется командир, гласит, что противника лучше всего встретить на воде, поскольку там он имеет самую низкую маневренность. На берегу же следует идти в атаку. Однако ни в коем случае не дать ему проникнуть вглубь суши, поскольку там он развернется на полную силу. Аналогичная ситуация и в бизнесе, поскольку нужно принимать ответные меры в отношении мелких конкурентов, еще до того, как они развернулись и окрепли. General Motors не отреагировали должным образом на вторжение немецких и японских авто небольших размеров на рынок, ошибочно полагая, что американцы предпочитают большие машины, и жестоко поплатились. Однако, Gillette быстро отреагировали на продукцию VIC (одноразовые бритвы) предложив покупателю одноразовые бритвы с двойным лезвием GoodNews. Хотя прибыль от и продаж и невысока, тем не менее, им уверено удастся держать лидерство на рынке и сегодня. Не следует проявлять осторожность. Лучше, чем у Microsoft, на сегодняшний день ни у кого не выходит бороться с конкуренцией. Поэтому Траут советует продолжать давление до тех пор, пока от антимонопольных органов не придет предупреждение. Только после этого можно слегка его ослабить.

6. Следует избегать риска быть раздавленным большим конкурентом. Самой лучшей стратегией станет незаметно к нему подкрасться и сделать бизнес, и только после этого бросать вызов конкурентам. Про магазины Wal-Mart вначале никто не знал, поскольку они существовали только в мелких штатах и конкурировали только с мелкорозничными торговцами. Только по достижению больших размеров они начали двигаться в крупные штаты, уверенно завоевывая рынок.

7. Следует менять поле деятельности при рисках проигрыша. Нет никаких гарантий для компаний даже с огромным капиталом, что она не пострадает от действий конкурентов. Наглядным тому примером стала компания Levis, поскольку на рынок легкой промышленности в США пришло много других фирм. Однако Левайсы сделали ставку на высокое качество и оригинальность продукции. Что и позволило перевести производство в страны с дешевой рабочей силой.

8. В случае риска атаки со стороны более крупного конкурента нужно его опередить и нанести атаку первым. В данной ситуации оказались DEC, когда IBM решило нанести атаку с PC по их мини компьютерам. DEC не напали вовремя, а промедлили и тем самым дали IBM использовать новые технологии и улучшить свои компьютеры, а показатели DEC значительно упали, как и их прибыли.

Список использованных источников

1. 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].
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. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – 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: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
4. 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.
5. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2022. - №49. - 20-26 с.
6. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
7. 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.
8. Панков, Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2020. – 237 с.
9. Ряховская, А.Н. Антикризисное бизнес-регулирование: монография. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 240 с.
10. Уэбстер, Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2020. – 272 с.

Чибисов Олег Валерьевич,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Копылов Сергей Владимирович,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Антикризисный менеджмент: модели, механизмы, инструменты

Эффективность антикризисного менеджмента характеризуется степенью достижения целей смягчения или локализации позитивного использования кризиса в сопоставлении с затраченными на это ресурсами. Можно выделить основные факторы, определяющие эффективность антикризисного управления, а их понимание и дифференциация помогают успешно осуществлять и анализировать этот процесс: профессионализм антикризисного управления и методология разработки рискованных решений; научный анализ обстановки, прогнозирование тенденций; корпоративность, лидерство, оперативность и гибкость управления; стратегия и качество антикризисных программ; система мониторинга кризисных ситуаций.

Oleg V. Chibisov,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Kopylov Sergey Vladimirovich

Master's degree student of the Moscow International Academy

Crisis management: models, mechanisms, tools

The effectiveness of anti-crisis management is characterized by the degree to which the goals of mitigating or localizing the positive use of the crisis are achieved in comparison with the resources spent on it. The main factors determining the effectiveness of anti-crisis management can be identified, and their understanding and differentiation help to successfully implement and analyze this process: professionalism of anti-crisis management and methodology for developing risky solutions; scientific analysis of the situation, forecasting trends; corporatism, leadership, efficiency and flexibility of management; strategy and quality of anti-crisis programs; crisis monitoring system.

В настоящее время значительно увеличилось число компаний, приближающихся к банкротству. Во многом эта ситуация складывается из-за достаточно сложной финансовой обстановки в стране. Изменившиеся условия приводят к реорганизации всего рабочего процесса. В нашей стране наблюдается нестабильная ситуация и многим бизнесменам нужно быть предельно внимательными при решении своих финансовых вопросов. Необходимо понимать всю серьезность данной проблемы и ее последствия, принимать меры, чтобы избежать негативного влияния.

Антикризисный менеджмент – это совокупность мероприятий, направленных на достижение или восстановление платежеспособности, ликвидности, доходности и конкурентоспособности предприятия и которые способны привести предприятие к финансовому оздоровлению.

Антикризисный менеджмент – это управление, которое позволяет предсказать опасность возникновения кризиса, анализ проявления угрозы, меры развития негативных последствий кризиса, и использование всех возможностей для дальнейшего развития организации. Первоочередной задачей антикризисного менеджмента – является построение системы, которая включает качественно-количественные показатели, ухудшаются и сигнализируют о приближении возможного кризиса.

В упрощенном виде технология антикризисного менеджмента содержит две группы специфических этапов. В первую группу входят мониторинг, диагностика и идентификация финансового состояния по выбранным экономическим показателям - индикаторами безопасности. Вторая группа элементов включает планирование, организацию и мотивацию антикризисных мер, специфических для идентифицированных финансовых состояний. Идентификация финансового состояния предприятия проводится в результате мониторинга и диагностики выбранных индикаторов безопасности.

Проблематика оценки эффективности антикризисного менеджмента принадлежит к наименее разработанным теоретическим вопросам его построения, хотя понятно, что определение таких ключевых понятий, как результат, эффект, критерии и показатели эффективности является одной из необходимых предпосылок формирования любой системы управления.

Оценка эффективности антикризисного менеджмента проводится по следующей системе критериев: достигнуто изменение важнейших показателей хозяйственно-финансовой деятельности и финансового состояния предприятия за период антикризисного управления (по сравнению с началом реализации антикризисных процедур), скорость получения позитивных изменений на единицу времени, то есть прирост обобщающих показателей хозяйствования, полученный за один временной интервал (неделя, месяц, квартал), экономичность получения положительного эффекта; достаточность изменений для восстановления параметров жизнеспособности предприятия.

Таким образом, антикризисный менеджмент основывается на глубоком анализе финансово-хозяйственного состояния предприятия и разработке антикризисных мер, что позволяет предприятию предусмотреть и избежать банкротства, а также повысить эффективность его деятельности.

Сегодня в научной литературе можно найти различные определения сущности термина «антикризисное управление». Термин «антикризисное управление» прочно закрепился в научном лексиконе как специалистов в области правовых, экономических и общественных наук и поэтому может менять свою сущность в зависимости от того, каким образом расставлены акценты. Исследование сущности антикризисного управления всегда сопровождается изучением его характеристик, особенностей, экономических, управленческих, организационных

и институциональных отношений, проблем, механизмов и функциональных элементов процесса антикризисного управления и тому подобное.

Антикризисное управление в литературе чаще всего рассматривается как внешнее управление, осуществляемое специально подготовленными и приглашенными на предприятие специалистами и целесообразно только на предприятиях, банкротство которых имеет негативные общественные последствия.

Итак, на основе вышеизложенного, можно отметить, что много специалистов в области менеджмента под антикризисным управлением понимают либо управление в условиях существующего кризиса с целью ликвидации предприятия, или управление, направленное на вывод предприятия из кризисного состояния. То есть, по сути, ограничиваются стадией банкротства. Другие авторы рассматривают антикризисное управление еще шире: антикризисное управление должно заранее спрогнозировать и предупредить неплатежеспособность предприятий, а в стратегическом плане - обеспечить ему в течение длительного времени конкурентные преимущества.

Современное антикризисное управление включает в себя не только процедуру банкротства, не только меры по выводу предприятия из кризиса, но и профилактику банкротства, профилактику финансового кризиса предприятия. В этом случае система антикризисного управления будет иметь три ярко выраженных элемента:

- прогнозирование кризиса / банкротства;
- профилактика кризиса / банкротства;
- вывод предприятия из кризиса (в случае необходимости).

Следует отметить, что, рассматривая сущность антикризисного управления, большинство исследователей едины во мнении относительно его специфичности. Сложность проблемы антикризисного управления состоит в том, что, с одной стороны, стратегические решения, направленные на предотвращение кризиса, должны быть приняты и реализованы на ранних стадиях управления, когда процесс движения к кризису еще не приобрел кумулятивного характера и поэтому еще не стал необратимым. С другой стороны, решения, принятые на ранних стадиях, базируются на очень слабых и потому не всегда достоверных сигналах о возникновении неблагоприятных тенденций.

Всю совокупность проблем, которые решает антикризисное управление, можно представить четырьмя группами. Первая группа включает проблемы распознавания предкризисных ситуаций, предусматривает необходимость своевременно выявить наступление кризиса, найти ее первые признаки, понять его характер, разработать механизмы предотвращения кризиса и внедрить в реалии. И это достигается посредством управления, которое решает проблемы жизнедеятельности предприятия в период кризиса, способствует выходу из кризиса и ликвидации его последствий. Вторая группа проблем антикризисного управления связана с ключевыми сферами жизнедеятельности предприятия.

Это, прежде всего, методологические проблемы его жизнедеятельности, в процессах решения которых формулируются миссия и цель управления, определяются пути, средства и методы управления в условиях кризисной

ситуации. Эта группа включает комплекс проблем финансово-экономического характера. Существуют также проблемы организационного и правового содержания, множество социально-психологических проблем.

Проблематику антикризисного управления можно представить и дифференциацией технологий управления (третья группа проблем), которая включает в самом общем виде проблемы прогнозирования кризисов и вариантов поведения социально-экономической системы в кризисном состоянии, проблемы поиска необходимой информации и разработки управленческих решений.

Большое значение также имеют проблемы анализа и оценки кризисных ситуаций, поскольку здесь существует множество ограничений по времени, квалификации персонала, методологии и организации решения проблем в условиях кризисного функционирования предприятия, недостаточностью информации и др. В этой же группе можно рассматривать и проблемы разработки инновационных стратегий, способствующих выведению предприятия из кризиса. Четвертая группа проблем включает конфликтологию и селекцию персонала, которая всегда сопровождает кризисные ситуации.

Элементы системы антикризисного менеджмента целесообразно внедрять как на предприятиях, которые являются благополучными и функционируют успешно с целью профилактики и недопущения кризиса, так и на тех предприятиях, которые оказались в кризисе с целью их оздоровления.

Предупреждение банкротства зависит от своевременного выявления угрозы банкротства на предприятии, разработки и внедрения соответствующих антикризисных мероприятий, которые позволяют преодолеть кризис, восстановить ликвидность и платежеспособность и предотвратить процедуру банкротства и ликвидации предприятия.

В научной литературе рассматривают два основных подхода к реагированию предприятия на ситуацию кризиса:

- защитная стратегия, предполагающая резкое сокращение расходов, закрытие и распродажу отдельных подразделений предприятия, сокращения и распродажа оборудования, увольнение персонала, сокращение рыночного сегмента, уменьшения объемов реализации и отпускных цен;
- «атакующая» стратегия предусматривает модернизацию оборудования, внедрение эффективного маркетинга и новых технологий, повышение цен, поиск новых рынков сбыта продукции, разработка и реализация прогрессивной системы управления.

В зависимости от выбранной стратегии предприятие подбирает необходимый перечень внутренних санационных мероприятий, реализация которых происходит через использование внутренних резервов восстановления платежеспособности.

Приоритетность поиска и использования внутренних резервов вывода предприятия из кризиса определяется следующими их особенностями:

- могут быть найдены и использованы силами работников и специалистов предприятия, без привлечения сторонних специалистов;
- не требуют дополнительных капиталовложений и расходов;
- не требуют согласования с владельцами и кредиторами предприятия;

– могут обеспечить получение быстрого результата в виде получения прироста чистого денежного потока предприятия.

Обеспечение финансового оздоровления предприятия требует поиска и использования внутренних резервов обеспечения позитивности, и рост чистого денежного потока предприятия (разница между входным и выходным денежными потоками), генерируемого в процессе финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Однако на предприятиях длительное время, которые находятся в кризисном состоянии, полностью исчерпаны типичные источники восстановления самофинансирования (прибыль и амортизация).

Поиск и использование внутренних резервов финансирования направлено на повышение платежеспособности и ликвидности предприятия. Этого можно достичь увеличением размеров входных денежных потоков (за счет увеличения выручки от реализации, продажи части основных фондов, рефинансирования дебиторской задолженности) и сокращение исходящих денежных потоков (за счет снижения затрат, которые относятся на себестоимость продукции или покрываются за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия).

Говоря о мобилизации внутренних резервов, анализируются все возможности увеличения выручки от реализации продукции, производство и сбыт которой является основной сферой деятельности предприятия.

Однако, надо отметить, что действия направлены на увеличение выручки от реализации продукции не приносят ощутимых результатов в краткосрочном периоде, поскольку меры по расширению рынков сбыта продукции имеют стратегический характер.

Основная цель антикризисной стратегии предприятия – получение прибыли и соответствующего уровня рентабельности; обеспечение ликвидности и платежеспособности предприятия.

В случае поступления сигналов о вероятности наступления банкротства предприятию следует разработать программу для выхода из неблагоприятной ситуации. К основным мероприятиям программы относятся:

- внедрение новых, эффективных, ресурсосберегающих и экологически безопасных технологий;
- экспорт конкурентоспособной продукции;
- разработка новых видов продукции, которые пользуются спросом у покупателей;
- проведения маркетинговой кампании;
- ценовая конкуренция;
- эффективная организация сбыта, высокое качество обслуживания;
- снижение производственных затрат;
- совершенствования управления на предприятии.

Хотя изучаемое предприятие является финансово-устойчивым и ему не грозит банкротство, необходимо постоянно проводить анализ финансового состояния с целью своевременного выявления кризисных ситуаций. В случае возникновения неблагоприятной ситуации на предприятии, следует применить следующие приемы:

- устранение неплатежеспособности;
- восстановление финансовой устойчивости;
- обеспечение финансового равновесия в долгосрочном периоде.

Каждый из этих этапов достаточно емкий, но будет рассмотрен наиболее приспособленные приемы для сельскохозяйственных товаропроизводителей.

Сущность данного этапа стабилизационной программы заключается в маневрировании денежными потоками для заполнения «кризисной ямы».

Совершенствование управления денежными потоками является одним из действенных мер предупреждения банкротства предприятий. Введение в практику обязательной формы финансовой отчетности, отчета о движении денежных средств, необходимо, поскольку только планирование, анализ и управление денежными потоками позволяет предприятию обеспечить себя ликвидными активами и избежать банкротства.

Рассмотрим меры стабилизационной программы, которые можно применить к объекту исследования в случае возникновения кризисных ситуаций.

1. Продажа дебиторской задолженности – очевидное и широко распространенное явление в среде предприятий. Но реализовать этот прием будет сложно, так как поиски «покупателя» дебиторской задолженности практически невозможны.

2. Продажа запасов готовой продукции – менее привлекательное решение, так как предполагает продажу с убытками – с одной стороны, может привести к осложнениям с налоговыми органами – с другой. Но убытки в этом случае могут быть как следствие маневрирования денежными средствами в рамках стабилизационной программы.

3. Продажа избыточных производственных запасов. Наличие на складе одного сырья в месяц является избыточным запасом, тогда как другой осталось на одну неделю, а денег на ее закупку нет. Поэтому для обеспечения бесперебойного производственного процесса, в котором задействовано сырье, которого не хватает, необходимо реализовать часть имеющегося сырья, даже по цене ниже покупной, несмотря на то, что его снова придется покупать.

4. Продажа нерентабельных производств и объектов непромышленной деятельности. Эта процедура требует серьезного подхода, так как некоторые «ненужные», с антикризисной точки зрения, производства могут быть технологической цепью, поэтому такой шаг должен быть тщательно взвешенным и детально изученным.

Для минимизации риска при подобном шаге рекомендуется ранжирование производств по степени зависимости от них технологического процесса.

Суть антикризисного менеджмента – деятельность предприятия, которая превращает потребности покупателя в доходы предприятия. Только тогда, когда предприятие способно дать покупателю, рынку то, что ему необходимо, по доступной цене, в необходимом количестве и необходимого качества, в нужное время и в необходимом месте, появляются предпосылки для финансовой стабилизации предприятия.

Итак, стабильный доход, прочные финансы – это всегда результат удачного,

тщательно просчитанного управления всей совокупности производственных и хозяйственных факторов, определяющих результаты деятельности предприятия.

Наше время – это время электронной обработки данных. Данные, которые традиционно подавались в бумажной форме и потребовали от работника при обработке внимания и выдержки, сегодня обрабатываются компьютерами почти мгновенно. На предприятии создается компьютерная информационная система, которая отвечает за сбор, обработку информации, ее своевременное предоставление руководителю, анализ и оценку в принятии управленческих решений. Информационные технологии используются на всех участках предприятия.

С помощью компьютерной техники автоматизируют самые разнообразные виды деятельности внутри предприятия: от разработки экономистами бизнес-плана до организации бухгалтерского учета и расчета заработной платы и осуществления экономического анализа, и принятия управленческих решений. Непосредственно на предприятии для осуществления автономных аналитических исследований, автоматического расчета показателей по введенным заранее данным удобно использовать электронные таблицы.

Диагностика банкротства должна распределяться в зависимости от инициаторов антикризисного процесса на следующие виды:

а) внутренняя диагностика банкротства - осуществляется по инициативе руководства предприятия или его владельца;

б) внешняя диагностика банкротства - инициаторами могут быть:

– кредиторы, основной целью проведения диагностики банкротства определение целесообразного поведения в отношении предприятия-должника;

– инвесторы (потенциальные санаторы), основной целью проведения диагностики банкротства является обоснование целесообразности участия в санации предприятия. Анализ отдельных аспектов кризисного развития предприятия, осуществляется стандартными методами;

– предварительная оценка масштабов финансового кризиса.

Фундаментальная диагностика банкротства осуществляется путем оценки финансового состояния на основе комплексного анализа, осуществляется с помощью таких методов, как: полный комплексный анализ финансовых коэффициентов, корреляционный анализ, SWOT-анализ, рейтинговые системы оценки финансового состояния и аналитические дискриминантные модели.

В процессе прогнозирования развития кризисного финансового состояния хозяйствующего субъекта учитываются факторы, дающие существенный негативное влияние на финансовое развитие и банкротстве, генерирующие наибольшую угрозу хозяйствующему субъекту в будущем.

Список использованных источников

1. 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].
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. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – 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: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
 4. 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.
 5. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2022. - №49. - 20-26 с.
 6. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
 7. 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.
 8. Панков, Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2020. – 237 с.
 9. Ряховская, А.Н. Антикризисное бизнес-регулирование: монография. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 240 с.
 10. Уэбстер, Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2020. – 272 с.

Чибисова Елена Ивановна,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Чичило Алёна Викторовна,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Понятие инновационной деятельности

Инвестиционную привлекательность проектов, реализуемых на предприятии, формируют данные, полученные в результате анализа затрат на научно-исследовательские работы, стоимости инноваций и их экономического эффекта в целом. Внедрение инноваций является одним из основных способов решения экономических, социальных и управленческих проблем не только на уровне предприятия, но и в целом России. Инновационная политика направлена на разработку, изготовление и распространение новых видов товаров, услуг и технологий, организационных форм на уровне фирмы. Ее задачей является повышение конкурентоспособности фирмы, товара и услуг и увеличение посредством этого прибыли компаний.

Elena I. Chibisova,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Alyona V. Chichilo,

master's degree student of the Moscow International Academy

The concept of innovation activity

The investment attractiveness of the projects implemented at the enterprise is formed by the data obtained as a result of the analysis of the costs of research, the cost of innovations and their economic effect in general. The introduction of innovations is one of the main ways to solve economic, social and managerial problems not only at the enterprise level, but also in Russia as a whole. Innovation policy is aimed at the development, manufacture and distribution of new types of goods, services and technologies, organizational forms at the firm level. Its task is to increase the competitiveness of the company, goods and services and thereby increase the profits of companies.

Инновации представляют собой эффективную оборонительную реакцию фирмы на возникающие угрозы потери места на рынке, постоянное давление со стороны конкурентов, вызов новых технологий, сокращение срока жизни продуктов, законодательные ограничения и изменение ситуации на рынке.

В настоящее время государство декларирует в качестве одной из приоритетных задач своей политики стимулирование инноваций и инновационной деятельности. При этом такое стимулирование связано со значительными

финансовыми и организационными издержками со стороны государства. В этой связи представляется очевидным, что публично-правовая (и в первую очередь административно-правовая) сфера использования понятия инновации требует достаточного уровня определенности, позволяющего отграничить, во-первых, инновации от не инноваций, а во-вторых, инновации, нуждающиеся в государственном стимулировании, от инноваций, в таком стимулировании не нуждающихся.

Относя к инновациям новые или в значительной степени улучшенные продукты (товары, услуги), т.е. продуктовые инновации, законодатель не определил, что именно следует понимать под терминами «продукт», «товар» или «услуга». Кроме того, использование термина «продукт» для определения сущности инновации представляется не совсем удачным, поскольку данный термин не отражает экономической сущности продуктовой инновации как нового результата производственной деятельности, предназначенного для продажи и имеющего некую экономическую ценность. Также этот термин не имеет общего определения в российском законодательстве.

В этой связи для целей определения сущности понятия «инновации» представляется более удачным использование термина «товар». Указанный термин имеет легальное определение в иных отраслях российского законодательства (например, в антимонопольном законодательстве о налогах и сборах). При этом имеющиеся определения «товара» подчеркивают его экономическую сущность как некоего имущества (объекта гражданских прав), предназначенного для реализации, продажи, обмена или иного введения в оборот.

Представляется, что продуктовые инновации по своей сущности являются именно товарами, имеющими определенную экономическую ценность и которые могут быть реализованы конкретным потребителем. Продукты, которые не могут быть реализованы в силу отсутствия какой-либо экономической ценности, с правовой точки зрения нельзя отнести к инновациям в связи с отсутствием интереса общества и государства в стимулировании производства таких продуктов.

В то же время хотя публичные инновации напрямую не связаны с предпринимательской деятельностью конкретной организации, тем не менее такие инновации, безусловно, имеют большое значение для экономической и социальной сферы государства в целом. Кроме того, публичные инновации имеют важный косвенный экономический эффект. Например, инновации в сфере образования повышают общий профессиональный уровень экономически активного населения государства, что сказывается на эффективности деятельности конкретных организаций. Таким образом, экономическая и социальная полезность инноваций в публичной сфере не вызывает сомнений, в связи с чем указанные инновации должны быть включены в общее понятие инновации, с распространением на них мер по государственному стимулированию соответствующей инновационной деятельности.

Более того, представляется оправданной постановка вопроса о специальном нормативно-правовом регулировании стимулирования инноваций и

инновационной деятельности в публичной сфере (особенно в сфере государственного и муниципального управления), поскольку в данном случае государство в лице компетентных органов одновременно выступает как распорядитель и получатель соответствующих финансовых, материальных, организационных и иных стимулов и преференций, что, безусловно, связано с повышенной опасностью неэффективного использования государственных ресурсов и совершения коррупционных правонарушений.

Еще одним важным вопросом является легальное закрепление признаков инновации. В частности, инновации - это новые продукты (услуги), новые процессы, новые методы продаж и т.д. В то же время никаких критериев определения новизны тех объектов, которые относятся к инновациям, законодатель не закрепляет. Разные виды инноваций (продуктовые, процессные, маркетинговые, организационные) требуют различных критериев определения их новизны. В частности, к продуктовым инновациям возможно отнести только совершенно новые товары (работы, услуги) или значительно усовершенствованные товары (работы, услуги) из числа уже известных.

Инновационная идея, инновационные продукты, методы управления, все, что связано с инновациями, всегда частично изменяется в процессе внедрения, и причиной тому становится воздействие окружающей среды, которая играет важную роль в данном процессе. Чувствительность окружающей среды к инновациям - фактор, который отражает степень отклонения от ожидаемого результата. Существует вероятность того, что высокая степень реакции может полностью изменить концепцию внедрения инноваций, а низкая степень реакции - приведет намеченный план в действительность с нормальным отклонением в 5–7%.

Предугадать или предсказать все риски, связанные с инновационной деятельностью, невозможно, поэтому организации должны максимально гибко относиться к внедрению. Если организация не будет соответствовать окружающей среде и учитывать потребности, как внутренних структур, так и потенциальных клиентов, она рискует быстро уйти с рынка. Процесс развития организации сопровождается изменениями внутреннего управления организации, которое формируется путем приспособления, открытия новых идей, и в случае несоответствия основным параметрам окружающей среды происходит вымирание структуры, которая преобразуется внешними факторами.

Постоянное развитие общества приводит к структурным изменениям на одном рынке или даже на нескольких сразу. Изменения в окружающей среде ведут к усилению конкурентоспособности за счёт перетягивания потребителей с одного рынка на другой. Одного или двух простых изобретений в одной организации может не хватить для того, чтобы начать переход от старой структуры рынка к новой, для этого требуется подражание и обучение других экономических агентов в более масштабном процессе. Результатом данной концепции будет достижение критического уровня, когда незначительные открытия приводили к масштабным внедрениям новых технологий и методов управления на рынке. В таком случае время и место нововведения определить невозможно и событие определяется

исключительно независимым случаем и удачей.

Внешние изменения в социальном и институциональном окружении, где появляются совершенно новые идеи, формируются степень восприимчивости к инновациям. Нововведения на рынке нарушают стабильность и хронический застой, заставляя компании видоизменяться и переходить на совершенно иной уровень развития.

В последние годы многие крупные компании при реализации стратегий управления инновационной деятельностью, как в России, так и за рубежом ориентируются на создание инноваций не только своими силами, но и путем взаимодействия с инновационной средой. Выбор такого способа управления инновационной деятельностью для крупных компаний обусловлен тенденциями сокращения жизненного цикла продукции, усложнения технологических процессов, роста издержек в наукоемких отраслях и другими факторами.

Реализация инновационной политики должна опираться на соответствующий документ стратегического планирования, обеспеченный необходимым финансированием на весь период его действия. Главной задачей инновационной политики в краткосрочном периоде может стать импортозамещение. В средне- и долгосрочной перспективе на первый план должна выйти задача развития экономики за счет новых технологий. В качестве главного показателя успешности проводимой политики можно рассматривать рост размера и числа российских компаний, являющихся лидерами на мировом рынке.

Одной из приоритетных задач инновационной политики на среднесрочную перспективу должно стать построение в России завершенной линейной модели инновационного процесса, представляющей цепочку «от научной разработки до продаж на рынке».

Требуется качественно повысить квалификацию менеджмента академического сектора, внедрить современные управленческие технологии внутри академических организаций. В отношении ряда академических организаций с сильными прикладными тематиками предусмотреть возможность привлечения организаций корпоративного сектора или университетов в качестве управляющих компаний.

Необходимо сформировать концепцию развития прикладной науки в современных условиях. Модели ее развития в разных отраслях могут существенно отличаться, однако необходимы координация и методологическое сопровождение этого процесса на уровне Правительства РФ в тесном взаимодействии с корпоративным сектором.

Частично функцию организации прикладных разработок могут взять на себя инжиниринговые центры или прикладные исследовательские институты при университетах. Важно создавать их именно как крупные центры прикладных разработок, обладающие компетенциями по созданию опытно-промышленных установок, отработке технологических регламентов, разработке проектно-конструкторской документации.

Требуется усилить поддержку со стороны государства в формировании сектора корпоративной науки и инноваций, рассматривать корпоративную науку как равноправную по отношению к академическому и университетскому секторам.

Поощрять частные компании, добивающиеся быстрых темпов роста за счет осуществления технологических инноваций, содействовать их вовлечению в реализацию приоритетных государственных проектов, защищая от недобросовестной конкуренции. Сформулировать и реализовать масштабные технологические проекты, нацеленные на осуществление технологических прорывов, имеющие как междисциплинарный, так и межотраслевой характер.

Деятельность имеющихся институтов инновационного развития должна пройти серьезную ревизию на предмет встраивания их деятельности в создаваемую новую модель инновационного развития.

Список использованных источников

1. 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].
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. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – 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: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
4. 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.
5. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2022. - №49. - 20-26 с.
6. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
7. 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.
8. Панков, Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2020. – 237 с.
9. Ряховская, А.Н. Антикризисное бизнес-регулирование: монография. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 240 с.
10. Уэбстер, Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2020. – 272 с.

Шубин Игорь Иванович,

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Сапрыкин Антон Алексеевич,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Актуальные направления административной реформы РФ в области предоставления государственных и муниципальных услуг в электронном виде

Статья посвящена актуальной в настоящее время теме актуальные направления административной реформы РФ в области предоставления государственных и муниципальных услуг в электронном виде, а также связанных с ней вопросов, обоснованности использования в практике. В работе акцентируем внимание на проблемы, которые связаны с темой предоставления государственных услуг и муниципальных услуг в электронном виде. Проблемы касаются организационно-правовые подходы административной реформы РФ в области предоставления государственных и муниципальных услуг в электронном виде, в частности, механизмы общественного контроля за деятельностью многофункциональных центров, а также определяет тенденции развития административной реформы РФ в данной сфере государственного и муниципального управления.

Igor I. Shubin,

Ph. D. in Economics, associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Anton A. Saprykin,

master's degree student of the Moscow International Academy

Actual directions of administrative reform of the Russian Federation in the provision of state and municipal services in electronic form.

Article is devoted to the currently relevant topic of current trends of the administrative reform of the Russian Federation in the provision of state and municipal services in electronic form, as well as related issues, the validity of its use in practice. The paper focuses on the problems that are associated with the topic of providing public services and municipal services in electronic form. The problems concern the organizational and legal approaches of the administrative reform of the Russian Federation in the field of state and municipal services in electronic form, in particular, mechanisms of public control over the activities of multifunctional centers, and also determine the trends of development of the administrative reform of the Russian Federation in this field of state and municipal administration.

Актуальность настоящего исследования соотносится с предоставлением государственных и муниципальных услуг в электронном виде, в частности, механизмы общественного контроля за деятельностью многофункциональных центров, а также определяет тенденции развития.

Теоретическая база исследования представлена значительным количеством научных разработок, рассматривающих различные аспекты в понимании предоставления государственных и муниципальных услуг в электронном виде.

В теории можно отметить основополагающие труды различных направлений: Постановление Правительства РФ от 12 декабря 2012 г., Официальный сайт проекта «Ваш контроль», Официальный сайт Министерства экономического развития, и др.

Административная реформа в Российской Федерации в области повышения эффективности деятельности органов власти всех уровней в настоящее время направлена на создание доступных, открытых, лишенных коррупциогенных факторов механизмов предоставления государственных и муниципальных услуг.

Проведенная работа позволила своевременно достичь целевого значения показателя — охватить «одним окном» не менее 90% населения.

Министерством экономического развития проведена работа по созданию единого бренда для системы МФЦ в Российской Федерации, создан единый бренд МФЦ для всех регионов страны, который отражает существующие возможности и особенности текущего состояния организации системы предоставления государственных и муниципальных услуг в МФЦ в контексте жизненных ситуаций заявителей.

Основная концептуальная идея бренда системы МФЦ заключается в том, что документы важны для людей, как в ключевые, так и в повседневные моменты их жизни. Реформа системы МФЦ направлена на то, чтобы сделать процесс получения документов не зависящим от времени и обстоятельств заявителя.

Такая логика реформирования системы МФЦ соответствует как текущему совершенствованию нормативно-правовой базы, так и управленческим подходам к реализации государственных и муниципальных услуг в МФЦ.

Современные тенденции таковы, что гражданам в рамках их жизненной ситуации не нужно обращаться в разные организации для сбора всех необходимых им документов, а достаточно будет обратиться в один МФЦ.

Для этого в нормативные правовые акты внесены изменения, расширяющие действующий перечень государственных и муниципальных услуг, предоставляемых в МФЦ в рамках девяти основных жизненных ситуаций: рождение ребенка, смена фамилии, выход на пенсию, индивидуальное жилищное строительство и земельно-имущественные отношения, утрата документов, открытие собственного дела (малого бизнеса), смена места жительства, потеря близкого человека, покупка жилья.

Информационная кампания, сопровождавшая ребрендинг, проходила под лозунгом «На все случаи жизни».

В 2016 году Министерством экономического развития Российской Федерации были разработаны новые предложения по развитию системы предоставления

государственных и муниципальных услуг в электронном виде в рамках МФЦ в формате организационного бренда «Мои документы» на 2016-2018 годы.

Эти предложения изложены в докладе директора Департамента государственного регулирования в экономике Минэкономразвития России Алексея Херсонцева, который был представлен на Координационном совещании по реализации Указа Президента Российской Федерации «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» в субъектах Российской Федерации Центрального федерального округа, которая состоялась в Калуге 16 марта 2016 года.

Данный раздел предусматривает разработку специального информационного сервиса, обеспечивающего взаимодействие АО «Федеральная корпорация по развитию малого и среднего предпринимательства» и МФЦ в электронном виде. Система предоставления государственных и муниципальных услуг расширяется не только по количественным, но и по качественным параметрам. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 декабря 2012 г. № 1284 «Об оценке гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти и территориальных органов государственных внебюджетных фондов с учетом о качестве предоставления ими государственных услуг, а также о применении результатов этой оценки в качестве основы для принятия решений о досрочном прекращении исполнения своих служебных обязанностей соответствующими руководителями» .

В настоящее время Министерством экономического развития Российской Федерации создан и внедряется инструмент обратной связи, позволяющий гражданам оценивать качество предоставления государственных и муниципальных услуг, это электронная государственная система «Твой контроль».

Следовательно, основной задачей нормирования является, тенденции административной реформы Российской Федерации указывают на формирование базы оперативного и открытого управления в системе предоставления государственных и муниципальных услуг. Следующие организационные и правовые меры, следующие за стратегией.

Список использованных источников

1. Постановление Правительства РФ от 12 декабря 2012 г. № 1284 «Об оценке гражданами эффективности деятельности руководителей территориальных органов федеральных органов исполнительной власти (их структурных подразделений) и территориальных органов государственных внебюджетных фондов (их региональных отделений) с учетом качества предоставления ими государственных услуг, а также о применении результатов указанной оценки как основания для принятия решений о досрочном прекращении исполнения соответствующими руководителями своих должностных обязанностей» (с изменениями и дополнениями)»

2. «КонсультантПлюс» Постановление Правительства РФ от 6 марта 2015 г. N 197 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 2 декабря 2012г. N 1284»//СПС
3. «КонсультантПлюс» Приказ Министерства экономического развития РФ от 27 мая 2016 г. N 322 «Об утверждении Методических рекомендаций по созданию и организации деятельности многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг»//СПС
4. «КонсультантПлюс» Решения по итогам совещания о развитии сети многофункциональных центров государственных и муниципальных услуг (резолюция от 4 декабря 2013 года № ДМ-П16–90пр),//. URL: <http://government.ru/orders/8879/>(дата обращения 11.08.2016)
5. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ,//.URL:<http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/admReform/mfc/> (дата обращения 10.08.2016)
6. Официальный сайт Портала Административной реформы РФ// URL:http://ar.gov.ru/ru/gos_uslugi_03_sbor_mnenij_grazhdan/index.html (дата обращения: 11.08.2016)
7. Официальный сайт проекта «Ваш контроль»,//.URL: <https://vashkontrol.ru/> (дата обращения: 11.08.2016)

Ярошук Анатолий Борисович,

доктор экономических наук, профессор кафедры экономики, менеджмента и маркетинга ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Воробьев Леонид Алексеевич,

магистрант ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Сущность, задачи и методы анализа финансово-хозяйственной деятельности

Финансовым анализом называют комплекс методик по накоплению, переработке и анализу качественной и количественной информации, касающейся финансов предприятия. В успешных компаниях финансовый анализ идет рука об руку с управленческим, позволяя вовремя обнаружить и искоренить негативные тенденции и усилить позитивные. В ситуации кризиса получение достоверной информации о состоянии компании и вовсе становится необходимостью, как и проверенные способы оптимизации расходов. Профессиональное управление финансами неизбежно требует глубокого анализа, позволяющего более точно оценить неопределенность ситуации с помощью современных количественных методов исследования.

Anatoly B. Yaroshchuk,

Doctor of Sciences, Professor associate Professor of Economics, management and marketing of the Moscow International Academy

Leonid A. Vorobyov,

master's student of the Moscow International Academy

The essence, tasks and methods of analysis of financial and economic activity

Financial analysis is a set of techniques for the accumulation, processing and analysis of qualitative and quantitative information related to the finances of an enterprise. In successful companies, financial analysis goes hand in hand with managerial analysis, allowing you to detect and eradicate negative trends in time and strengthen positive ones. In a crisis situation, obtaining reliable information about the state of the company becomes a necessity at all, as well as proven ways to optimize costs. Professional financial management inevitably requires in-depth analysis, which makes it possible to more accurately assess the uncertainty of the situation using modern quantitative research methods.

Одним из самых главных действий руководства любой компании является планирование финансовой деятельности. Обязанность заботиться о финансовом состоянии предприятия вытекает из формулировок основных целей существования любой коммерческой организации. Существующие финансовые потоки напрямую зависят от источников продукции и точек реализации на рынке сбыта. Финансовое планирование, как таковое можно определить, как способ обращения с деньгами и

активами предприятия с целью поддерживать превышение дохода над расходами.

Правильно налаженная структура финансовых потоков обеспечивает стабильность и процветание даже в самых невыгодных с точки зрения экономики обстоятельствах.

Анализ финансов предприятия необходим для определения положения субъекта коммерческой деятельности. При этом основным интерес представляют объемные и динамические показатели движения производства. Финансовое состояние может существенно влиять на производство. Так, если последнее уменьшается, оно может замедлить. При ускорении – увеличивает. Чем выше темп роста на субъекте коммерческой деятельности, тем больше выручка от реализации и как результат – полученная прибыль. Она является разницей между текущими затратами и выручкой от реализации. Но ориентироваться на прибыль – это только полдела. Этот показатель дополняется рентабельностью. То есть – отношением прибыли к текущим затратам. Это самые важные показатели финансового анализа предприятия. Хотя кроме них еще есть различные индикаторы оборотных средств, расчетов, платежей, имущества. При этом могут возникнуть определенные трудности, которые зависят от выбранной политики предприятия. Это может быть отсутствие средств, недоступность кредитов или сокращение сроков их использования.

Смысл этого действия – оценить и спрогнозировать будущее предприятия, используя при этом бухгалтерский учет и отчетность. Основные задачи, которые преследуются при этом:

1. Оценка финансового состояния коммерческой структуры.
2. Определение силы влияния факторов посредством выявления отклонений показателей.
3. Прогнозирование финансового состояния предприятия.
4. Подготовка и обоснование управленческих решений, которые позволяют улучшить фактическое положение коммерческой структуры.

Чаще всего последовательно или параллельно применяют несколько методик финансового анализа предприятия. Это позволяет получить полную картину финансового состояния в разных разрезах.

Вертикальный анализ

В основе этого вида анализа - то, что итоговые показатели (на отчетную дату) принимаются равными 100%. Далее отдельные части (статьи) выражаются в виде процентов от целого. Иначе говоря, в процессе такого анализа выясняется удельный вес каждой составляющей в общем результате.

Второе название этого вида анализа - структурный. В рамках этой процедуры проводятся такие виды анализа:

- анализ активов (оборотные, внеоборотные, их элементарный состав и уровень ликвидности) - это помогает в последующей оптимизации состава активов;
- анализ капитала (удельный вес собственного и заемного капитала, их элементарный состав, срочность обязательств) - это позволяет выявить средневзвешенную стоимость капитала;

– анализ денежного потока по видам деятельности (операционной, финансовой, инвестиционной).

Горизонтальный анализ

Второе название этого подхода - временной (динамичный). В его процессе данные, имеющиеся на отчетную дату, сравниваются с аналогичными данными за прошедший период (например, сравнивается собственный капитал на начало и конец 2-3 предшествующих лет).

В процессе отслеживается не только скорость роста отдельных статей, но и выявляются тенденции изменений.

Горизонтальный анализ особенно важен для компаний, деятельность которых существенно зависит от сезонности.

Вертикальный и горизонтальный анализы дополняют друг друга, рекомендовано их параллельное выполнение.

Сравнительный (пространственный) анализ

Главное в этом подходе - сопоставление между собой отдельных групп показателей. При этом по группам разбивается финансовая отчетность филиалов, подразделений компании. В качестве базы для сравнения могут выступать данные по таким же группам показателей у конкурентов или в целом по отрасли:

- сравнение с конкурентами помогает понять, какие меры помогут занять выгодную позицию по отношению к конкретным компаниям;
- сравнение со средними показателями по отрасли показывает резервы, задействовав которые можно улучшить свои показатели;
- сравнение сопоставимых данных между подразделениями компании дает пространство для маневра внутри компании и перераспределения ответственности и ресурсов между отделами;
- сравнение текущих показателей с плановыми позволяет вовремя отследить отставание или опережение компанией и принять меры для исправления ситуации и извлечения из нее пользы.

Трендовый анализ

Разновидность горизонтального анализа, выделяемая в отдельный метод. Суть его в том, что показатели какого-то периода принимаются базовыми. С этой базой сравниваются показатели других периодов. На основе выявленных отклонений формируется тренд. Этот тренд служит основой для построения прогнозов на перспективу.

Факторный (интегральный) анализ

Данный метод подразумевает использование многомерного статистического анализа. Исследуется влияние отдельных факторов на общий результат.

В рамках этого метода берутся во внимание внутренние и внешние факторы, оказывающие воздействие на предприятие:

- законодательные изменения;
- колебание уровня цен (как на продукцию, так и на ресурсы для ее производства);
- социально-экономические изменения в регионах, где работает компания, ее подрядчики и клиенты.

При факторном анализе каждый фактор может быть разложен на ряд составляющих.

Анализ коэффициентов (относительных показателей)

Чаще всего рассчитываются показатели платежеспособности и ликвидности. Иными словами, выясняется, есть ли у компании финансы для оплаты всех своих обязательств и насколько легко и быстро имущество может быть трансформировано в деньги.

Анализ финансового состояния предприятия может быть, как внешним, так и внутренним. Первый определяется интересами сторонних субъектов и осуществляется по публичным данным. Внутренний финансовый анализ осуществляется непосредственно работниками предприятия. При этом не упускается из виду соотношение финансового состояния предприятия и темпов производства.

Особенное внимание уделяется выручке и прибыли. Выручка при реализации продукции обеспечивает прибыль, которая выступает в виде основного показателя положения в коммерческой структуре. Она является финансовым критерием эффективности работы отдельных предприятий. Так, если оно убыточно, и выручка не позволяет покрывать текущие затраты, то это значит, что нет прибыли.

И что финансовое положение коммерческой структуры весьма плохое и необходимы качественные конструктивные изменения. Но чтобы принимаемые решения были успешными, необходимо провести полноценный анализ финансов предприятия. При этом первостепенное внимание уделяется прибыли. Чтобы произвести более комплексную оценку, рассматривается ее доля в текущих затратах. Это и называется рентабельностью. В совокупности эти два показателя предоставляют достаточно полную картину финансового положения коммерческой структуры.

Допустим, что нам необходимо рассмотреть ситуацию, сложившуюся с определенным предприятием, и выяснить причину его проблем. Для этой цели проводится анализ финансового состояния предприятия. Методика его реализации должна предполагать наличие единого унифицированного подхода, дабы можно было сопоставлять результаты разных периодов. Используемые данные предоставляются бухгалтерией. Они преобразовываются в форму аналитических таблиц для более легкой работы. Затем начинается самая важная часть работы проведения анализа финансовой деятельности предприятия:

1. Оценка ликвидности и платежеспособности. Это необходимо для выяснения краткосрочных перспектив. И для этого лучше всего подходит способность своевременно и в полном объеме осуществлять расчеты по краткосрочным обязательствам. Параметр ликвидности предполагает, что у предприятия есть достаточно оборотных средств для выполнения имеющихся обязательств. Платежеспособность подразумевает наличие денег и их эквивалентов, достаточных для погашения обязательств. Анализ финансовой отчетности предприятия проводится по активам, сгруппированным по степени убывания ликвидности. Краткосрочные обязательства идут в пассиве. Группируются они по степени срочности их погашения.

2. Оценка финансовой устойчивости. Базируется на анализе данных о собственных и привлеченных средствах в обороте. Используется для характеристики степени независимости предприятия от рынка ссудного капитала. Также этот показатель может быть использован для оценки рационального использования оборотных средств. Анализ деловой активности. Проводится с целью выяснения результативности использования трудовых, материальных и финансовых ресурсов. Характеризует скорость оборота активов и обязательств (всех или их части).

3. Анализ рентабельности. Используется для выяснения того, насколько эффективно предприятиями используются средства для получения прибыли. Экономическая интерпретация этого анализа – сколько необходимо потратить для заработка одной денежной единицы или сколько получают на одну вложенную д. е.

4. Обобщающий анализ финансовой деятельности предприятия. Является комплексной окончательной оценкой. Подготавливается как основание для управленческих решений по оптимизации деятельности.

Субъект хозяйственного функционирования должен уметь функционировать и развиваться на протяжении длительного времени в условиях конкуренции. В постоянно меняющейся внешней и внутренней среде с этим помогает справиться равновесие активов и пассивов. Так, не раз бывали ситуации, когда даже при хороших финансовых результатах предприятие испытывало трудности в случаях нерационального использования имеющихся ресурсов.

Причем где именно есть проблема, не так-то и важно – слишком большая дебиторская задолженность или сверхнормативные производственные запасы. Здесь важно найти золотую середину. Так, положительный фактор в деятельности предприятия – это наличие источников формирования запасов. Отрицательный – величина запасов, которые приходится хранить.

Чтобы улучшить устойчивость предприятия, необходимо озаботиться расширением источников поступления ресурсов, увеличить долю собственных средств, оптимизировать структуры и обоснованно снизить уровень запасов.

Анализ и финансовая диагностика предприятия позволяют выявить моменты, в которых скрывается потенциал к усовершенствованию процессов деятельности. Также они позволяют подготовить основу для стабильного получения прибыли в достаточных размерах, чтобы расплатиться с существующими долгами. Но это недостаточное условие для успешного функционирования в долгосрочной перспективе. Для этого необходимо озаботиться тем, чтобы после выплаты всех обязательств еще и осталась прибыль, которой хватит на развитие производства.

Финансовый анализ и диагностика деятельности предприятия позволяют оценить и этот момент. Для этого оценивается есть ли средства для выполнения обязательств, как быстро активы могут быть превращены в деньги, насколько эффективно используется имущество, капитал и так далее.

Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия и оценка сложившегося положения во многом зависят от цели, задач и интересов пользователей конечной информации. Так, к примеру, государство заинтересовано

в данных, которые позволят разработать экономическую политику. Чтобы не промазать с содержимым, говорят, что финансовый анализ работы предприятия должен быть комплексным подходом, который отражает возникающие отношения в вопросах регулирования прибыли, приумножения имущества и капитала. В отечественной литературе не наблюдается единообразия в создании перечня задач и установления четких границ, которые должны решаться.

Большее внимание уделяется установлению целей и формулированию задач, а также рассмотрению методических рекомендаций, что направлены на их решение.

Финансово-экономический анализ предприятия формируется из работы над бухгалтерским балансом, оценкой динамики состава, структуры активов и пассивов, деловой активности, платежеспособности и ликвидности. В целом, приходится работать с большими объемами данных. При этом необходимо искать золотую середину. Ибо слишком много информации ведет к излишней медлительности, тогда как мало данных – и уже высока вероятности неверного умозаключения.

Далее рассмотрим, как проводится финансовый анализ на примере предприятия.

Первоначально необходимо запустить сам процесс. Для этого выдается соответствующее распоряжение руководства. Затем начинается изучение информации. За первичными данными обращаться следует в службу бухгалтерского учета. При необходимости уточнить что-то, можно поинтересоваться у объекта, создавшего информацию.

После того как все нужные данные есть, следует начать предварительный анализ, задача которого – скоординировать и дать представление об интересных моментах, которые должны быть изучены более глубоко.

Его смысл заключен в следующем: отбирается небольшое количество самых существенных и одновременно несложных в сравнении показателей и отслеживается их динамика. Это весьма неплохо, но, увы, не прогнозируются их значения на будущее и не прорабатывается перспектива. Чтобы получить лучшее представление о положении дел на предприятиях, используется углубленный анализ. Он предполагает использование рассмотренных ранее коэффициентов. Такой анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия позволяет получить явно более качественное представление о положении дел.

Допустим, необходимо оценить не одно предприятие, а целую их группу. Что делать в таком случае. В зарубежной практике для такой цели используется система экономических рейтингов, которая охватывает промышленные, торговые и финансовые компании. Она содержит в себе ключевые показатели, благодаря которым можно быстро оценить устойчивость, деловую активность, рентабельность и платежеспособность. А затем анализ состояния финансов предприятия проводится с учетом положения у конкурентов, пребывающих в одной группе. И после этого оценивается положение дел, а также ведется поиск, где же можно реализовать существующий потенциал.

При этом работа может вестись не только с опорой на разные финансовые коэффициенты, но и используя абсолютные показатели. В качестве таковых могут

выступать чистые активы, баланс ликвидности и так далее. Проблемой при этом является унификация нормативов для различных предприятий.

Список использованных источников

1. 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].
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. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 440 с.: табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – 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: по подписке. – URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496214>
4. 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.
5. Витрянский, В. В. Банкротство: ожидание и реальность // Экономика и жизнь. - 2022. - №49. - 20-26 с.
6. Ковалев, В.В. Введение в финансовый менеджмент. – М.: Финансы и статистика, 2019. – 768 с.
7. 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.
8. Панков, Д.А. Современные методы анализа финансового положения. – Мн.: ООО «Профит», 2020. – 237 с.
9. Ряховская, А.Н. Антикризисное бизнес-регулирование: монография. – М.: Магистр: ИНФРА-М, 2021. – 240 с.
10. Уэбстер, Гордон. Планирование и управление проектами для менеджеров: [пер. с англ.] / Гордон Уэбстер. – Москва: Дело и сервис, 2020. – 272 с.



Баженова Ирина Сергеевна,
студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Пупина Юлия Германовна,
ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Методика обучения фонетике английского языка и формирования фонетических навыков учащихся младших классов в начальной школе

Актуальность данной темы обоснована тем, что в настоящее время преподавателю необходимо выбрать эффективные методы обучения, которые в полной мере соответствуют поставленным целям, помогут сформировать мотивацию для изучения английского языка. Необходимо обнаружить наиболее продуктивные методы формирования фонетических навыков у учащихся начальной школы, так как процесс обучения связан с определенными трудностями и нужно выбирать эффективные средства, которые повысят мотивацию учащихся к предлагаемому материалу и активизируют их работоспособность в течение всего урока. Так же существует необходимость в пересмотре ресурсов и технологий в сторону более современных, которые будут способствовать повышению уровня результативности процесса обучения. В статье рассматриваются вопросы формирования фонетических навыков речи у детей младшего школьного возраста при обучении английскому языку, основные методы и подходы при обучении младших школьников английскому языку.

Irina S. Bazhenova,
Master's degree student of the Moscow international Academy
Yuliya G. Pupina,
Moscow International Academy

Basic method to formation of phonetic skills in teaching english to junior schoolers

The relevance of this theme is justified by the present necessity for teachers to choose efficient methods of teaching which could fully correspond to defined goals and could form motivation for learning the English language. It's necessary to discover the most productive methods of phonetics skills formation for teaching junior schoolers. As the teaching process presents certain difficulties it's essential to choose effective means of increasing motivation for the schoolchildren to learn the suggested material and to be active during the whole lesson. Also, it's necessary to reconsider resources and technologies of teaching, giving preference to more modern ones which could increase the productivity level of teaching process.

The article discusses the formation of phonetics skills in junior school children's age in teaching English, the main methods and approaches in teaching English to junior school children.

В настоящее время вопросами формирования фонетических навыков речи при обучении младших школьников английскому языку исследуются в работах как зарубежных, так и отечественных ученых. Сформированность фонетических навыков – это обязательное условие правильного понимания речевого сообщения, точности выражения мысли и выполнения любой коммуникативной функции. Поэтому развитие методики работы по совершенствованию произносительных навыков является актуальной проблемой в современной системе преподавания иностранного языка.

Цель настоящей статьи заключается в том, чтобы проанализировать основные методы и подходы при обучении младших школьников английскому языку и рассмотреть их с точки зрения формирования фонетических навыков речи на данном этапе. Для достижения этой цели мы рассмотрели требования нормативных документов, научную и методическую литературу по данной теме, определили научные основы и методы процесса формирования фонетического навыка речи, а также ознакомились с применением современных ресурсов в обучении иностранному языку в школе, в частности использование интернет-ресурсов.

Наличие языковой компетенции подразумевает овладение определенными языковыми знаниями. А.М. Шахнарович выделял следующие уровни в языковой компетенции, которые так же соответствуют уровням системы языка: грамматический, лексический, фонетический [17].

Проблема развития фонетических навыков особенно актуальна на начальных этапах изучения английского языка, в том числе в младшем школьном возрасте. В общеобразовательной школе обучение фонетическому материалу подразумевает, что ученики должны овладеть всеми звуками и звуко сочетаниями иностранного языка; кроме этого, они должны освоить ударение и основные интонации (модели интонаций), характерные для самых часто встречающихся типов простых и сложных предложений [9].

Дети способны овладевать звучащей речью значительно быстрее, чем взрослые. При этом они испытывают психологический комфорт в иностранном языке при условии правильно сформированных фонетических навыков. В младшем школьном возрасте у детей ярко выражена способность имитировать. Автор различных учебных пособий для учителей Т.А. Чистякова, исследуя разные способы обучения детей произношению звуков на иностранном языке, сделала вывод, что имитативный путь усвоения - самый эффективный. Это означает, что можно придерживаться тематического подбора лексики и не нужно вводить новые слова, руководствуясь фонетическим принципом (когда подбираются слова с одним и тем же звуком или сочетанием звуков), потому что дети воспринимают каждую фразу или слово как единую гамму звуков и со временем усваивают ее именно в этом сочетании. Основной прием работы над правильным произношением – это повторение хором и по отдельности слов вслед за учителем, так же это могут быть короткие предложения, стихотворения или диалоги. Помимо этого существует необходимость прорабатывать произношение каждого нового слова или предложения. Дети перестают делать фонетические ошибки только после

многократного повторения слов и предложений с правильным сочетанием звуков в них, когда речевой аппарат ребенка адаптируется к произношению конкретного сочетания звуков. Благодаря повторению за учителем различных фраз и предложений у детей появляется навык правильной интонации, соответствующей вопросительным, восклицательным или повествующим предложениям [14].

Б.В. Беляев полагал, что овладение фонетикой в первую очередь подразумевает овладение системой звуков. При этом основная трудность заключается в том, что дети в такой степени привыкают к звучанию родного языка, что зачастую не могут различить отличительные особенности звуков иностранного языка [4].

Б.Я. Лебединская в своем фонетическом курсе английского языка выделяла несколько критериев для отбора фонетического минимума [9]:

1) в зависимости от степени сложности фонетического явления – при обучении произношению объектом специального усвоения должны быть только такие фонетические явления, которые представляют определенные трудности для учащихся.

2) в зависимости от потребностей общения – к минимуму, в первую очередь, включаются интонаемы и звуки, которые выполняют в речи смыслоразличительную функцию.

3) по степени нормативности – исключаются различные отклонения от нормы из фонетического минимума; объект обучения - полный стиль образцового литературного произношения (в таком случае эталоном является произношение дикторов телевидения и радио).

В начальной школе достаточно сложно добиться от учеников безошибочного и максимально приближенного к подлинному произношения. По этой причине требования к произношению определяются с учетом принципа аппроксимации. Для этого объем изучаемой фонетики ограничивается, и помимо этого считается возможным определенное понижение в качестве произношения как отдельных звуков, так и некоторых интонационных моделей. Аппроксимированное произношение — это произношение, в котором артикуляция отдельных звуков приближена к правильной, т.о. она не оказывает существенного влияния на процесс понимания. Также аппроксимация выражается в ограничении количества иноязычных фонем и интонационных моделей, которые подлежат усвоению [11].

В процессе обучения произношению на иностранном языке необходимо учитывать тот факт, что обучающиеся уже освоили звуковые средства родного языка. Это в свою очередь может как помогать овладевать произношением нового (иностранного) языка, так и вызывать некоторые сложности, связанные с интерференцией родного языка. Для того, чтобы снизить негативное влияние фонетических навыков родного языка, обучение произношению на иностранном языке необходимо выстраивать, основываясь на сравнительном анализе фонологических систем двух языков. Таким образом можно предвосхитить вероятные трудности и найти способы их устранения. От выбранных способов будет зависеть характер объяснений учителя, а также упражнения, выбранные для применения в учебном процессе [5].

Принимая во внимание трудности, с которыми ученики начальной школы встречаются при овладении иноязычным произношением, можно сделать вывод, что в процессе обучения целесообразно применять одновременно два метода: имитативный и аналитический. Это означает, что анализ и объяснения нужно использовать в той мере, в какой они необходимы учащимся, чтобы понять особенности фонетического явления и и быть в состоянии его усвоить. Данный метод называется аналитико-имитативным [3].

Основная цель обучения фонетической стороне речи - это формирование слухопроизносительных и ритмико-интонационных навыков (с учетом аппроксимации). Слухопроизносительные навыки речи - это относительно самостоятельные действия в системе сознательной речевой деятельности по адекватному фонетическому оформлению любой речевой единицы любого уровня [10]. Ритмико-интонационные навыки - это навыки интонационно и ритмически правильного оформления речи, а также понимание речи других людей [8]. Фонетические навыки предполагают как автоматическое восприятие звуков («фонематический слух») и интоном («интонационный слух»), так и их воспроизводство – нтонирование и артикуляцию. Навыки произношения необходимо довести до автоматизма, гибкости и устойчивости, их необходимо формировать у учащихся поэтапно [8].

Для детей, только недавно начавших изучать иностранный язык, прослушивание заготовленных заранее языковых клише будет скучным и не вызывающим особого интереса, поэтому для облегчения усвоения фонетического материала целесообразно использовать различные скороговорки, фонетические игры и сказки, рифмовки, в которых происходит повторение определенного звука и таким образом отрабатывается его артикуляция. Это будет способствовать постановке правильного произношения звуков иностранного языка, правильной артикуляции органов речи при произношении каждого звука по отдельности. [12].

Далее рассмотрим главные подходы к обучению фонетике языка с методической точки зрения. Всего в методике выделяют три основных подхода, на сочетании которых строятся современные методы обучения. Это артикуляторный, акустический и дифференцированный подходы.

Главные теоретические положения артикуляторного подхода были разработаны отечественными учеными-лингвистами И.А. Грузинской и К.М. Колосовым. Артикуляторный подход основывается на следующих принципах:

- обучение иностранному языку должно начинаться с постановки звуков, для чего обязателен вводный фонетический курс;
- все звуки должны отрабатываться по отдельности;
- для чистого произношения нужно знать, как работают органы артикуляции при произнесении того или иного звука;
- произносительные и слуховые навыки формируются отдельно.

Сущность акустического подхода заключается в акценте на имитацию речи, а не на артикуляцию и восприятие речи на слух. Имитация и повторение речевых структур лежат в основе усвоения речи в речевом потоке. Такой метод отлично подходит в случае, когда необходимо быстро изучить иностранный язык. Он

скорее актуален для тех, кому нужно выжить в стране изучаемого языка, но для школьников в своем неизменном виде он не очень эффективен.

Следовательно, можно сделать вывод, что при обучении английскому языку в школах наиболее востребованным будет являться дифференцированный подход, который основывается на сочетании акустического и артикуляторного подходов. Дифференцированный подход был разработан Л.В. Щербой. Дифференцированный подход оперирует следующими теоретическими положениями:

- эффективность формирования речевых навыков определяется индивидуальным подходом;

- самые сложные для усвоения операции должны отрабатываться отдельно;

- при комплексном включении различных анализаторов в учебный процесс речевые навыки формируются более эффективно;

- становление произносительных, лексических и грамматических навыков невозможно без их включения в речь. [15].

С практической точки зрения имеет большое значение, в какой последовательности должны следовать этапы процесса обучения фонетической стороне речи. Согласно мнения С.Ф. Шатилова, формирование любых речевых навыков происходит в три этапа: ориентировочно-подготовительный; стереотипно-ситуативный или стандартизирующий; варьирующее-ситуативный. Непосредственно при обучении фонетической стороне речи эти этапы реализуются в следующем: новый фонетический материал подается учащимся в контексте, ознакомление с ним сопровождается отдельными речевыми или языковыми действиями по предложенному образцу (например, имитация); речевые действия учащихся с новыми фонетическими единицами автоматизируются на разных уровнях - звука, звукосочетания, слова, словоформы, словосочетания и фразы; действия учащихся с вновь введенными фонетическими единицами автоматизируются на уровне текста [18].

Таким образом, мы можем прийти к выводу, что фонетический уровень языковой компетенции является ее обязательной составляющей, т.к. все виды речевой деятельности основываются на звуках. Обучение фонетической стороне речи предусматривает овладение учениками всеми звуками и звукосочетаниями в иностранном языке, а также овладение базовыми моделями интонации и ударением в наиболее часто употребляемых типах простых и сложных предложений. При планировании обучения произношению преподавателю необходимо скорректировать уже имеющиеся у учеников фонетические навыки, чтобы они пришли в соответствие с фонетической системой английского языка, а так же нужно ввести те элементы произношения, которых нет в родном языке учащихся начальной школы. В процессе обучения представляется целесообразным использование аналитико-имитативного метода.

В настоящее время становится все более актуальным вопрос о необходимости применения современных ресурсов в обучении иностранному языку в школе, в частности использовании интернет-ресурсов.

Применяя информационные ресурсы международной сети Интернет в процессе обучения иностранному языку, можно повысить эффективность решения целого

ряда различных дидактических задач на уроке. Например, с их помощью можно сделать занятия более наглядными, увеличить интенсивность процесса обучения, сформировать постоянную мотивацию, получать быструю обратную связь, активировать способности к размышлению, привлекать к занятиям пассивных детей, формировать умение эффективно пользоваться информационными ресурсами, развивать у учащихся умение самостоятельно работать с данными материалами, осуществлять реализацию личностно-ориентированного и дифференцированного подходов к обучению [7].

Современные технологические возможности Интернета предоставляют возможность для создания реальной языковой среды для тех, кто изучает иностранные языки. Данная среда возникает, т.к. создается возможность реального общения с носителями языка как в онлайн режиме (т.е. в реальном времени), так и в оффлайн (отсроченном режиме). Так же есть возможности опубликовать собственную информацию, получить доступ к всевозможным информационным ресурсам. На данном этапе хорошо развита система навигации в сети и существует ряд мощных поисковых систем. Все эти действительно уникальные условия предоставляют возможность для организации современного учебного процесса. [13]

Благодаря интернет-ресурсам на уроке английского языка могут быть обеспечены:

- развитие коммуникативных навыков и их автоматизация;
- обучение работе в команде;
- самоорганизация и самостоятельная работа в классе и дома;
- быстрота доступа к информации;
- наглядность изучаемого материала;
- активизацию познавательных навыков;
- развитие межкультурной компетенции;

Помимо положительных моментов так же существует ряд недостатков в применении интернет-ресурсов на уроке иностранного языка таких как отсутствие речевого взаимодействия, работы в группах, парах и т.п., игнорирование учителя.

Для того, чтобы правильно выбрать интернет-ресурсы нужно иметь четкое представление, на кого именно рассчитан выбранный материал. Особенного внимания требует обсуждение различных социальных тем. Так же следует обращать внимание на актуальность и современность материала. Учителю главным образом необходимо самому иметь четкое представление, насколько конкретная информация отражает реальную действительность. Следующий важный момент – культурную сообразность отобранного материала. Преподаватели воздействуют на моделирование социокультурного пространства учащихся, их взгляды на жизнь и их самоопределение в окружающем мире.

Итак, при выборе Интернет – ресурсов для уроков иностранного языка необходимо принимать во внимание следующие критерии: 1) аутентичность языка (насколько материал приближен к написанному для носителей данного языка); 2) насколько данный материал соответствует тематике, заданной стандартами обучения; 3) актуальность материала и его достоверность; 4) допустимость

информации, содержащейся на сайте в зависимости от используемого текста: научный, публицистический, разговорный, с отсутствием ненормативной лексики [6].

Для того чтобы максимально эффективно организовать учебный процесс необходимо устанавливать адекватные цели и применять результативные средства и формы обучения, соответствующие реалиям учебной среды, а так же учитывать психофизиологические особенности детей младшего школьного возраста при планировании уроков иностранного языка в начальной школе.

Повышению мотивации к обучению иностранному языку способствует разнообразие в формах представления информации, направленность на индивидуализированию учебного процесса, введение различных приемов, таких как компьютерные игры, мобильные игровые приложения для изучения языка, видеохостинги и сайты, являющиеся отличными ресурсами для изучения английского языка, а так же применение различных интерактивных технологий и метода проектов.

Начало изучения любого иностранного языка должно включать фонетическую составляющую языка, так же как и обучение детей английскому языку необходимо начинать с постановки звуков. Дети, по сравнению со взрослыми, гораздо быстрее овладевают звучащей речью. Хорошо поставленная фонетика дает детям возможность ощущать психологический комфорт в другом языке. В младшем школьном возрасте для детей естественно делать ошибки, поэтому они их легко преодолевают и, благодаря этому гораздо быстрее обучаются. В этом возрасте у детей хорошо выражена способность имитировать. Обучение фонетическому материалу предполагает овладение обучающимися всеми звуками и звукосочетаниями в иностранном языке, а так же освоение ударения и основных интонационных моделей, встречающихся в наиболее распространенных типах простых и сложных предложений.

В современной действительности многие преподаватели осознают необходимость использования новых технологий обучения иностранным языкам в школе и других учебных заведениях. Речь идет не только о новых технических средствах, но и о новаторских методах преподавания, новых подходах и взглядах на учебный процесс на уроках иностранного языка. Современные технологии обучения – это способы, с помощью которых реализуется учебная программа, предусматривающие разнообразие методов, форм и средств обучения. Эти способы помогают максимально эффективно достигнуть ранее поставленные цели, соответствующие динамично развивающемуся современному обществу. На сегодняшний день, задача преподавателя заключается в создании условий практического овладения языком для каждого учащегося, в выборе таких методов и форм обучения, которые могли бы позволить каждому ученику показать свою индивидуальность, проявить свою творческую составляющую и активность. Различные технические средства обучения, игровые формы и проектные методики помогают учителям в достижении вышеуказанных целей.

Список использованных источников

1. Федеральный Государственный образовательный стандарт дошкольного образования (в ред. приказов Минобрнауки России от 21.01.2019 № 31). - 29 с.
2. Азимов Э.Г., Щукин А.Н. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам). - М.: ИКАР, 2019. - 448 с.
3. Астафьева, М.Д. Игры для детей, изучающих английский язык - Москва: Мозаика-Синтез, 2006. - 257 с.
4. Беляев, В. В. Очерки по психологии обучения иностранным языкам - М.: Просвещение, 1965. - 227 с.
5. Верещагина И. Н. Обучение английскому языку во 2 классе четырёхлетней и начальной школы - 1987.- №4. - 59 с.
6. Евстигнеев, М. Н. Методика обучения иностранному языку с использованием новых информационно-коммуникационных Интернет технологий: учебно-методическое пособие для учителей, аспирантов и студентов. - М., Издательство Глосса-Пресс, 2009. - 182 с.
7. Колкер, Я. М. и др. Практическая методика обучения иностранному языку: Учеб.пособие - М., Издательский центр «Академия», 2000. - 264 с.
8. Колыхалова, О. А. Учитесь говорить по-английски: Фонетический практикум - М.: Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 1998. - 232 с.
9. Лебединская, Б. Я. Фонетический практикум по английскому языку - М.: Астрель, 2011. - 175 с.
10. Пассов Е.И. Методы обучения иноязычному говорению. - М., 2017. - 223 с.
11. Прадун А.В. Обучение сторонам иноязычной речевой деятельности. Практическое пособие для студентов педагогических специальностей учреждений высшего образования 2-е издание, с изменениями; Барановичи РИО БарГУ, 2015. - 60 с.
12. Третьяк, О.В. Фонетические игры на уроках английского языка - Ориенбург, 2013. - 363 с.
13. Фёдорова Г.И. Компьютеры и Интернет в обучении иностранному языку - 2003. - №1. - 67 с.
14. Чистякова, Т. А. Обучение иностранным языкам в детских садах: пособие для учителей; Акад. пед. наук РСФСР, Ин-т общ.ипед. образования. - М.: Просвещение, 1964. - 295 с.
15. Щерба, Л.В. Языковая система и речевая деятельность - М., Едиториал УРСС, 2004. - 432 с.
16. Щукин А.Н. Методика обучения речевому общению на иностранном языке. Учебное пособие для преподавателей и студентов языковых вузов – Изд.: Москва «ИКАР», 2017. – 452с
17. Шахнарович, А. М. Проблемы психоллингвистики - М., 1987. - 256 с.
18. Шатилов С.Ф. Методика обучения немецкому языку в средней школе - М., Просвещение, 1986 2-е изд. 27.02.2002 -221 с.

Деткова Анастасия Леонидовна,
магистрант Московской международной академии
Усачёв Евгений Владимирович,
директор Института лингвистики Московской международной академии

**Особенности развития учебной автономии обучающихся с использованием
информационно-коммуникационных технологий при обучении
английскому языку в системе дополнительного образования**

Статья посвящена рассмотрению теоретических вопросов, таких как: понятие, характеристики, уровни и этапы самостоятельной работы; автономия обучения и условия ее формирования; цели и задачи, требования к организации самостоятельного обучения; индивидуализация учебного процесса; сущность, компоненты и алгоритм создания индивидуального образовательного маршрута; возможности ИКТ в организации самостоятельной работы учащихся и особенности развития учебной автономии с использованием ИКТ.

Anastasia L. Detkova,
master's degree student of the Moscow International Academy
Evgeniy V. Usachev,
Director, Institute of Linguistics, Moscow International Academy

**Developing learner autonomy with the use of technology in teaching the English
language in the system of additional education**

The article is devoted to considering such theoretical issues as: the concept, characteristics, levels and stages of independent work; learning autonomy and conditions for its formation; goals and objectives, requirements for organizing independent learning; individualization of the educational process; the essence, components and algorithm for creating an individual educational route; the possibilities of ICT in organizing independent work of students and features of developing educational autonomy using ICT.

Введение

В современном образовании особенно актуальными становятся учёт индивидуальных потребностей и возможностей обучающихся, а в связи с этим доступность и вариативность учебных материалов. В связи с этим задача реализации индивидуализации образовательного процесса является одной из приоритетных при подготовке к государственным экзаменам (ОГЭ, ЕГЭ) в настоящее время, и внедрение индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся призвано ее реализовать.

С другой стороны, в формировании ключевых компетенций в контексте требований современного образования важную роль играет дополнительное образование, которое призвано активизировать самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе по овладению иностранным языком.

Рассматривая возможность развития навыков самообразования будущих выпускников школы, в частности, при подготовке к государственным экзаменам по иностранному языку, важно отметить в этом процессе особую роль информационно-коммуникационных технологий, поэтому наиболее целесообразным способом и формой организации самостоятельной работы в старших классах дополнительного образования представляется индивидуальный образовательный маршрут (далее - ИОМ) с использованием информационно-коммуникационных технологий (далее - ИКТ) и онлайн-ресурсов в частности. Выбор этих ресурсов определяется с учетом цели обучения, уровня подготовки обучающихся и других факторов. Возможности использования интернет-технологий и технологии ИОМ в совокупности позволяют сделать самостоятельную работу обучающихся более целенаправленной, усилить контроль за ее выполнением, учитывать индивидуальные возможности подростков и подготовить к дальнейшей автономной учебе в вузе.

Стоит отметить, что процесс обучения иностранному языку является более эффективным при использовании информационно коммуникационных технологий. ИКТ и интернет-ресурсы несут в себе мощнейший потенциал для создания открытой информационно-образовательной среды и освоения новых способов деятельности для всех участников образовательного процесса. Учитывая, что школьные уроки ограничены общеобразовательной программой, то сфера дополнительного образования представляется площадкой, обладающей большим потенциалом для развития учебной автономии учащихся с привлечением ресурсов ИКТ.

В соответствии с введением новых федеральных образовательных стандартов становится актуальным использование в учебном процессе ИОМа. Поэтому в настоящее время крайне важно готовить обучающихся старшего школьного возраста к способности самостоятельно выстраивать собственный образовательный маршрут и умению работать с большим объемом информации на иностранном языке.

Все вышесказанное позволяет сформулировать актуальную для современного образования проблему, которая заключается в исследовании использования в учебном процессе ИОМ. Это особенно актуально для обучающихся старшего школьного возраста в рамках дополнительного образования при подготовке к государственному экзамену по английскому языку (ОГЭ, ЕГЭ) и выявлению возможностей использования ИКТ и онлайн-ресурсов, в частности, как средства проектирования и реализации ИОМ.

В ходе анализа литературы по данной проблеме обнаружилось, что достаточно большое количество исследований посвящено организации самостоятельной работе студентов в вузе. При этом значительно меньше внимания данному вопросу уделяется в рамках обучения в общеобразовательной школе. Как следствие, технология ИОМ недостаточно проработана, а на всех ступенях обучения английскому языку в рамках общеобразовательной школы практически отсутствует интеграция онлайн-ресурсов в сочетании с технологией ИОМа. Более того, ИОМ может подменяться понятием индивидуальной образовательной

программы (далее - ИОП). При этом представляет сложность включение ИОМ в учебную программу в качестве дополнительного ресурса индивидуализации обучения, в частности, при подготовке к итоговой аттестации по английскому языку.

Организация самостоятельной работы и формирование учебной автономии

Понятие «самостоятельная работа» (далее СР) не исчерпывается единым определением и может быть рассмотрено как в широком смысле в качестве организационной формы обучения, так и более узком, где самостоятельная работа определяется как: «деятельность учащегося, которая осуществляется на основе внешнего опосредованного системного управления ею со стороны преподавателя или обучающей программы, компьютера, при этом данный вид деятельности организуется и контролируется самим студентом в силу его внутренних познавательных мотивов» [3]. Последнее определение представляется наиболее полным, так как включает важные составляющие самостоятельной работы, которые будут рассмотрены далее более подробно.

С понятием самостоятельной работы тесно связана «учебная автономия» как высшая форма ее проявления. Как отмечают многие исследователи данного вопроса [2, 9], большинство определений учебной автономии основываются на определении, данном основоположником этого понятия Анри Холеком в 1981 году, как способности «брать ответственность за свою учебную деятельность».

Исследователи Вайнштейн Ю.В., Даниленко А.С., Шершнева В.А. [2], приводят точку зрения Д. Литтла, который выделяет три педагогических принципа формирования учебной автономии при обучении иностранному языку: 1) вовлечение в учебную деятельность (проявление ответственности за собственную учебную деятельность); 2) учебная рефлексия (критическое рассмотрение плана обучения, самой учебной деятельности и полученного результата); 3) использование целевого языка в качестве средства обучения.

Формирование учебной автономии перекликается с принципами организации «самостоятельной учебной деятельности», на что обращают внимание отечественные исследователи. К примеру, К.В. Симонян [7] считает, что «самостоятельная учебная деятельность – это путь к относительной, а впоследствии и к полной учебной автономии». Как отмечают Григорьева Е.Я. и Малеева Е.А. [4]: «Очевидно, что в рамках обучения в школьных условиях, автономию можно рассматривать ... как и цель, которую нужно достигнуть».

Согласно характеристикам и особенностям СР, выделенных китайскими исследователями [10], подчеркивающими важность эффективно применять стратегии обучения и значимость окружающей образовательной среды как материального условия самостоятельного изучения предмета, можно сделать вывод о необходимости включения ИОМ (как основную стратегию обучения) и ИКТ (как образовательной среды) в формат самостоятельной работы, что позволит сделать ее максимально эффективной.

Соответственно, можно выделить основные задачи по самостоятельной работе старших школьников (на базе предложенных Лыфенко Д.В. [5]):

1. развитие познавательной деятельности и творчества;

2. формирование компетенций, включая теоретические знания, практические умения и навыки;
3. формирование самоорганизации, самостоятельности и дисциплинированности.

Введение и использование самостоятельной работы подразумевает целеполагание, которое обусловлено обучаемым предметом, общей целью организации и вида самостоятельной работы, используемых материалов.

Проанализировав основные требования, предъявляемые к организации самостоятельной деятельности обучающихся, упомянутых некоторыми исследователями [3, 5], мы объединили и свели их к следующим:

1. наличие конкретной цели на любом этапе деятельности;
2. понимание обучающимся порядка выполнения работы;
3. разнообразие форм и видов заданий;
4. управление процессом работы;
5. развитие познавательных способностей;
6. развитие инициативы в принятии решения;
7. поддержание мотивации у обучающихся;
8. использование современных средств ИКТ;
9. качество источников информации;
10. качество достигнутых результатов;
11. содержание и логика изложения;
12. условия организации самостоятельной работы.

Перечисленные факторы, необходимые для осуществления эффективной СР, дополнительно подчеркивают необходимость включения ИКТ в организацию СР и важны для учета всех требований при моделировании индивидуального образовательного маршрута (далее ИОМ).

Можно подытожить, что важным условием эффективной организации самостоятельной работы обучающихся является совместная работа с преподавателем по планированию, осуществлению и оценке результатов. На наш взгляд, данный фактор является основополагающим в совокупности с поэтапностью развития автономии, обосновывающим необходимость разработки ИОМ для обучающихся.

Разработка индивидуального образовательного маршрута

При реализации программ дополнительного образования может быть использован ИОМ, который нашел свое отражение во ФГОС нового поколения, что обусловлено индивидуализацией образовательного процесса. В основе построения индивидуального образовательного маршрута при обучении английскому языку лежат «теоретические принципы личностно ориентированного, дифференцированного и разноуровневого обучений» [11].

Понятие «индивидуального образовательного маршрута» имеет разные трактовки в методологии современного образования, что выявил анализ литературы по данной теме. Более того, несмотря на то, что педагоги в настоящее время указывают на отличия индивидуального образовательного маршрута от индивидуальной образовательной траектории (далее - ИОТ) и ИОП, в

методической литературе можно наблюдать интерференцию понятий ИОМ и ИОП [10]. Во многих положениях образовательных учреждений подход достаточно общий: «Индивидуальный образовательный маршрут – это форма организации обучения, основанная на принципах индивидуализации и вариативности образовательного процесса, способствующая реализации индивидуальных образовательных потребностей и права обучающихся на выбор образовательного пути на фиксированном этапе обучения» [8].

Как правило, разработка индивидуального образовательного маршрута с вариативностью его прохождения производится педагогом, но право построения финального маршрута обучения обычно принадлежит самому обучающемуся. Задача педагога во всем этом процессе не только правильно спроектировать ИОМ, но и помочь в дальнейшем учащемуся правильно реализовать свой индивидуальный план. С этой целью создаются определённые условия. Условия для проектирования ИОМ:

- изучение потребностей и способностей обучающихся,
- обеспечение многообразия и разнообразия деятельности,
- предоставление свободы выбора,
- организация мониторинга.

При проектировании ИОМ важно понимать его основные особенности:

- 1) Позиция обучающегося как субъекта выбора образовательной деятельности.
- 2) Избыточность компонентов содержания обучения (для обеспечения возможности их выбора).

Исходя из предложенных различными исследователями идей по организации деятельности педагога при разработке ИОМа [12], мы переработали алгоритм создания, который можно свести к следующим этапам:

1. Выявление индивидуальных потребностей учащихся;
2. Постановка цели и задач обучения;
3. Определение срока достижения цели;
4. Отбор содержания и форм обучения;
5. Определение сроков прохождения этапов;
6. Этап реализации ИОМ;
7. Контроль выполнения и коррекция деятельности учащегося;
8. Рефлексия и самоанализ результатов деятельности.

Универсального рецепта создания ИОМ нет, но есть алгоритмы, которые включают в себя меньше этапов, условно их можно свести к основным четырем [1, 10]:

1. подготовительный (диагностический и аналитико-исследовательский),
2. программирование ИОД - индивидуальной образовательной деятельности (организационно – проектировочный),
3. реализация (деятельностный),
4. контроль (итоговый).

Независимо от того, сколько этапов выделяют исследователи, самый важный и основной этап, несомненно, это подготовительный. Именно на этом этапе педагог определяет учебные модули, темы и их содержание, последовательность

и временные рамки, источники информации, формы взаимодействия, работы и контроля.

Для проектирования ИОМ не менее важными являются принципы построения индивидуальной образовательной программы, также отраженные в работе китайских и российских исследователей [1, 6, 10], в которых включены вариативность учебного пути, разнообразие форм, рефлексию, учет индивидуальных особенностей и формирование метаумений.

Для проектирования индивидуального образовательного маршрута не менее важны компоненты построения ИОМ, приведенные Будаевой Н.А. [1]: целевой, содержательный, технологический, диагностический, организационно-педагогический, результативный. Практически все эти компоненты построения самостоятельной учебной работы легко проектируются с включением ИКТ и онлайн-ресурсов.

Использованием ИКТ при обучении иностранным языкам

Использование ИКТ и онлайн-ресурсов в частности является перспективным инструментом формирования учебной автономии, позволяя индивидуализировать процесс обучения, поскольку обучающиеся могут выбирать информацию, наиболее отвечающую их интересам, потребностям, способностям и когнитивным особенностям.

Не вызывает сомнения тот факт, что использование ИКТ при изучении иностранных языков является обязательным. Онлайн-ресурсы в осуществлении самостоятельной работы предоставляют ряд преимуществ:

1. возможность применения деятельностного подхода к учебному процессу;
2. индивидуализация учебного процесса при сохранении его целостности;
3. создание эффективной системы управления информационно – методическим обеспечением образования;
4. увеличение объёма предлагаемого для ознакомления материала.

Развитие учебной автономии способствует развитию умений и навыков, необходимых для будущего самообразования в области изучения английского языка, а также принимать собственные решения и брать на себя ответственность за них.

Как отмечают исследователи Володарская Е.Б., Жук Л.Г., Печинская Л.И. [3], применение Интернет-технологий для преподавателя позволяет сделать самостоятельную работу более целенаправленной, усилить контроль за ее выполнением и учитывать индивидуальные возможности обучающихся. Также исследователи говорят об изменении роли педагога в организации СРО с использованием ИКТ, «который становится менеджером образовательного процесса, организуя и направляя познавательную деятельность обучающихся» [3]. Таким образом, преподаватель при осуществлении индивидуализации образования уже не является доминирующей фигурой, а лишь вспомогательной.

Д.В. Лыфенко пишет о возможности ИКТ для изучения английского языка дистанционно в синхронном и асинхронном режиме осуществлять коммуникацию: «Противоречие между ограниченной возможностью общаться на иностранном языке в рамках учебного процесса можно разрешить, применяя ИКТ и

цифровые технологии как инструмент организации и контроля самостоятельной работы» [5].

Однако, в процессе обучения преподаватель должен руководить стратегиями, быть ответственным за контроль над процессом обучения и оценку результатов обучения. Можно сделать вывод, что самостоятельное обучение – «это совсем не независимое, изолированное самообучение студента, а осознанное, целенаправленное, спланированное активное обучение студента под руководством преподавателя» [10].

Все вышесказанное имеет смысл только тогда, когда педагогом правильно выстраивается постепенное формирование автономии у обучающегося. Многие исследователи отмечают, что самостоятельный режим обучения иностранному языку сопровождается трудностями (самостоятельный поиск информации и решение проблемы, необходимость самоорганизации и планирования), что неизбежно приводит к снижению мотивации и интереса к изучению предмета в целом или к выполнению определенных видов деятельности на изучаемом языке. В связи с этим процесс формирования и развития автономии требует разработанных практических методик, и поэтому сочетание ИОМ с онлайн-ресурсами представляется наиболее оптимальным.

Заключение

В данной статье мы рассмотрели определение, этапы и задачи, требования к организации самостоятельной работы и деятельности обучающихся. Мы определили понятие автономии и сделали вывод, что автономия представляет собой достаточно высокую, но опосредованную степень самостоятельной работы, которая имеет свои характеристики и задачи. Самостоятельная работа должна быть организована поэтапно и приводить к полной автономии обучающегося. Этому способствует проектирование индивидуального образовательного маршрута в обучении иностранному языку.

В ходе изучения вопроса мы выявили, что создание ИОМ следует алгоритму, с соблюдением определенных этапов и основных принципов, которые мы рассмотрели выше. Также существуют определенные компоненты, которые нужно учитывать при проектировании ИОМа.

Помимо всего перечисленного, мы рассмотрели роль педагога и возможности ИКТ в организации самостоятельной работы и построении индивидуального образовательного маршрута в обучении английскому языку при подготовке к государственному экзамену (ОГЭ, ЕГЭ) и обнаружили, что использование интернет-ресурсов способствует выполнению важных задач. В связи с чем можно сделать вывод, что самостоятельная работа, построенная на базе ИОМ, в сочетании с ИКТ обучающегося увеличивает эффективность изучения английского языка и подготовку к государственным экзаменам.

Дальнейшее детальное рассмотрение возможностей онлайн-ресурсов в области подготовки к государственному экзамену по английскому языку позволит нам соотнести деятельность педагога и обучающегося в рамках ИОМ с применением ИКТ и подобрать подходящие онлайн-ресурсы в целях подготовки к экзамену по английскому языку.

Список использованных источников

1. Будаева Н.А. Разработка и оформление индивидуального образовательного маршрута. Методическое пособие. Усть-Кут, 2015г.
2. Вайнштейн, Ю. В. Информационные технологии как инструмент формирования учебной автономии / Ю. В. Вайнштейн, А. С. Даниленко, В. А. Шершнева // Теория и методика обучения и воспитания в современном образовательном пространстве : сборник материалов III Международной научно-практической конференции, Новосибирск, 16 января – 09 2018 года. – Новосибирск: Общество с ограниченной ответственностью «Центр развития научного сотрудничества», 2018. – С. 61-66. – EDN YQXCYH.
3. Володарская Е.Б., Жук Л.Г., Печинская Л.И. Использование информационно-коммуникационных технологий при обучении иностранному языку как средство активизации самостоятельной работы студентов в неязыковом вузе // Вопросы методики преподавания в вузе. – 2017. – Т. 6. – № 23. – С. 30-37. – DOI 10.18720/HUM/ISSN2227-8591.23.4. – EDN UQHTWW.
4. Григорьева Е.Я., Малеева Е.А. Автономия учащихся как принцип организации обучения иностранным языкам // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – №2.;
5. Лыфенко, Д. В. Организация и контроль самостоятельной работы студентов с использованием цифровых технологий / Д. В. Лыфенко // Научные труды Калужского государственного университета имени К.Э. Циолковского, Калуга, 14 апреля 2021 года. – Калуга: Издательство Калужского государственного университета им. К.Э. Циолковского, 2021. – С. 127-133. – EDN FXMLHJ.
6. Методические рекомендации «Модель построения индивидуального образовательного маршрута с помощью цифровой образовательной среды», СОШ № 37 им. Выдающегося земляка Тартышева А.М., Кострома, 2019.
7. Симонян, К. В. Использование информационно-компьютерных технологий как основы автономного обучения / К. В. Симонян // Вестник Московского государственного лингвистического университета. – 2007. – № 519-2. – С. 72-81. – EDN JYCEOF.
8. Слепухин А. В. Возможности информационно-коммуникационных технологий в реализации индивидуальных образовательных маршрутов студентов педагогического вуза // Педагогическое образование в России. 2011. №2.
9. Сухорукова, Е. В. Возможности применения современных интернет ресурсов в самостоятельной работе студентов / Е. В. Сухорукова // Организация самостоятельной работы студентов по иностранным языкам. – 2019. – № 2. – С. 120-127. – EDN AZOTCN.
10. Шао Инцзе. Реализация индивидуальной образовательной программы в процессе обучения русскому языку // Дискуссия. 2017. №2 (76).
11. Шаманова, Х. Х. Применение индивидуального образовательного маршрута при обучении в вузе / Х. Х. Шаманова // Актуальные вопросы в науке и практике : сборник статей по материалам XIV международной научно-практической конференции, Самара, 04 февраля 2019 года. – Самара: Общество с ограниченной ответственностью Дендра, 2019. – С. 81-87. – EDN ZBPUGT.
12. Шеманаева Мария Александровна. Алгоритм разработки индивидуальной образовательной траектории // Концепт. 2017. №S12.

Ершова Анастасия Владимировна,
магистрант Московской международной академии
Орлова Ольга Сергеевна,
К.филол.н. Московской международной академии

Особенности происхождения английских фразеологических единиц, содержащих в своей семантике компонент цветообозначения

В статье рассматривается история основных английских цветовых обозначений и английских фразеологических единиц, содержащих в своей семантике колоративные элементы.

Anastasiya V. Ershova,
master's degree student of the Moscow International Academy
Olga S. Orlova,
Moscow International Academy

Origin features of english phraseological units containing in their semantics the color designation component

The article replaces the history of the main English color designations and English phraseological units containing color elements in their semantics.

Для раскрытия особенностей происхождения фразеологических единиц с элементом цветообозначением в своем составе было бы логично рассмотреть историю происхождения самих колоративных элементов. В данной работе рассматривается история основных английских цветовых обозначений, а именно: red (красный), orange (оранжевый), yellow (желтый), green (зеленый), blue (голубой), indigo (синий), violet/purple (фиолетовый), что составляет цветовую палитру радуги. В дополнении, будут рассмотрены цвета, не входящие в цветовую палитру радуги, но также относящиеся к основным: white (белый), black (черный), brown (коричневый), gray (серый).

Красный/Red

1. Adj 1) красный, алый, багряный (синонимы: crimson, scarlet, ruby, burgundy, cherry); 2) багровый, румяный; 3) революционный, коммунистический; 4) рыжий; 5) окровавленный.

2. n 1) красный цвет; 2) золото.

Древнее значение красного цвета связано с солнцем и огнем. Язык также свидетельствует о связи красного цвета с огнем. roast – варить, жарить, обжигать; russet – бурый, рыжий; roster – военный порядок; rousing – возбуждающий, сильный, жестокий; red – красный. Однако, кроме прочной ассоциации красного цвета с огнем, существуют и другие. Красный – это цвет любви, страсти, силы, мести, крови, символ Воскресения и самопожертвования. Кроме того, часто красный

цвет применяется для выражения каких-либо эмоций, ассоциирующимся с чем-то неприличным или даже безнравственным, например, to get/have a red face – покраснеть (от смущения).

В XVI – XVII веках в Англии и Шотландии красный носили только высшие церковные чины, а бедняки красили свои одежды, используя сок ягод и коры. В XIX веке красный приобрел революционное значение и выступал как знамение перемен благодаря социалистам в Англии и Франции.

Значение цвет приобретает в зависимости от ситуации. В настоящее время в языке красный цвет имеет множество значений и может быть связан с активными действиями, с сильным, мужским началом, энергией, вызывать ассоциации с войной, агрессией, опасностью, эмоциями, страстью.

Оранжевый/Orange

1. n 1) апельсин; 2) апельсиновое дерево; 3) оранжевый цвет.
2. a оранжевый.

Оранжевый цвет имеет ассоциативную связь с апельсинами, которые впервые упоминаются в китайских свитках около 4000 лет назад. В 30-400е гг. XX века телефонными диспетчерами использовалась фраза «Give me an orange» для осуществления междугороднего звонка.

В настоящее время цветы апельсинового дерева являются популярным элементом флористики. Кроме того, оранжевый используется работниками дорожных служб из-за своей яркости и заметности.

Желтый/Yellow

1. a 1) желтый; 2) разг. трусливый; 3) человек с желтым цветом кожи.
2. n 1) желтый цвет, желтизна; 2) желток.
3. v 1) желтеть.

Для древних людей желтый/золотой цвет – это символ солнца и символ зрелости пшеницы. Более того, желтый – это символ божественного озарения и святости, символ денег и богатства.

Однако помимо положительных значений, желтый имеет и негативные ассоциации. Желтый – это цвет болезни. Желтые кресты ставили на чумных домах, а желтый флаг на борту судна означал наличие на корабле инфекционных больных, выступал как знак карантина. Иногда желтый цвет означает страх и трусость. Например. Во Франции также существовала традиция выкрашивать двери предателей желтой краской.

Зеленый/Green

1. adj 1) зеленый; 2) покрытый зеленью; 3) растительный; 4) незрелый, сырой; 5) молодой, неопытный; 6) полный сил, цветущий; 7) бледный, болезненный.
2. n 1) зеленый цвет; 2) растительность; 3) зелень, овощи; 4) молодость, сила
3. v 1) делать (ся) зеленым; 2) красить в зеленый; 3) разг. обманывать.

Зеленый, как и многие другие цвета, имеет положительные и отрицательные значения. С одной стороны, в английском языке зеленый выражает зло, зависть, ревность, притворство. Однако, с другой стороны, зеленый – это цвет обновления, свежести, легкомыслия и незрелости.

Зеленый цвет – это символ земли, плодородия и растительности. В древности этот цвет использовался ацтеками как символ власти. Часто зеленый связывают с ожиданием весны, он является цветом воскресения, постоянства. Это цвет богини Афродиты. Зеленый цвет чаще ассоциируется с женщинами, поскольку символизирует слабость, безволие и пассивность. В английском фольклоре для девушки зеленый цвет означал позор, поскольку являлся показателем ее распутной жизни (она слишком много времени проводила с молодыми людьми на зеленых лугах – *a bride in green ashamed to be seen*).

Голубой/Blue

1. adj 1) голубой, лазурный, синий; 2) посиневший, с кровоподтеками; 3) испуганный, унылый, подавленный; 4) непристойный; 5) порнографический.

2. n 1) синий цвет; 2) синяя краска; 3) матросы; 4) синька.

3. v 1) красить в синий цвет.

Голубой – это цвет неба, моря, высоты и глубины, символ постоянства, преданности, правосудия и совершенства мира. Более того, голубой часто означает величие духа и развитый интеллект. Например, древние бретонцы наносили на кожу голубые татуировки перед сражением, для устрашения врагов гневом небес. А в католичестве голубой – это цвет искреннего благоразумия и любви к Богу, божественного проведения и бессмертия души. Но, с другой стороны, голубые огни в английском фольклоре часто ассоциируются с приведениями. Более того, иногда голубой используется в погребальных ритуалах. В противопоставление революционному красному цвету, голубой/синий – это цвет консерватизма.

Французские аристократы в средние века клялись «кровью Бога», однако вместо слово «Бог», «голубой» использовался как его синоним, что впоследствии привело к появлению выражения «голубая кровь».

Голубой цвет прочно ассоциируется с водной стихией. Кроме того, голубой – это женский цвет, означающий пассивность и нерешительность. Голубой – это, также, цвет безоблачного неба и символ истины.

Позднее, голубой был связан с меланхолией, возможно по причине вечерних, грустных песен (*blues*).

Фиолетовый/Purple

1. n 1) пурпурный цвет, пурпур, багрянец; 2) фиолетовый цвет.

2. adj 1) пурпурный; 2) фиолетовый; 3) богатый, пышный.

3. v 1) окрасить в пурпурный.

Фиолетовый – это последний цвет спектра радуги, который получается в результате смешения красного и синего цветов, объединяя тем самым мужественность красного и женственность синего. Кроме того, фиолетовый – символизирует богатство и знатность происхождения.

Фиолетовый появился благодаря улиткам, а именно улиткам из семейства мурексов, которых называли *purpura*, обитающим в Средиземном море. Железы улитки обладали красящим пигментом. Однако выделяющийся секрет был желтого цвета, но по прошествии времени изменял свой цвет сначала на зеленый, затем синий, темно-красный и наконец на фиолетовый. Поэтому *purpura* или фиолетовый, пришел из ближневосточных языков сначала в греческий, затем в

латынь и, в конечном итоге, в основные языки Европы. Моллюски стали объектом ловли для производства красителя. Однако, для производства одного грамма красителя необходимо было выловить и обработать десять тысяч моллюсков, поэтому, получаемый пурпурный пигмент был очень дорогим. Благодаря такому сложному и затратному производству, позволить себе окрашивать одежду в этот цвет могли только высшие чины и императоры.

В настоящее время, как и многие цвета, фиолетовый имеет двойственное значение. Например, фиолетовый часто ассоциируется нами с гематомами на теле (синяк, фингал и т.д.).

Белый/White

1. adj 1) белый; 2) бледный; 3) седой; 4) прозрачный, бесцветный; 5) невинный, чистый, незапятнанный; 6) честный, прямой.

2. n 1) белый цвет, белизна; 2) белила; 3) белок (яйца/глаза); 4) чистота, непорочность.

Белый – это символ чистоты, надежды, добра, невинности, искренности. Белый может означать отсутствие цвета или наоборот, совокупность всех цветов радуги. Кроме того, белый часто ассоциируется с божественностью, святостью и мудростью. Друиды, например, часто использовали белые одежды в своих ритуалах и белых быков для жертвоприношений. В противопоставление черному – цвету тьмы и символу Преисподней, белый – это цвет божественности. Многие священники обличены в белые одежды, как и ангелы, изображаемые на иконах.

Деятели искусства часто связывали белый со светом Луны, с богиней Дианой. Он выражал девственность, иногда граничащую с трауром. Например, овдовевшие женщины высших слоев населения и монахини носили белые одежды в знак траура и отрешенности от жизни, отсутствия красок жизни. Однако, белый саван священнослужителей ассоциировался с бессмертием тела Господа.

Черный/Black

1. adj 1) черный; 2) темный; 3) темнокожий; 4) мрачный, безнадежный; 5) злой; 6) грязный; 7) недекларируемые доходы.

2. n 1) черный цвет; 2) черная краска; 3) афроамериканец.

3. v 1) окрашивать в черный; 2) чернить; 3) маскировать; 4) засекречивать.

Черный – это символ первобытной пустоты, абсолютное отсутствие всех цветов. В английском языке, черный цвет – это цвет ночи, смерти, пустоты, отрицания, отчаяния, тишины, раскаяния и греха.

С религиозной точки зрения, черный ассоциируется с трауром и скорбью. В данном значении черный использовался со времен Древнего Рима и Египта. Во время траурной церемонии, ее участники были одеты в черные одежды. Они полагали, что людей в черном не сможет узнать и причинить вред душа умершего, а вуаль на лице должна была запутать демонов и не позволить им забрать другую душу в иной мир.

Черный часто является вестником печали. Это значение впервые упоминается в античном мифе об Аполлоне и Коронис. Когда ворон принес Аполлону весть об измене Коронис, он был проклят и стал черным. В XVI веке черный прочно укрепился в значении траура. Однако, у черного цвета есть и положительное

значение. Во времена Шекспира черный приобретает значение постоянства и часто встречается в одежде влюбленных. Кроме того, в это же время, черный приобрел положительное значение, и это покой. Но, одновременно с этим, покой, прежде всего ассоциируется со смертью.

Коричневый/Brown

1. adj 1) коричневый, бурый; 2) Brown bread – хлеб из непросеянной муки; 3) смуглый; 4) суровый.

2. n 1) коричневый цвет, краска.

3. v 1) делать(ся) коричневым, загорать; 2) поджаривать.

В древнем Египте коричневый был символом жизни, благодаря ассоциации с почвой. В настоящее время, коричневый, по-прежнему, связан с осознанием своих «корней» и надежностью.

Более того, коричневый является одним из самых безопасных цветов. Это основано на исследованиях Министерства транспорта Великобритании в 1971 году. По результатам данного исследования ученые пришли к выводу, что черные и белые машины чаще попадают в аварии, на втором месте идут красные, синие, серые, золотистые и серебряные, коричневые и желтые замыкают список.

В эпоху возрождения, в Европе, одежда коричневого цвета была связана со смирением и самоотречением. Поэтому одежда коричневого цвета чаще всего использовалась христианскими монашескими орденами.

Серый/Gray

1. adj 1) серый; 2) седой; 3) бледный, болезненный; 4) пасмурный, сумрачный.

2. n 1) серый цвет; 2) седина.

3. v 1) красить в серый цвет; 2) седеть.

Серый – это символ бесцветности и неопределенности. Кроме того, серый – это цвет праха и часто ассоциируется со смертью и трауром, что перекликается с черным, поскольку серый получается в результате смешения черного и белого цветов. Поэтому серый имеет значение, смежное со значениями черного и белого цветов.

С религиозной точки зрения, серый – это символ отречения. (The) gray Washer by the Ford. Это выражение ассоциируется с древним ирландским мифом о духе смерти. Он стирает белье в воде, и когда человек приближается к нему, дух поднимает белье. Оно оказывается трупом обреченного с обилием смертельных ран на теле.

Ежедневно человек сталкивается с большим количеством факторов внешней среды, в том числе с цветом. С момента рождения человек сталкивается с цветами и звуками. И поскольку цвет сопровождает нас с момента рождения и до ее окончания и имеет человек естественным образом отразил ее в своей лингвистической картине мира. Кроме того, речь человека обладает большой эмоциональной окраской, поэтому цвет также нашел свое место в его структуре.

Жакупова Янина Сергеевна,

студентка магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Формирование лексического минимума учащихся старших классов как средство совершенствования их иноязычных умений

В статье освещены проблемы совершенствования иноязычного лексического минимума учащихся старших классов в соответствии с требованиями государственных стандартов в области среднего образования к лексической стороне речи старшеклассников. Авторами рассмотрены основные этапы процесса овладения учащимися старших классов лексического материала с учетом их возрастных и психологических особенностей, в том числе развитых на достаточном уровне когнитивных способностей и метасознания; проведен анализ проектной и игровой педагогических технологий обучения как эффективных средств совершенствования лексических умений учащихся; приведены примеры их использования на уроках иностранного языка. В статье обоснована целесообразность использования проектной технологии на этапах введения новых лексических единиц и рефлексии, а также применения методов и приемов игровой технологии на всех трех этапах развития иноязычных лексических умений и навыков.

Yanina S. Zhakupova,

master's degree student of the Moscow International Academy

Development of the lexical minimum of high school students as a means of improving their foreign language skills

The article highlights the problems of improving the foreign language lexical minimum of high school students in accordance with the requirements of state standards in the field of secondary education to the lexical side of the speech of high school students. The authors consider the main stages of the process of mastering lexical material by high school students, taking into account their age and psychological characteristics, including cognitive abilities and meta-consciousness developed at a sufficient level; the analysis of project and game pedagogical teaching technologies as effective means of improving students' lexical skills is carried out; examples of their use in foreign language lessons are given. The article substantiates the expediency of using project technology at the stages of introducing new lexical units and reflection, as well as the application of methods and techniques of game technology at all three stages of the development of foreign language lexical skills.

На сегодняшний день английскому языку в казахстанском обществе уделяется все больше внимания. Согласно инструктивно-методическому письму министерства образования и науки Республики Казахстан на 2022-2023 учебный год обучающиеся к завершению курса общего среднего образования должны

овладеть иностранным языком, в частности лексическим минимумом, на уровне В2 в соответствии с общеевропейским стандартом [НАО имени И.Алтынсарина, 2022, 151]. Данный уровень подразумевает овладение 2750-3750 лексических единиц. Поэтому, при сегодняшней сетке часов, отведенных на изучение иностранного языка в 10-х и 11-х классах в 108 часов в год, крайне необходимым является поиск и применение инновационных, продуктивных технологий, способствующих совершенствованию лексических иноязычных умений школьников.

Что же такое лексический минимум (лексический запас) школьников? Наиболее емкими представляется определение пассивного и активного лексического минимумов, данные Н.Д. Гальсковой и Н.И. Гез. Активный лексический минимум представляет собой совокупность лексических единиц, которые учащиеся должны использовать в говорении и письменной речи при выражении своих мыслей. Пассивный (рецептивный) же минимум есть лексические единицы, которые учащиеся должны понимать в рецептивных видах речевой деятельности (аудировании, чтении) [Азимов, Щукин, 2009, 108].

Работа по формированию лексических навыков, в частности пополнения лексического минимума, происходит в три этапа: ознакомление с новым лексическим материалом; этап тренировки, где используются дифференцированные упражнения (на имитацию, подстановку, трансформацию и т.д.) и этап рефлексии, на котором происходит применение лексических единиц в продуктивных и рецептивных видах речевой деятельности.

На первом, ориентировочно-подготовительном этапе учитель мотивирует учащихся к познавательной деятельности, вводит лексические единицы, контролирует их понимание. Учащиеся осмысливают значения и формальные признаки лексической единицы.

Во время следующего, тренировочного этапа происходит закрепление лексических единиц, их подстановка и трансформация. Учащиеся на этом этапе при помощи тренировочных и условно-речевых упражнений овладевают формой слова, его значением и назначением.

На третьем, вариативно-ситуативном этапе осуществляется применение пройденных лексических единиц на продуктивном и репродуктивном уровне. При этом задача преподавателя – мотивировать и вовлекать учащихся в занимательные ситуации общения, сообразные психологическим и возрастным особенностям учеников. Учащиеся используют новую тематическую лексику в контексте иноязычной ситуативной монологической и диалогической речи.

На старших этапах у учащихся проявляется все больше способностей к саморефлексии, формируется метасознание, способствующее осознанному контролю имеющихся и приобретаемых знаний. Метакогнитивные навыки помогают учащимся при необходимости осуществить быстрый переход лексических единиц из рецептивного минимума в продуктивный.

Развитое на должном уровне метасознание обучающихся значительно упрощает процесс овладения рецептивными и продуктивными лексическими навыками. Рецептивные навыки помимо узнавания уже знакомых лексических единиц также помогают учащимся самостоятельно ввести в свой пассивный

лексический минимум ранее неизвестное слово. К ним относятся: раскрытие значения слова с помощью контекста (Kazakhstan became *independent* in 1991.), понимание слова за счет знания правил словообразования (*kind, kindness*), дифференцирование схожих по звучанию и написанию слов, определение заимствованных слов и т.д. Продуктивные навыки позволяют в полной мере реализовать коммуникативное намерение. К ним относятся: правильный подбор слов в соответствии с ситуацией общения, сочетание нового лексического материала с уже усвоенным, выполнение эквивалентных замен, владение механизмом распространения и сокращения предложений, использования синонимичного и антонимичного ряда и т.д. Таким образом, достаточно развитое метакогнитивное сознание является одним из важных факторов успешного освоения лексики. Как уже было замечено, у большинства учащихся старшего этапа обучения оно сформировано в достаточной степени. Задачей педагога будет помощь нуждающимся в его развитии ученикам.

Для учащихся старшего возраста характерна более эффективная концентрация внимания при запоминании нового материала, однако их внимание селективно и имеет активный характер запоминания. Данный фактор говорит о необходимости использования занимательных, разнообразных, соответствующих именно старшей возрастной группе заданий, упражнений, методов контроля сформированности лексических умений и навыков. Важно, чтобы концентрация внимания учащихся включала в себя важный элемент узнавания и возможности получения новой информации, связанной с тем, что они уже знают. В связи с этим целесообразным будет использование коммуникативной установки в начале урока. Коммуникативная установка – это интеллектуальная настроенность, предрасположенность к определенным отношениям к людям, предметам и событиям, с которыми индивид вступает в коммуникацию. Коммуникативная установка определяет коммуникативное поведение индивида; от нее зависит, осуществится ли коммуникация, не прервется ли она, едва начавшись, и насколько будут решены задачи, поставленные участниками коммуникации (учитель и ученики). Коммуникативные установки могут прямо выражаться либо в виде эмоционального притяжения или неприятия, либо рациональной оценки [Азимов, Щукин, 2009, 143].

Психологические особенности учащихся старшего звена обуславливают соблюдение следующих важных предписаний при обучении лексической стороне речи:

- 1) Учет развитости метасознания учащихся, их возрастных особенностей при отборе заданий и упражнений.
- 2) Концентрацию большего внимания на самостоятельную, поисковую работу учащихся на изучаемом языке.
- 3) Правила подачи нового лексического материала.
- 4) Использование беспереводного способа семантизации новых лексических единиц как основного.
- 5) Необходимость разнообразия в тренировочных и условно-речевых упражнениях.

б) Важность использования коммуникативной установки на этапе предъявления нового лексического материала.

Таким образом, учет вышеизложенных предписаний превратит овладение лексикой из привычной учебной рутины в интересный, а значит более продуктивный процесс погружения в языковую среду.

В настоящей статье рассматриваются особенности использования проектной и игровой технологий обучения в формировании иноязычного лексического минимума старшеклассников на всех трех этапах работы с лексикой с учетом их психологических особенностей, использование которых создает большие возможности для самостоятельной когнитивной деятельности учащихся.

Применение проектной технологии соответствует одному из основных подходов в обучении – системно-деятельностному подходу, суть которого состоит в развитии у учащихся навыков самостоятельной познавательной деятельности, таких как: поиск информации, ее анализ и синтез, сравнение, обобщение, классификация, решение с ее помощью практических задач, проведение аналогий. Именно поэтому огромное внимание уделяется развитию у учащихся умений целеполагания, оценки, рефлексии, планирования. Использование проектной технологии в обучении предполагает работу в данном направлении, способствует созданию языковой среды и потребности применения иностранного языка на практике. Метод проектов отражает личностно-ориентированный подход в обучении, способствует изучению практики жизни средствами иностранного языка в реальном информационном пространстве.

Идея проектной методики зародилась в начале прошлого столетия в США в трудах Х.В. Хиллпатрика как реализация концепции инструментализма Дж. Дьюи [Копылова, 2004, 133]. Метод проектов отображал его гуманистическое направление в философии и образовании.

Обращаясь к современной методологии, можно выделить определение Е.С. Полата, который рассматривает проектную технологию как совокупность исследовательских, поисковых, проблемных методов, творческих по самой своей сути [Полат, 2001, 272].

Согласно определению И.А. Зимней, метод проектов есть технология обучения, базирующаяся на конструировании модели социального взаимодействия в малой группе во время учебного процесса [Зимняя, 1999, 10]. Главный тезис этого метода – ребенку интересно учиться, если он понимает, что приобретенные знания можно применить в жизни и получить от их применения радость и пользу.

Проект направлен на получение конечного продукта совместно спланированной деятельности субъектов учебного процесса на изучаемом языке. При реализации данной технологии наблюдается активность и мотивированность участников учебного процесса за счет коллективной ответственности, реализация идей взаимного обучения. Применение метода проектов ведет к непроизвольному запоминанию учащимися иноязычных грамматических явлений и лексических единиц. К преимуществам проектной технологии обучения необходимо отнести ее нацеленность на актуальную сегодня исследовательскую, поисковую модель обучения. При использовании метода проектов на уроках иностранного языка выделяются следующие виды проектов:

- 1) Конструктивно-практические проекты (создание ситуации общения).
- 2) Ролевые проекты (урок-игра с самостоятельным распределением ролей среди учеников).
- 3) Исследовательские и страноведческие проекты (повествование о традициях английского чаепития).
- 4) Творческие проекты (сочинение).
- 5) Проекты сценариев (проведение праздника Наурыз на английском языке).
- 6) Издательские проекты (публикация статьи).
- 7) Проекты конкретного социологического исследования. Например, проект по теме «Создание и устное сообщение о вымышленной стране (география, законы, экономика, индустрия)» раздела Виртуальная реальность, изучаемого в 10-м классе общественно-гуманитарного направления уровня общего среднего образования по обновленному содержанию [МО РК, 2019, 45].

По-настоящему продуктивные, полезные и занимательные проекты должны отвечать следующим требованиям:

- 1) Проект не должен выходить за пределы основной программы обучения, он делает ее более глубокой, осмысленной и мотивированной. Работа над проектом идет в дополнительную нагрузку.
- 2) В проектных командах царит атмосфера равноправия, сотрудничества и взаимопомощи. Каждый ученик осознает свою роль в совместной работе и ее значимость.
- 3) Отсутствует соревновательный элемент между командами. Участники получают удовольствие, делясь друг с другом своим опытом, идеями и результатами.
- 4) Каждый член команды ответственен за конечный результат.

Использование проектной технологии является целесообразным при обучении иноязычной лексике. Учащиеся погружаются в иноязычную среду. Поиск иноязычной информации за рамками учебной программы, ее анализ и отбор ведут к увеличению рецептивного вокабуляра. Постоянное же использование тематического словаря при оформлении и представлении проекта на английском языке способствует увеличению продуктивного лексического минимума, который одновременно является и рецептивным минимумом учащихся. Тематический вокабуляр учащихся пополняется внепрограммными лексическими единицами профильной направленности. А тот факт, что основная часть работ проводится учащимися самостоятельно и за пределами учебной аудитории, позволяет увеличить время занятия иностранным языком и словарный запас учащихся, практически не используя урочное время.

В ходе работы над проектами формирование лексических минимумов происходит соразмерно их объемам: учащиеся пополняют свой продуктивный лексический минимум в рамках презентации проекта. В то же время увеличивается их рецептивный минимум, который также пополняется в процессе наблюдения и осмысления проектов других участников.

Таким образом, проектная технология – продуктивная технология обучения, воспитывающая самостоятельность и ответственность учащихся,

способствующая становлению их поисковых и исследовательских навыков, а также становлению прочной языковой базы. Использование данной технологии в учебном процессе создает большие возможности для формирования у учащихся собственной точки зрения и принятия точки зрения партнеров при разрешении проблемных ситуаций. Применение проектной технологии требует высокого профессионализма, мастерства и компетентности преподавателя, в рамках которой он стремится научить своих подопечных не только владеть информацией, но и понимать ее, обрабатывать, уметь применять на практике. Важно, что учащиеся с удовольствием получают знания, поскольку занимаются творческой деятельностью.

Проектную технологию целесообразно применять на этапах введения новых лексических единиц, рефлексии, а также в качестве формы контроля.

Рассмотрим применение игровой технологии на занятиях иностранного языка как средства пополнения, развития и совершенствования лексических умений учащихся старшего звена.

В обучении иностранным языкам особое внимание уделяется мотивации учащихся, так как учебная деятельность в процессе овладения языком представляет собой постоянную речевую активность, развитие речевых умений. Познавательная мотивация в учебной деятельности является составляющей личностно-ориентированного подхода в обучении. В свою очередь познавательная мотивация учащихся достигается при возникновении у них познавательной потребности. Потребность в овладении иноязычной речевой деятельностью обуславливает необходимость поиска приемов, средств и методов обучения, максимально подходящих для постоянного поддержания и повышения уровня мотивации учащихся к изучению иностранного языка. Ввиду этого применение игровой технологии на уроках английского языка принимает нетривиальный характер.

Игра существует со времен зарождения жизни, однако содержание самого понятия игры менялось с течением времени. На первых стадиях становления тогда еще первобытного общества игрой считалась четкая деятельность, заключающаяся в подражании взрослым. Со временем игра приобретала все более абстрактный характер. Данные метаморфозы были вызваны развитием общества, усложнением его связей, все более четкими разделениями между взрослыми и детьми. Сегодня же элементы игры присутствуют во многих сферах жизни, игра приняла более серьезный, общенаучный статус.

При определении игры в контексте когнитивной деятельности, наиболее целесообразным будет толкование А.А. Деркача, согласно которому учебной является игра, используемая в учебном процессе в качестве задания, содержащая проблему или проблемную ситуацию, решение которой обеспечит достижение определенной учебной задачи [Деркач, Щербак, 1991, 151].

Использование игровой технологии в учебном процессе активизирует мыслительную деятельность учащихся, при этом делая процесс обучения занимательным и увлекательным. Также игры на уроках способствуют становлению дружеской атмосферы сотрудничества, раскрепощают учащихся,

позволяя им в свободной обстановке реализовать коммуникативные намерения.

Согласно теории Э. Берна, игра по своей природе близка, а порой и неотделима от конкретных жизненных ситуаций [Берн, 1988, 64]. Возможность при необходимости раз за разом проигрывать определенные игровые моменты предотвращает вероятные трудности в процессе межкультурной коммуникации, такие как: культурный шок, межкультурный конфликт и несоответствие используемой лексики ситуации общения. То есть можно сделать вывод, что дихотомия игры способствует тренировке социокультурного общения.

По мнению О.Ю. Болтневой, «условная природа игры, использование драматических приемов – музыки, пения, костюмов – все это способствует формированию иллюзии реальности, того, чего не хватает в языковой аудитории. Возможность активно действовать в иллюзорной реальности способствует развитию различных групп навыков, в том числе и навыков межкультурной коммуникации» [Болтнева, 2001, 76].

Еще одним из преимуществ применения игровой технологии в процессе обучения иностранному языку является ее функциональное разнообразие: игры могут быть использованы и при индивидуальной, и при групповой работе. То есть у учащихся есть одновременно способность проявить свои личные качества и индивидуальные способности, а также приобрести опыт командной деятельности, развить столь необходимые сегодня навыки сотрудничества.

Основной спецификой игровых технологий является предоставление учащимся возможности быть активным участником данного вида деятельности, в процессе которой снижается языковой барьер, поскольку учащиеся входят в предполагаемую роль. Разработка ситуаций общения, постановка проблем и необходимость нахождения путей их решения в процессе игры развивают у учащихся вербальные и невербальные способы выражения мысли, что в свою очередь важно для формирования у них межкультурной компетенции. Речевые умения учащихся совершенствуются за счет дискуссии в игре: ученики высказывают свои предположения, догадки, мнения, обсуждают их и комментируют действия друг - друга на изучаемом языке.

Полезность применения игровой технологии на занятиях иностранного языка зиждется на механизме непроизвольного запоминания обучающегося. Ученики инстинктивно запоминают используемые в процессе игры речевые конструкции, что дает возможность одновременно с актуализацией уже изученных лексических единиц вводить новые в процессе игры, тем самым сокращая время овладения в первую очередь за счет более упрощенного, а соответственно и более ускоренного, этапа введения лексических единиц.

Игровая технология находит все больше применения в учебном процессе за счет постоянного интереса учащихся на протяжении всего процесса игры, соревновательного элемента в игре, коллективной работы, погружения в языковую среду, развития интуиции учеников и умений быстрой адаптации к динамической ситуации общения.

Игровая технология имеет более широкий спектр применения ввиду разнообразия используемых игр. Игры разных структур и уровней трудности

используются для закрепления изученного материала, при знакомстве с новой лексикой, на тренировочном этапе, а также на этапе рефлексии. Данная технология развивает у учащихся навыки спонтанной устной речи с использованием вводимых в вокабуляр учащихся лексических единиц. Помимо вышесказанного применение игровой технологии способствует установлению доброжелательной атмосферы в классе, то есть несет и воспитательную функцию.

Таким образом, подводя итог всему вышеизложенному, заключаем, что при современных процессах глобализации, когда возрастает количество международных контактов между государствами с участием специалистов из разных областей, повышается спрос на знание иностранных языков. Одним из факторов успешного усвоения иностранных языков на сегодняшний день является интенсификация учебного процесса по иностранному языку, в том числе пополнение и обогащение лексического минимума обучающихся. Следовательно, применение максимально продуктивных педагогических технологий в процессе обучения лексической стороне речи создает неисчерпаемые возможности для овладения иностранным языком.

Список использованных источников

1. Берн, Э. Игры, в которые играют люди / Э. Берн. – М.: Прогресс, 1988. – 64с.
2. Инструктивно-методическое письмо «Об особенностях учебно-воспитательного процесса в организациях среднего образования Республики Казахстан в 2022 - 2023 учебном году» от 21.07.22. [Электрон. ресурс]. – Нур-Султан: НАО имени И.Алтынсарина, 2022. – 320с. URL: <https://uba.edu.kz/ru/metodology/2>
3. Копылова В.В. Методика проектной работы на уроках английского языка. – Москва, 2004. – 133с.
4. Полат Е.С. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования. – Москва: Академия, 2001. – 272с.
5. Э. Г. Азимов, А. Н. Щукин. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам). – М.: ИКАР, 2009. – С. 108-312.
6. Деркач, А. А., Щербак, С. Ф. Педагогическая эвристика. Искусство овладения иностранным языком. Деркач, А. А., Щербак, С. Ф. – М.: Педагогика, 1991. – С. 144-211.
7. Зимняя И.А. Проектная методика обучения английскому языку. – М.: Иностранные языки в школе. – 1999. – №3. – С. 9-15.
8. Болтнева, О. Ю. Театральные проекты в преподавании английского языка. ИЯШ, 2001. – №4. – С. 74-79.
9. Типовая учебная программа по учебному предмету «Английский язык» для 10-11 классов общественно-гуманитарного направления уровня общего среднего образования по обновленному содержанию. Приложение 11 к приказу Министра образования и науки Республики Казахстан от 7 марта 2019 года № 105. – [Электрон. ресурс]. – 2019. – URL: <https://nao.kz/loader/fromorg/2/25>

Кибиткин Ефим Анатольевич,

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Теоретические предпосылки использования современных интернет-медиа на уроках английского языка

В данной статье исследуется интеграция современных интернет-медиа как средство повышения коммуникативных речевых навыков на английском языке в контексте базового общего образования. В статье говорится о влиянии Интернета на коммуникацию и язык, особенно в сфере социальных сетей, и появление уникального «интернет-языка». Рассматриваются различные типы интернет-медиа и их характеристики, подчеркивается их потенциал для изучения языка и распространения информации. Кроме того, рассматривается коммуникативный метод в преподавании языка, уделяя особое внимание его принципам и семи основным типам коммуникативных методов обучения. В статье также подчеркивается важность учета возрастных и психологических особенностей учащихся при внедрении интернет-медиа в образование. Так же анализируются преимущества использования интернет-медиа для развития коммуникативных речевых навыков, таких как более широкое знакомство с современным языком, понимание контекста и речевых структур.

Efim A. Kibitkin,

master's degree student of the Moscow International Academy

Theoretical prerequisites for the use of modern internet media in english

This article examines the integration of modern Internet media as a means of improving communicative speech skills in English in the context of basic general education. The article talks about the influence of the Internet on communication and language, especially in the field of social networks, and the emergence of a unique "Internet language". Various types of Internet media and their characteristics are considered, their potential for language learning and information dissemination is emphasized. In addition, the communicative method in language teaching is considered, paying special attention to its principles and seven main types of communicative teaching methods. The article also emphasizes the importance of taking into account the age and psychological characteristics of students when introducing Internet media into education. The advantages of using Internet media for the development of communicative speech skills, such as a wider acquaintance with modern language, understanding of context and speech structures, are also analyzed.

В наши дни, Интернет стал незаменимым средством коммуникации и проник почти в каждую сферу нашей жизни. За много лет в Интернет-пространстве сформировалась определенная культура, свои нормы и правила, даже затрагивающие речь и язык в целом. Использование социальных сетей

стало нормой для современного человека и с каждым новым обновлением они становятся все более эффективны, в них появляются все больше инструментов для самовыражения и удобства. Коммуникативные навыки играют большую роль в Интернет-пространстве. Следовательно общение в социальных сетях стало даже в какой-то степени проще чем в реальности. Таким образом Интернет-коммуникация породила потребность в развитии коммуникационных навыков [1].

Хотелось бы отметить, что социальные сети имеют тенденцию «оптимизировать» процесс взаимодействия человека с виртуальным пространством. Таким образом, темп веб-серфинга [2] увеличивается и это стало причиной появления некоего промежуточного типа коммуникации, наполовину устного, наполовину письменного, так называемый Интернет-язык.

Очевиден тот факт, что развитие разнообразных медийных форм, в том числе сети Интернет, привело к изменению требований аудитории к подаваемой информации. Это вызвало закономерные изменения в облике Интернета, прежде всего, увеличилась степень визуализации контента, а также выросло число креолизованных текстов, которые можно было назвать текстами 21 века. Тексты рекламы, комиксы, афиши, плакаты и мн. другие давно стали неотъемлемой частью нашей действительности. «Клиповое мышление» все чаще стало появляться в различных статьях по педагогике, методике и психологии. Клиповость мышления является основным направлением в развитии отношения человека с информацией. Данное явление резонирует с потребителем информации и его коммуникативными компетенциями. Упрощая и трансформируя учебный материал под стандарты современного Интернет-контента, помогает человеку усваивать информацию быстрее и эффективнее, так как он воспринимает ее не только как учебный материал, но и как досуг. Разнообразие подачи информации дает возможность подобрать нужную схему проведения занятия, с которой будет комфортно работать как и учителю так и ученикам.

Сущность понятия интернет медиа. Виды современных интернет медиа.

Интернет медиа – это совокупность всех видов информационных ресурсов, которые доступны пользователям Всемирной паутины. Среди них принято выделять следующие:

1. Коммерческие ресурсы. Сайты, посвященные услугам и продуктам, посредством которых можно взаимодействовать с их поставщиками.
2. Информационные сайты. Ресурсы, представляющие собой тематичные или нетематичные сборники информационного материала (статей, аудио- и видеоматериалов, изображений и т. п.). В эту же категорию попадают всевозможные новостные порталы, в том числе те, которые основаны на принципе user-generated content.
3. Поисковые системы. Сервисы, позволяющие найти контент определенного вида в соответствии с запросами пользователей.
4. Социальные сервисы. Ресурсы, основной целью которых является организация общения и взаимодействия их пользователей друг с другом. Среди них можно выделить социальные сети, форумы, блог-платформы и другие сервисы.

5. Файлообменные сайты. В эту категорию попадают видеохостинги, хостинги изображений, сервисы для облачного хранения файлов и другие.
6. Почтовые службы. Сервисы, предоставляющие возможность обмена сообщениями по электронной почте.

Существуют также многие другие категории интернет медиа, такие как развлекательные и игровые порталы, сервисы онлайн-ТВ и онлайн-радио и т.п.

Хочется отметить что не смотря данный список видов Интернет медиа , большинство известных ресурсов представляют собой некие гибриды. Так , например: Instagram является как и информационным сайтом так и социальным сервисом , Telegram можно использовать как социальную сеть и как облачное хранилище, а Vkontakte совместил в себя все виды Интернет-медиа.

Также Интернет-медиа разделяют на :

1. Уровень профессионализма – на профессиональные и любительские (разделяются по общему уровню стабильности, удобства, визуала, подходу к монтажу и редактированию контента).
2. Вид информации – новости, развлекательные

Особенности развития коммуникативных навыков речи на английском языке.

Коммуникативный метод развивался в тот момент, когда проходили изменения в системе преподавания Великобритании. До этого метода был популярен ситуационный подход, который прочно укрепился в традиционной системе. Метод же коммуникативный был создан как альтернатива аудио язычному, который основывался на так называемом “дриллинге”(механическая монотонная отработка) с акцентом на запоминание. Цель коммуникативного метода - развитие разговорных навыков у студентов, погружая их в жизненные ситуации. Этот метод был в основном направлен на взрослых студентов, туристов или людей, которые занимались академическими, культурными, экономическими или техническими исследованиями. Вильям Литлвуд объяснял: “одна из самых характерных черт коммуникативного подхода - это акцент на функциональные и структурные аспекты языка, которые при совмещении дают более точное представление.

«Выделяется семь основных видов коммуникативного метода обучения: Запрашивание и предоставление информации, Выражение мыслительных процессов, Выражение мнения, Моральная дисциплина и оценка, Корректировка поведения, Выражение чувств, Социальное взаимодействие. Принципы и характеристики коммуникативного метода: Студент хочет понимать и быть понятым Жизненные ситуации должны быть внедрены в систему обучения. Раньше язык учили, чтобы сдать экзамены, чем решали коммуникативную задачу Язык это не только средство общения, но и сообщение, которое можно передать и/или получить Метода нацелен на персонификацию и модификацию языка, а также подстроить его под интересы ученика Разговорные навыки включают в себя огромное количество функций (поинтересоваться, извиниться, выразить удовлетворение или нелюбовь)В классе мы предоставляем разные методы решения коммуникативной задачи(видео и аудио форматы)

У преподавателя есть две основные задачи: обеспечить процесс коммуникации между студентами и участвовать независимо в процессе. Для учителя важно определить уровень студента и подобрать необходимые материалы, учитывая интересы обучающихся. Необходимо отслеживать разговорные навыки студентов и предоставить “фидбек”, использовать надежные источники и материалы, делать акцент на разговорную функцию. Преимущества коммуникативного метода: Персонализация и локализация языка для удовлетворения интересов студентов. Использование проверенных материалов, что более интересно для студента. Повторение грамматических правил для более точного использования языковых структур

Учет возрастных и психологических особенностей обучающихся в рамках основного общего образования.

Студенты-подростки, сегодня, отличаются особой потребностью проведения занятий которые затрагивают эмоциональный аспект обучения с разнообразным использованием визуализации и наглядности (Интернет, видео, аудио, презентации и т.д.) . Следует отметить , что применение визуальных средств в иноязычном образовании только получает свое распространение. Как показывает практика и традиции иноязычного образования в России, принцип наглядности всегда был одним из основополагающих принципов обучения иностранным языкам. Использование наглядности характерно для всех этапов обучения, область ее применения постоянно расширяется. В современных условиях мы все больше говорим не просто о средствах наглядности, но о средствах визуализации, в основе создания которых лежат различные способы обработки и компоновки информации, позволяющие представлять ее в компактном и удобном для восприятия и использования виде.[6]

Вместе с тем, важно понимать, что информационная насыщенность учебного процесса предполагает специальную подготовку учебного материала перед его предъявлением обучаемым. Следовательно, необходимо представление знаний и информации в «сжатом» виде. П.М. Эрдниев утверждает, «что наибольшая прочность освоения программного материала достигается при подаче учебной информации одновременно на четырех кодах: рисуночном, числовом, символическом, словесном» [7, с.148]. В этой связи, важное значение приобретают принцип системного квантования и принцип когнитивной визуализации, как в большей степени отражающие специфику визуализации в обучении.

Анализ интернет медиа используемых для развития коммуникативных навыков речи на английском языке.

Интернет-медиа имеют огромный потенциал в обучении иностранному языку и культуре изучаемого языка, в глазах студентов же данные инструменты преподавания могут быть привлекательны так как они используют социальные сети и интернет каждый день. Просматривая видеоролики на английском, читая твиты знаменитостей, а так же смотря новости ученики могут глубже погрузиться в культуру языка и его нынешнюю логику использования в сети Интернет. Тем не

менее одним из самых важных преимуществ использования Интернет-медиа это контакт с современным языком. Известно, что слушая речь носителя возможно повысить уровень понимания контекста и речевых конструкций, при этом, развивая речь студента. [5, С. 153].

Не смотря на это, использование Интернет-Медиа в учебном процессе требует, чтобы образовательная программа была под это подстроена, из чего следует, что учителю надо контролировать весь учебный процесс. Хотелось бы отметить, что использование данного инструмента требует повышенной внимательности и подготовки к учебному процессу потому, что И.М (Интернет-медиа) не подразумевает под собой объяснений тех или иных правил языка. [3 стр135] Одним из самых важных критериев применения языка является и источник информации. Он должен совпадать с уровнем английского учащихся и соблюдать общепринятые моральные нормы. На сегодняшний день, учителя использующие И.М. в своих уроках сталкиваются с проблемой истинной эффективности той или иной платформы.

Такие платформы как Smart Boards дают возможность перемещать элементы картинки на экране, что позволяет подключить элемент наглядность на уроке. И.М. способствуют привлечению внимания и стимулированию учеников на уроке, что способствует более детальному изучению языка. Учащиеся могут смотреть контент зарубежных блогеров на YouTube, что может помочь в восприятии беглой иностранной речи, а так же пополнению словарного запаса и современных речевых оборотов. На платформе Geneus можно разбирать текста современных “трендовых” песен, но самое интересное, что кликнув по интересующей строчке идет разбор смысла написанного, объяснение игры слов и истинного смысла который подразумевал автор песни. Данные способы И.М. дает возможность использования практических знаний языка и эмитирует реальные жизненные ситуации, в которых учащиеся должны анализировать и интерпретировать информацию, с которой они могут столкнуться в повседневной жизни. [4 стр18].

Важным критерием отбора различных материалов для урока является потенциальное достижение наилучших результатов, использование же И.М. позволит обеспечить учеников богатым опытом языка и сосредоточится на учебном процессе не превращая его в рутинное занятие.

Выводы

Новая модель языкового образования предполагает обновление содержания, совершенствование методов, организационных форм и средств учебной деятельности, направленных на развитие интеллекта учеников, формирование навыков самостоятельной работы с информацией и использование знаний для решения задач, которые могут появиться в реальной жизни. Отсутствие такого рода навыков лишает человека возможности добиться успеха, адаптироваться и стать конкурентоспособным специалистом. Ориентация на развитие творческой личности, необходимость учета их образовательных, социальных, экономических, культурных и коммуникативных потребностей требует использование средств Интернет-медиа. Данный метод вынуждает преподавателя отказаться от

традиционной роли «учителя» и делает его ведущим или проводником, который демонстрирует обучающие материалы, используя невероятно богатый набор контента [3, Р. 1362]. Что еще более важно, использование средств массовой информации демонстрирует, насколько ваша конкретная дисциплина соответствует культурным особенностям и событиям, происходящим в реальном мире. Тем не менее исследование показало, что тема требует дальнейших исследований.

Список использованных источников

1. Интернет ресурс cyberleninka дата обращения 28.09.2022 <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-interneta-na-kommunikativnyuyu-kompetentnost-studenta/viewer> стр177
2. Интернет ресурс Wikireality дата обращения 28.09.2022 [http://wikireality.ru/wiki/Веб-сёрфинг#:~:text=net-surfing\)%20—%20одна%20из,страниц%20интернет-сайтов%20на%20другие](http://wikireality.ru/wiki/Веб-сёрфинг#:~:text=net-surfing)%20—%20одна%20из,страниц%20интернет-сайтов%20на%20другие).
3. Weller D. and Burcham C. Roles of Georgia Media Specialists Perceived by Teachers, Principals and Media Specialists, Perceptual and Motor Skills / D. Weller, C. Burcham. - 2011. - P. 1360-1362.
4. Михалева Г.В. Интегрированное медиаобразование в британской школе: анализ обязательного минимума содержания: [текст] / Г.В. Михалева // Интеграция медиаобразования в условиях современной школы: сб. науч. тр. - Таганрог: Изд-во Таганрог. гос. пед. ин-та, 2012. - С. 17-22.
5. Федоров А.В. Основные теоретические концепции медиаобразования / А.В. Федоров, А.А. Новикова // Вестник Российского государственного гуманитарного фонда. - 2012. - № 1. - С. 149-158.
6. Изотова, Н. В. Система средств визуализации в обучении иностранному языку [Электронный ресурс] / Н. В. Изотова, Е. Ю. Буглаева // Вестник Брянского госуниверситета. — 2015. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-sredstv-vizualizatsii-v-obuchenii-inostrannomu-yazyku>. (дата обращения: 20.05.2020)
7. Лаврентьев Г.В. Инновационные обучающие технологии в профессиональной подготовке специалистов/Лаврентьев Г.В., Лаврентьева Н.Б., Неудахина Н.А. Барнаул.: Издательство Алтайского государственного университета, 2012. 231с.

Копенкина А. К.

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Формирование лексического навыка речи с использованием современных образовательных технологий

В данной статье рассматриваются различные теоретические аспекты формирования лексического навыка речи и дано разграничение понятий лексический навык и лексическая компетенция. Кроме того, в статье рассматриваются способы развития лексического навыка речи и способы оценки сформированности данного навыка. Также в статье идет речь об использовании разного рода современных образовательных технологий (ИКТ) для формирования лексического навыка речи.

A. K. Kopenkina

master's degree student of the Moscow International Academy

The use of modern information and communication technologies to form and develop lexical skills.

This article considers various theoretical aspects of the formation of the lexical skill of speech and provides a distinction between the concepts of lexical skill and lexical competence. In addition, the article discusses ways to develop a lexical skill and ways to assess the level of development of this skill. The article also deals with the use of various kinds of modern educational technologies (ICT) to form lexical skills of speech.

Введение.

Обучение иностранным языкам, в том числе английскому, является комплексным процессом, включающим в себя развитие целого ряда навыков и умений. Однако стоит отметить, что при изучении иностранного языка лексика выполняет одну из самых важных функций, так как лексика, наряду с грамматикой, составляет базу любого языка и является своего рода системообразующим компонентом. Однако при сравнении экспрессивных возможностей лексической и грамматической систем, можно заметить, что лексика передает гораздо большее количество смыслов по сравнению с грамматикой. Соответственно, для более точного свободного выражения мыслей упор должен делаться именно на формирование лексического навыка речи.

Основная часть. Чтобы перейти к рассмотрению различных аспектов развития лексического навыка, следует выяснить что же понимается под лексическим навыком, а так же разграничить понятия лексического навыка и лексической компетенции.

В отечественной и зарубежной педагогике существует несколько различных определений лексической компетенции. Проанализировав множество доступных вариантов, С. А. Трофименко делает вывод, что лексическая компетенция

представляет собой «сложное структурное образование, которое включает в себя ряд таких составляющих как: совокупность знаний, умений и навыков, необходимых для осуществления коммуникации; свойства личности, необходимые для осуществления конкретной деятельности; способность индивида справляться с различными задачами, т.е. владение способами решения проблем, опыт и способность к достижению цели в конкретной деятельности» [9].

Опираясь на данное определение, можно сделать вывод о том, что лексическая компетенция – это более широкое понятие, включающее в себя владение лексическим навыком речи. Итак, что же представляет собой лексический навык?

Согласно А. Х. Бадалян, лексический навык представляет собой «автоматизированное действие по выбору лексической единицы адекватно замыслу и ее правильному сочетанию с другими единицами в продуктивной речи и автоматизированное восприятие и ассоциирование со значением в рецептивной речи». Иными словами – это умение быстро извлекать из памяти ту или иную языковую единицу для ее корректного использования в подходящей языковой ситуации, а так же моментальное узнавание этой языковой единицы в контексте [2].

Лексические навыки, также как и виды речи, подразделяются на рецептивные и продуктивные [7].

Продуктивные проявляются при говорении и в письме и подразумевают интуитивно правильное употребление лексических единиц в том или ином контексте. Этот вид навыков может также называться речевым экспрессивным. Речевые экспрессивные лексические навыки отвечают за правильное словоупотребление и словообразование. Показателем уровня сформированности таких навыков будут выступать факты адекватного и спонтанного выбора лексической единицы в определенной речевой ситуации, безошибочность использования лексической единицы в стилистическом и грамматическом плане.

Рецептивные навыки служат для узнавания и правильного понимания лексических единиц на слух и при чтении в различных речевых ситуациях. Этот вид навыков отвечает за быстрое узнавание слов в контексте без сторонней помощи. Показателем несформированности этой группы навыков выступает неправильность или неточность понимания слов (искажение смысла) при чтении и аудировании.

Процесс формирования лексического навыка состоит из нескольких этапов. Проанализировав несколько схем этапизации, мы пришли к выводу, что Наиболее общей и универсальной является схема, предложенная Н. И. Гез [3]:

1. знакомство с новой лексикой (значением, функцией и формальными признаками);
2. первичное закрепление (тренировка в усвоении слов, упражнения);
3. использование новой лексики в различных видах речевой деятельности.

Методисты среди нескольких вариантов этапизации формирования лексических навыков одним из ключевых в обучении называют именно первый этап [1], поскольку обучающиеся должны уметь узнавать слово по написанию в процессе чтения и по звучанию в аудировании.

Расширение словарного запаса является одной из основных составляющих развития лексического навыка. Заучивание в паре слово – значение, как правило, не приносит нужного результата. А именно – не приводит к формированию лексического навыка, поскольку увеличение словарного запаса данным способом не способствует быстрому беспрепятственному грамотному использованию лексической единицы в той или иной речевой ситуации.

В связи с этим в процессе преподавания иностранного языка становятся популярными способы беспереводной семантизации [5]. К ним относят, например, демонстрацию действий, картин, рисунков; дефиницию (описание значения слова уже известными словами); раскрытие значения родового понятия через видовые; семантизацию с помощью синонимов или антонимов; определение значения слова на основе его внутренней формы, контекстуальную догадку и т. д.

Еще одним способом развить лексический навык является использование монолингвальных словарей, а также работа с разными видами группировки лексики (тематической, лексико-семантической, словообразовательными гнездами, ассоциативно-семантическими и функционально-семантическими полями). Исследователи отмечают [8], что работа с группами языковых явлений эффективна при обучении абстрактным и конкретным понятиям.

К универсальным техникам запоминания также можно отнести создание ментальных карт, использование приемов мнемоники, жестов и мимики, использование в ходе обучения условно-коммуникативных упражнений, а также использование игровых методов [2].

Говоря о формировании лексического навыка, стоит также упомянуть о проблеме оценки сформированности лексического навыка. Актуальность данной проблемы обусловлена трудностями подбора критериев для оценки сформированности лексического навыка, а также сложностью разработки практически-применимой методики оценки его сформированности.

Так, И. Ю. Родионова различает качественный (включает в себя учет ошибочности перевода; в соответствии с данным критерием понимание слов может быть оценено как правильное и неправильное) и количественный (отношение правильно понятой лексики к общему количеству неизвестных слов) критерии сформированности пассивного лексического запаса. И. Н. Дмитрусенко считает, что наиболее целесообразно использовать из количественных критериев – отношение правильно понятой лексики к общему количеству неизвестных слов, объем словаря по теме, а из качественных критериев – учет ошибочности перевода выполняемого с высокой скоростью [4].

Из зарубежных исследователей, занимавшихся рассмотрением данной проблемы, можно отметить С. Торнбери, который, приведя пример слова на языке Маори, вывел, что знание слова включает в себя целый ряд компонентов, таких как: информация о его значении или же нескольких значениях одного и того же слова, устная и письменная формы, грамматическая сочетаемость слова, информация о производных данного слова, возможные коллокации, информацию о регистре (устный и письменный), коннотации и частотность употребления [10].

Знание слова в соответствии со всеми перечисленными пунктами позволяет говорить о сформированном лексическом навыке.

Использование современных платформ для развития лексического навыка имеет ряд преимуществ по сравнению и традиционными видами его формирования. Несомненно, внедрение ИКТ в образование помогло расширить возможности педагогов при ведении уроков по той или иной дисциплине, а также повысить эффективность обучения.

Так, например, преподаватели отмечают [6], что применение современных образовательных технологий в процессе обучения иностранному языку, в том числе для развития лексического навыка речи делает предмет интереснее, что повышает вовлеченность учащихся, позволяет получить доступ к разнообразным материалам, позволяет ученикам самостоятельно выполнять индивидуальные задания и учиться презентовать полученные результаты, помогает осуществлять коллективные проекты в сети, позволяет адаптировать учебные материалы в соответствии с конкретными обстоятельствами и потребностями учеников, позволяет обращаться к самым свежим новостям и наиболее актуальным материалам в сетевых первоисточниках, а также дает возможность совмещать и комбинировать способы отработки базовых навыков (через использование текстов, изображений, аудио- и видеороликов и т.д.)

В дальнейшем планируется исследование функционала таких ИКТ как электронные словари (классические - Cambridge dictionary, Collins, Thesaurus, а так же более новые словари с большим функционалом - vocabulary.com), сервисы по изучению лексики (например, quizlet, freerice), стриминговые музыкальные сервисы, видео хостинги, а так же нейросети (ChatGPT, Tweek) и т.д.

Заключение. Несмотря на достаточно обширные исследования в области формирования и развития лексического навыка речи, дальнейшие исследования в этой области представляют интерес, поскольку для более эффективного обучения при составлении учебных программ должны учитываться так же и новые средства обучения.

Список использованных источников

1. Алиев, З. Г. Способы формирования лексических навыков на начальном этапе обучения иностранному языку / З.Г. Алиев, Р. Н. Абдулаева, Л.М. Тетакаева. МНКО. 2020. №6 (85).
2. Бадалян, А. Х. Формирование и развитие лексических навыков в процессе обучения иностранному языку / А. Х. Бадалян. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2018. — № 13 (199). — С. 111-113.
3. Гез, Н. И. Методика обучения иностранным языкам в средней школе / Н.И. Гез, М. В. Ляховицкий, А. А. Миролюбов. Москва, 1982. 373 с.
4. Дмитрусенко Инна Николаевна Критерии оценки сформированности лексического навыка // Вестник ЮУрГУ. Серия: Лингвистика. 2012. №25.
5. Лобачева, А. Ю. Способы семантизации лексических единиц / А. Ю. Лобачева, В. В. Аверьянова. Идеи. Поиски. Решения: материалы VII Междунар. науч. практ. конф., Минск, 25 ноября 2014 г./Редкол.: Н.Н. Нижнева (отв. редактор)

[и др.]. – Мн.: БГУ, 2015. С.108-112

6. Мансурова, А. А. Роль информационно-коммуникационных технологий в преподавании иностранного языка в школе // А. А. Мансурова. Филологические науки. Вопросы теории и практики. 2016. №12-2 (66).

7. Рыбальская, К. А. Использование песен для формирования лексических навыков на уроках английского языка на среднем и старшем этапах обучения: бакалаврская работа. Пенза, 2020. 55с. – Режимдоступа: URL:<https://elibr.pnzgu.ru/files/eb/doc/y6tONlyCi4b.pdf>(дата обращения: 07.07.2022).

8. Сусименко Е. В. Эффективные стратегии формирования лексических навыков у студентов технических вузов // Альманах современной науки и образования. — 2010. № 4 (35). С. 150–152.

9. Трофименко, С. А. Структура и содержание лексической компетенции / Иностранные языки: инновации, перспективы исследования и преподавания [Электронный ресурс] : материалы II Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 21–22 марта 2019 г. / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: Е. А. Пригодич (отв. ред.) [и др.]. – Минск : БГУ, 2019. – С. 165-173.

10. Thornbury, S. How to teach vocabulary // S. Thornbury. Pearson Education ESL, 2002. 192 p.

Ломакина С.А.

студент магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Пестова М.С.

ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Особенности работы со взрослыми людьми

В статье описываются понятия «андрогика», «дополнительное профессиональное образование», особенности работы со взрослыми людьми.

Ключевые слова: взрослые, дополнительное профессиональное образование, андрогическая модель обучения.

В современном мире стремительного технологического и социального роста, рынок всегда находится в движении. При таком темпе прогресса, дополнительное профессиональное образование – это необходимость, без которой невозможно соответствовать требованиям рынка. Руководители компаний и организаций, в которых основной акцент делается на развитие сотрудников, понимают, чем выше профессионализм и эрудированность их штата, тем более устойчива сама компания на рынке. Процесс образования следует продолжать на протяжении всей жизни человека, чтобы быть способным адекватно реагировать на технологические и социальные изменения в мире и полностью реализовать свой потенциал.

Дополнительное профессиональное образование – это вид профобразования, которое можно получить добавочно к базовому среднему или высшему профессиональному образованию. При этом уровень уже имеющегося основного образования, как правило, не меняется. Задача дополнительного образования состоит не в том, чтобы формально повысить уровень образования, а в том, чтобы дать актуальные на момент знания и навыки, необходимые для соответствия полученной ранее квалификации изменившимся условиям трудовой деятельности или социальной среды.

Независимо от того, в какой сфере человек работает, дополнительное профессиональное образование можно получить по программам двух типов:

- повышение квалификации;
- профессиональная переподготовка.

Повышение квалификации и переподготовка направлены на увеличение мотивации, на обучение и развитие персонала. Цель этих программ состоит в том, чтобы усовершенствовать имеющиеся знания, навыки и умения или получить новые компетенции, которые необходимы для профессиональной деятельности в пределах уже имеющейся квалификации. А также, обучить сотрудников работать в новой программе или на новом оборудовании. [5].

Отличия в обучении взрослых и детей осознавались наукой постепенно. В связи с этим, в педагогической науке появилось новое направление, раскрывающее проблемы обучения, воспитания и образования взрослого человека на протяжении всей его жизни — андрагогика (от греческого andros – «взрослый мужчина» и ago — «веду»). В образовательной сфере была предложена модель организации обучения,

в рамках которой обучающийся играет ведущую роль в организации процесса своего обучения, т.е. он, совместно с преподавателем, несет ответственность за планирование сроков, определение цели и содержания обучения, выбор форм и методов, средств и источников обучения, а также за оценку результатов. То есть взрослый обучающийся выступает в качестве основной «движущей силы» обучения, в то время как преподаватель играет роль координатора процесса, эксперта по технологии обучения, направляя обучающегося и оказывая ему помощь в организации процесса обучения.

Впервые термин «андрагогика» был введен в 1833 г. немецким педагогом и редактором А. Каппом. Практически одновременно с немецким коллегой, Э. Л. Трондайк доказал, что вне зависимости от уровня подготовки человека его способность к учебе в возрасте 22–45 лет находится на некотором мало изменяющемся устойчивом уровне. Но тогда, использование андрогоики не получило поддержки и широкого распространения, было оспорено и приостановлено. В 1921 году, в докладе немецкого социального философа, основателя Академии труда Розенштока-Хьюсси (Eugen Rosenstock-Huessy), вновь появился этот термин. Розеншток утверждал, что «образование взрослых требует специальных учителей, методов и философии, и он использовал термин «андрагогика» для коллективного обозначения этих особых требований» (Ноттингемская группа андрагоики 1983). [Википедия].

Считается, что вторую жизнь понятию «андрагогика» дал американский педагог немецкого происхождения Эдуард Линдеман в 1926 г. в работе *The Meaning of Adult Education*, а широкое распространение, популярность термина и принципы этой модели обучения получили благодаря работам его ученика, американского педагога, Малколма Шепарда Ноулза в середине XX века. Он сформулировал и опубликовал в фундаментальном труде «Современная практика образования взрослых. Андрогогика против педагогики» предположения об особенностях обучения взрослых и следующие из них принципы:

- взрослому обучающемуся принадлежит ведущая роль в процессе обучения;
- взрослый обучающийся стремится к самореализации, самостоятельности, самоуправлению, т.к. является сформировавшейся личностью и ставит перед собой конкретные цели обучения;
- взрослый обучается для достижения конкретной цели и решения важной для себя проблемы;
- взрослый обладает определенными знаниями, навыками, умениями, имеет некоторый жизненный опыт, который должен быть использован в процессе обучения;
- взрослый обучающийся желает как можно скорее применить полученные во время обучения знания и навыки непосредственно на практике;
- на процесс обучения оказывают влияние профессиональные, социальные, бытовые, временные, пространственные факторы, которые либо тормозят, либо способствуют его движению вперед;
- на всех этапах обучения взрослого человека, процесс организован в виде совместной деятельности обучающегося и обучающего. [3].

В андрогогической модели обучения, взрослый человек, как правило, имеет значительный опыт, который может быть использован в качестве источника обучения как самого обучающегося, так и окружающих его людей. В этом случае, задачей преподавателя является выявление этого опыта и использование его в качестве отправной точки обучения. При этом, основными формами занятий становятся: дискуссии, деловые игры, эксперименты, тренинги, решение конкретных задач. А основными видами технологий учебной деятельности, учитывая, что преподаватель оказывает помощь обучающемуся и его опыт имеет основное значение, должны стать трансляционные: лекции, видеоматериалы, рекомендованные упражнения, и т.п.

В отличие от педагогической модели, где обучающиеся нацелены на приобретение знаний впрок, несмотря на то, что не факт, что все эти знания будут использованы, а если и пригодятся, то позже, в андрогогической модели обучения готовность обучающихся учиться определяется их потребностью в получении знаний для решения конкретных насущных проблем. Обучающийся здесь играет ведущую роль, самостоятельно формируя мотивацию и определяя цель своего обучения. Соответственно, задача преподавателя в этом случае, создать обучающемуся благоприятные условия, помочь ему выяснить свои потребности и сформировать четкую мотивацию. Учебные программы следует строить по принципу возможности незамедлительного их применения на практике, в профессиональной, социальной или личной жизни. Акцент следует делать на индивидуализацию обучения, учитывая конкретные цели каждого обучающегося. [4].

Доктор педагогических наук Н.И. Мицкевич, специалист в области теории и методики профессионального образования, выделяет следующие особенности обучения взрослого человека:

- наличие внутренней мотивации, помогающей самостоятельно ставить цель и задачи, строить план достижения своей цели;
- самостоятельность, как способность к самоорганизации;
- зависимость степени включенности в процесс обучения от независимости мышления, способности учиться, открытости и желания передавать другим полученные знания;
- мобильность;
- постоянное стремление совершенствоваться в своей профессиональной деятельности, как способ самовыражения и саморазвития. [1].

По мнению кандидата филологических наук Н.А. Толкачевой, индивидуальность взрослого может ярко проявляться во всех сферах его жизнедеятельности, в его социальном и профессиональном взаимодействии. Следовательно, обучение следует рассматривать как целенаправленное пробуждение и удовлетворение познавательной активности взрослого обучающегося путем его приобщения к вновь приобретаемым знаниям и навыкам, способам их получения, запоминания, сохранения, обобщения и применения в личной практике. [4].

Андрогогическая модель обучения активно применяется в корпоративном обучении персонала компаний и организаций, используется в рамках программ

онлайн обучения, в том числе в форме современного дистанционного образования MOOK (массовый открытый онлайн-курс). Программы переподготовки и повышения квалификации педагогов школ, колледжей и вузов также разрабатываются на той же теоретической базе. [7].

При работе со взрослыми людьми необходимо понимать их особенности, которые так или иначе влияют на процесс обучения и барьеры, которые мешают им достигать результатов.

1) Взрослого невозможно заставить учиться, ему необходимо четко понимать, зачем ему это нужно.

Задача преподавателя объяснить им ценность предстоящего обучения. Например, показать, как новые знания способны повысить качество их жизни или профессиональный статус. Или можно создать условия, в которых обучающиеся сами ощутят нехватку полезных знаний, которыми с ними может поделиться преподаватель.

2) Зрелый человек самостоятелен и осознаёт ответственность за собственные решения и свою жизнь.

Взрослый человек испытывает потребность в уважении своей самостоятельности другими людьми. Но в то же время, когда взрослый человек сталкивается с необходимостью вновь чему-нибудь обучаться, он, довольно часто, вспоминает свой опыт детской зависимости и, по словам американского педагога Малколма Ноулза, «складывает руки, садится поудобнее и говорит: „Учите меня“».

Однако это ошибочное предположение, что от него, как и в детстве, требуется послушание, вскоре вступает в конфликт с нынешним самосознанием зрелого обучающегося. И, почувствовав этот дискомфорт, очень часто взрослый человек, в конце концов, просто бросает обучение. Поэтому Малколм Ноулз советует преподавателям, которые планируют обучать взрослых, первым делом помочь обучающимся преодолеть представление об ученике как о зависимом субъекте и предложить ему модель ученика, который сам выбирает направление своего обучения.

3) Взрослый человек имеет определенный жизненный опыт, которым он вполне может поделиться с окружающими его людьми. Соответственно обучение должно помогать им проявлять свою индивидуальность.

В этом случае будут полезны взаимное обучение и групповые обсуждения, решение проблем, разбор кейсов, тренинги, доклады, презентации и т.п.

В то же время, у взрослого человека часто уже сформированы некоторые стереотипы и убеждения, которые уже устарели. Преподавателю следует постараться помочь им обратить на это внимание и открыться новым идеям.

4) Взрослые, как правило, готовы изучать только то, что поможет им более успешно справляться с их личными, социальными и профессиональными проблемами и задачами, возникающими непосредственно в реальной жизни.

Преподавателю, желающему повысить готовность взрослых учиться, следует предлагать им учебные задачи, соответствующие их текущим потребностям, способностям и уровню развития.

5) Взрослый человек хочет, чтобы новые знания и навыки представлялись ему в контексте актуальных реальных жизненных ситуаций, которые помогут ему повысить качество своей жизни.

Преподавателю необходимо понимать, что если взрослый обучающийся не видит практического применения получаемым знаниям непосредственно в его жизни, то ему, скорее всего, не хватит мотивации и он бросит обучение не завершив его. Необходимо подбирать задания максимально приблизив их к быту обучающихся.

6) Отличным движущим фактором для взрослого человека могут быть внутренние и внешние стимулы.

Взрослый человек обычно желает самоуважения и внутреннего удовлетворения от процесса работы. Но также часто, им движет желание получить дополнительные привилегии на работе, особенно если об этом было заявлено руководством.

Кроме того, необходимо придерживаться соответствующих возможностям обучающегося требований. Так как если требования завышены, то это ведет к неудачам и, как следствие, к переживаниям неудачи, что, в свою очередь, несет ряд других, более конкретных противоречий. Переживание неудачи влияет на регуляцию действий и возникает чувство неуверенности. А, связанная с этим, эмоциональная напряженность затрудняет положительную мотивацию и под отрицательным воздействием оказываются познавательные процессы, контроль, оценка, удовлетворенность и т.д.

Если же требования преподавателя занижены, т.е. средства к достижению цели оказываются слишком легкими, то это способно привести к скуке, пассивности, самодовольству, потере интереса и т.д. [2].

Взрослые обучающиеся, как мы это выяснили, проанализировав работы исследователей этой области, лучше усваивают информацию, когда она актуальна и полезна. Поэтому преподавателям крайне важно объяснить причину обучения тому или иному умению, показать возможные способы и сферы его применения. Обладая зрелым мышлением, взрослые обучающиеся часто лучше находят решения реальных жизненных проблем, чем просто запоминают информацию. Решение проблем, немедленное применение на практике и задачи, основанные на производительности, являются залогом эффективного обучения взрослых.

К основным факторам успешных программ обучения взрослых относятся:

Безопасная среда, которая поддерживает индивидуальные потребности и уважает при этом уникальность каждого отдельного человека, его знания, умения и жизненные достижения.

Среда, которая способствует творчеству и экспериментам, поощряя интеллектуальную свободу.

Среда, в которой каждого взрослого почитают, ценят и уважают как равное себе разумное существо. Преподаватели слушают каждого обучающегося, как своего сверстника, что является свидетельством уважения и признательности за жизненный опыт и способствует взаимному обучению.

Среда, которая способствует самостоятельному обучению. Преподаватели

вместе со своими обучающимися создают уроки на основе потребностей каждого конкретного обучающегося, помогая максимально раскрыть свой потенциал для достижения успеха в своей области.

Среда, которая бросает вызов взрослым на уровне их интеллектуальных способностей. Поиск оптимального темпа и уровня сложности обучения, в котором каждый обучающийся получает какие-то новые знания и навыки, имеет решающее значение для успеха в классе. Если обучающимся обучение покажется слишком легким, им будет скучно, но если обучение покажется им слишком трудным, они сдадутся.

Среда, способствующая практической деятельности, т.е. активному участию каждого обучающегося в обучении. Синхронные действия, когда преподаватель и обучающиеся взаимодействуют на равных в решении проблем, задач и упражнений, способствуют большему развитию, чем асинхронные задания, например, когда преподаватель читает лекцию обучающимся.

Среда, реализующая обратную связь со своими студентами. Преподаватели, которые находят время, чтобы выслушать отзывы, рекомендации и предложения своих учеников, создают класс, в котором обучающиеся готовы и хотят учиться.

В том случае, если эти факторы не реализованы, взрослые, как правило, не преуспевают в обучении. Если они не чувствуют себя желанными, принятыми, не чувствуют себя в безопасности, то их самоуважение, уверенность и самооценка страдают. В исследованиях, сравнивающих взрослых в учебных программах, которые ориентированы на студентов, и программах, которые ориентированы на преподавателей, более высокий личностный рост наблюдается в программах, ориентированных на студентов. [6].

При работе со взрослыми, и подходы к организации взаимодействия со взрослыми обучающимися, и сама мотивация к обучению, и методы коммуникации, и распределение ответственности за результаты имеют свои особенности.

При организации корпоративного обучения следует учитывать следующие особенности взрослых людей:

- взрослый человек воспринимает себя как более независимую, автономную личность, которая в меньшей степени нуждается в руководстве, по сравнению с ребенком и, как правило, проявляет осознанное отношение к процессу своего обучения;

- взрослые обучающиеся должны иметь возможность учиться на своих условиях, так проявляется их потребность в самостоятельности и уважении своей личности;

- с возрастом человек тем больше готов учиться, чем больше перспектив он видит в обучении для развития и укрепления своей социальной роли и статуса;

- очень важна практическая направленность в отношении обучения, стремление к незамедлительному применению полученных знаний, умений и навыков;

- в обучении взрослых ключевую роль играет внутренняя мотивация, заставить учиться взрослого человека практически невозможно, ему важно видеть, что именно дает обучение лично ему, если ничего, то оно бессмысленно и, следовательно, он не готов тратить на это силы и время;

- наличие личного жизненного опыта, как важного источника обучения;
- влияние на процесс обучения личных, профессиональных, социальных, бытовых и временных факторов.

Как правило, взрослые люди хотят учиться, если они видят необходимость и перспективы обучения, возможность применить, полученные в результате обучения знания и навыки, для улучшения своей деятельности. Более того, они стремятся активно участвовать в процессе обучения, привносят в обучающие ситуации собственный профессиональный опыт и свои жизненные ценности, стараются соотнести обучающую ситуацию со своими целями и задачами. Взрослый человек, как правило, имеет множество личных, профессиональных, семейных и социальных обязанностей, поэтому учится без отрыва от работы. Взрослые обучающиеся осваивают новые знания и умения с разной скоростью, имеют разные психолого-педагогические возрастные особенности, поэтому нуждаются в индивидуализации обучения, повышении самооценки и чувства собственного достоинства.

Американский психолог, основоположник клиентоориентированного подхода, Карл Рэнсом Роджерс сформулировал психологические особенности взрослых людей, которые выступают предпосылками успешного обучения:

- люди от природы обладают огромным потенциалом к обучению;
- обучение результативно, когда его предмет актуален и интересен для человека, сформирована положительная мотивация, цели и задачи заранее predeterminedены и, при этом, личности человека и его авторитету ничего не угрожает;
- в процессе получения новых знаний, умений и навыков осуществляется полное вовлечение личности, в результате чего, происходит переосмысление своего «Я» и наблюдаются положительные изменения в самоорганизации;
- большая часть обучения достигается активным действием, открытость опыту при этом сохраняется;
- самокритика и самооценка активизируют творческий процесс, укрепляют такие качества, как независимость и уверенность в себе. [8].

Особенностью учебной мотивации взрослого человека является желание применить на практике полученные знания, умения и навыки, чтобы стать более квалифицированным, что даст возможность повышения самооценки, карьерного роста и получения более высокого профессионального статуса.

Взрослый человек понимает всю значимость необходимости обучения и знает, как применить полученные результаты образования в своей практической деятельности. В связи с этим, учитывая, что основным видом деятельности взрослого человека является трудовая, специалисты утверждают, что основным методом в процессе организации учебно-образовательного процесса может быть только подход, ориентированный на практику.

Если зрелый обучающийся имеет четкую положительную мотивацию, понимает необходимость в обучении, и знает, что он сможет применить полученные знания для получения лучших результатов в своей работе, он является не пассивным, а активным участником образовательного процесса, привносит в различные образовательные ситуации свой личный опыт и демонстрирует свои жизненные

ценности. Такое активное вовлечение в процесс соответствует его изначальным мотивам, интересам, целям и задачам, которые он определил для себя перед получением новых знаний.

Таким образом, изучив работы Н.И. Мицкевича, И.С. Якиманской, В.В. Давыдова, Н.А. Толкачевой, Г.И. Моревой и других исследователей в этой области, можно сделать заключение, что при взаимодействии со взрослым человеком следует использовать личностно-ориентированный метод обучения, учитывая его личный опыт, потребности, уровень развития, стремление к самореализации и самостоятельности. В основе обучения взрослого человека должно быть обязательное практическое применение новым знаниям, то есть необходимо использовать деятельностный подход, основываясь на принципе «от деятельности к знанию».

Немаловажно учитывать, что процесс освоения новых знаний и навыков у возрастной категории обучающихся происходит по-разному. В зрелом возрасте болезненно обостряется чувство собственного достоинства, возможны стрессовые ситуации, поэтому они нуждаются в индивидуальном подходе и подбадривании.

Для успешной реализации задач обучения взрослого контингента наиболее эффективными методами являются: работа над различными презентациями, вовлечение в бизнес-тренинги, моделирование и выполнение проектов, обучение действием, нацеленное на самообразование, активное обсуждение семинаров и практических занятий, участие в деловых и ролевых играх, ведение дискуссий в малых группах, решение различных кейсов.

Список использованных источников

1. Мицкевич Н.И. Диалектические основы повышения квалификации: теория и практика. Минск, 1999

2. Морева, Г. И. Психология развития и возрастная психология : учебное пособие : [16+] / Г. И. Морева ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2009. – 376 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=567447> (дата обращения: 14.09.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-400-00202-1. – Текст : электронный.

3. Ноулз, Малкольм; Холтон, Э. Ф., III; Свонсон, Р. А. (2005). Взрослый ученик: Окончательная классика в области образования взрослых и развития человеческих ресурсов (6-е изд.). Берлингтон, Массачусетс: Elsevier. ISBN 9780750678377.

Интернет источники

4. <https://cyberleninka.ru/article/n/obuchenie-vzroslyh-opyt-i-perspektivy/viewer>
5. <https://www.profguide.io/article/dpo.html>
6. <https://infed.org/eduard-c-lindeman-and-the-meaning-of-adult-education/>
7. <https://educationaltechnology.net/andragogy-theory-malcolm-knowles/>
8. <https://poisk-ru.ru/s17932t17.html>

Лузина Елена Викторовна,

студентка магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Педагогический эксперимент по использованию современных технологий при совершенствовании навыков и развитии умений говорения на иностранном языке

В данной статье рассматриваются особенности обучения говорению на иностранном языке с использованием современных технологий. Проанализированы преимущества использования технологий обучения говорению. Наглядно показана эффективность их применения. Представлены результаты исследования по формированию навыков говорения у учащихся среднего школьного возраста. Разработаны методические рекомендации по использованию в учебном процессе современных технологий обучения говорению.

Elena V. Luzina,

master's degree student of the Moscow International Academy

Pedagogical experiment on the use of modern technologies to improve the skills and develop the skills of speaking a foreign language

This article discusses the features of teaching speaking at a foreign language lesson using modern technologies. The advantages of using technologies of teaching speaking are analyzed. The article demonstrates the effective use of these technologies. The article presents the results of a study on developing speaking skills at the lessons of foreign language in secondary schools. The article is devoted to the development of guidelines for the use of modern technologies of teaching speaking in the educational process.

Использование современных технологий обучения на уроках английского языка является актуальной темой для исследования. Задача учителя иностранного языка – это поиск наиболее эффективных методов и технологий обучения говорению на уроке и вне урока. Всё это определяет цель нашего исследования, которой является разработка методических рекомендаций по формированию навыков говорения на среднем этапе обучения с использованием современных технологий.

Известно, что говорение – это продуктивный вид речевой деятельности, который выполняет функцию средства общения [1]. При совершенствовании навыков говорения различные современные технологии могут стать мотивирующим фактором на уроках.

В данной статье мы предлагаем для анализа результаты исследования по изучению влияния различных современных технологий на развитие навыков говорения у учащихся среднего школьного возраста. Исследование проводилось в центре иностранных языков дополнительного образования «Оптимист»,

расположенном по адресу: г. Москва, ул. Красного Маяка, д. 22, корп. 1, этаж 1, пом. 2 (метро Пражская).

Для нашего эксперимента мы взяли детей из одной группы, состоящей из 12 человек в возрасте 13–14 лет. Успеваемость в группе хорошая, все дети обладают способностями, стремятся овладеть знаниями и получать отличные отметки, на занятиях активны. Для проведения нашего эксперимента мы разделили детей на 2 группы по 6 человек в каждой, а именно, на контрольную и экспериментальную группы. Контрольная группа – это группа испытуемых, в которой ничего не меняется в ходе педагогического эксперимента. Дети занимаются по УМК «Spotlight 7». Экспериментальная группа – это группа испытуемых, на которой проводится исследование, учащиеся проходят обучение по УМК «Focus 2».

До проведения нашего эксперимента мы проанализировали два УМК «Spotlight 7» и «Focus 2» на предмет используемых педагогических технологий, направленных на развитие навыков говорения.

Так в учебно-методическом комплексе «Spotlight 7» для развития навыка диалогической речи используются технологии коммуникативного обучения в равной степени с обучением в сотрудничестве. На каждом уроке имеется ряд вопросов, которые задаёт учитель учащимся. Все вопросы и предполагаемые ответы относятся к определённой теме урока, содержат специальную лексику и грамматическую форму, которая отрабатывается в процессе выполнения заданий. Вопросы составлены с учётом возрастных особенностей учащихся, их интересов. После прочтения текста или прослушивания диалога, широко используются парные и групповые формы работы, где учащиеся обсуждают предложенную тему вместе, тем самым, учатся правильно задавать и отвечать на вопросы собеседника. Также в каждом модуле имеются ролевые игры, которые проводятся в конце урока, они рассчитаны на повторение пройденного материала за один или два урока. Игры могут проходить как между парами учащихся, так и между группами. Каждый ученик выбирает подходящую роль и готовится к диалогу, используя опоры в виде текста, фраз, картин. Данные задания относятся к игровым технологиям. Для развития навыка монологической речи используются проектные технологии в конце каждого модуля. Для данного задания отводится больше времени и требуется более тщательная подготовка, так как учащимся, для того чтобы подготовиться к проекту, необходимо пользоваться дополнительными источниками, затем дети защищают свой проект, рассказывая его всему классу.

В учебно-методическом комплексе «Focus 2» для развития навыков говорения авторы используют различные технологии. В начале изучения каждого модуля предлагается посмотреть короткое видео, затем следует ряд вопросов, необходимых для его обсуждения, что свидетельствует о технологии коммуникативного обучения, а также применение информационно-коммуникационной технологии. Данные технологии рассчитаны на интенсификацию самостоятельной работы учащихся и повышение познавательной активности. Работа проходит в паре – учитель-ученик. В данном учебнике мы обнаружили большое количество упражнений, относящихся к технологии обучения в сотрудничестве. Учащиеся работают в парах, ученик – ученик, либо ученик – класс. На каждом уроке

отрабатываются навыки говорения как диалогической, так и монологической речи. Учащиеся задают друг другу вопросы, относящиеся к разным темам, обсуждают книги, фильмы, любимых героев и др. Также составляют короткие монологи по теме и участвуют в полилоге, используя опорные фразы, слова, либо тексты. После изучения определённых грамматических структур, а также необходимой лексики, ученики создают свой проект. Работают над ним в группах, каждый ученик получает своё задание и затем группы представляют друг другу проекты. Эти упражнения соответствуют проектной технологии, способствуют развитию монологической речи. В конце каждого модуля учащиеся просматривают видео, задача состоит в том, чтобы разыграть подобный диалог, представив себя одним из героев. И затем принять участие в ролевой игре, используя вопросы, фотографии, соответствующие теме. В данном случае можно говорить о применении игровых технологий. В УМК «Focus 2» авторы предлагают онлайн-практику, как дополнительную цифровую деятельность, что подтверждает использование информационно-коммуникационных технологий. Для этого учащиеся подключаются к онлайн-курсу и дополнительно могут отрабатывать задания дома. Они получают доступ к журналу оценок, имеют площадку для собственных выступлений.

В результате проведения сравнительно-сопоставительного анализа двух учебно-методических комплексов, было установлено следующее:

1. В учебном пособии «Spotlight 7» технология коммуникативного обучения (38%) и технология обучения в сотрудничестве (31%) используются практически в равных процентных соотношениях, что составляет большую часть заданий в данном учебнике, в то время как, игровые (15%) и проектные технологии (15%) составляют меньшую часть.

2. В учебном пособии «Focus 2» технология обучения в сотрудничестве составляет максимальную часть в данном пособии (55%), а остальную часть составляют технологии коммуникативного обучения (17%), игровые технологии (10%), информационно-коммуникационные технологии (10%) и проектные технологии (7%).

Педагогический эксперимент (исследование) проводился в 3 этапа.

1. Констатирующий этап: выявление уровня сформированности умений говорения у обучающихся посредством работы с упражнениями, проведение анализа полученных результатов до эксперимента.

2. Формирующий этап: проведение обучения с использованием двух различных УМК, а именно, «Spotlight 7» и «Focus 2».

3. Обобщающий этап: итоговый контроль уровня сформированности навыков говорения, а также сравнение полученных результатов с результатами констатирующего этапа.

Разберём подробно каждый этап проведённого исследования.

На первом этапе нашего исследования, а именно, на констатирующем этапе, учащиеся выполняли определённые задания, необходимые для определения уровня знаний и навыков говорения.

Далее мы представим критерии оценивания навыков говорения. Следует

отметить, что для оценки уровня сформированности навыков говорения мы руководствовались требованиями рабочей программы 7 класса к УМК «Spotlight 7» [3].

Объём диалога – до 6 реплик со стороны каждого собеседника. Объём монологического высказывания – 8–9 фраз.

Таблица 1. Оценка диалогической речи.

Номер	Критерий	Количество баллов
1	Выполнение коммуникативной задачи	0-3
2	Взаимодействие с собеседником	0-3
3	Лексико-грамматическая правильность речи	0-3
4	Соблюдение произносительной нормы (отсутствие фонематических ошибок)	0-3
5	Интонационная правильность речи	0-3
6	Максимальный балл	15

Таблица 3. Оценка монологической речи.

Номер	Критерий	Количество баллов
1	Выполнение коммуникативной задачи	0-3
2	Содержание	0-3
3	Лексико-грамматическая правильность речи	0-3
4	Соблюдение произносительной нормы (отсутствие фонематических ошибок)	0-3
5	Интонационная правильность речи	0-3
	Максимальный балл	15

Каждый критерий оценивался по трёхбалльной системе.

3 балла - задача выполнена, цель общения достигнута в полном объеме, беседа логичная и связанная, ученик может начать, закончить беседу, в случае затруднения сориентироваться и продолжить взаимодействие, имеется адекватный задаче словарный запас, грамматические структуры используются правильно, речь практически безошибочна, фонематических ошибок нет, интонационный рисунок

выстроен корректно, все звуки произнесены правильно, может присутствовать акцент.

2 балла - задача выполнена, цель общения достигнута, однако тема раскрыта не в полном объеме, взаимодействие с собеседником происходит, в большинстве случаев ученик поддерживает беседу, словарный запас учащегося достаточен для выполнения задачи, однако может наблюдаться затруднение в подборе слов, грамматических ошибок мало, они не затрудняют понимание, речь понятна, фонематических ошибок нет, интонационный рисунок выстроен верно, может присутствовать акцент.

1 балл - задача выполнена частично, цель общения достигнута не полностью, взаимодействие с собеседником происходит в ограниченном объеме, без стремлений начинать и продолжать беседу, словарный запас учащегося ограничен, в некоторых случаях недостаточен для достижения цели, допущено немалое количество ошибок, затрудняющих понимание, допускается небольшое количество фонематических ошибок, однако в целом речь понятна, интонационная картинка речи частично правильна.

0 баллов - коммуникативная задача не выполнена, цель общения не достигнута, взаимодействия с собеседником не происходит, словарного запаса учащегося недостаточно для достижения цели, неправильно используются грамматические структуры, встречается большое количество фонематических ошибок, неправильно выстроена интонационная картинка речи.

Таким образом, за правильно выполненное задание учащийся получает от 13–15 баллов, что говорит о высоком уровне, 10–12 баллов – средний уровень, менее 9 баллов – низкий уровень сформированности навыков говорения.

Для проверки навыка диалогической речи двум учащимся предлагалось выбрать себе любую карточку, затем в паре они готовили диалог и представляли его. Предлагалось составить диалог-расспрос.

Для проверки навыка монологической речи учащиеся выбирали карточку с вопросами по определённой теме, готовились и отвечали по плану.

Таким образом, проанализировав ответы учащихся (контрольной и экспериментальной групп), было выявлено следующие:

1. контрольная группа: высокий уровень – 1, средний уровень – 2, низкий уровень – 3;
2. экспериментальная группа: высокий уровень – 1, средний уровень – 3, низкий уровень – 2.

На втором этапе нашего исследования, а именно, на формирующем эксперименте проводилось обучение с использованием разнообразных упражнений, направленных на развитие навыков говорения. Упражнения мы брали из УМК «Spotlight 7» и «Focus 2». Напомним, что учащиеся контрольной группы проходили обучение по «Spotlight 7», в то же самое время учащиеся экспериментальной группы проходили обучение по «Focus 2». В результате системного и поэтапного использования упражнений у учащихся не возникало сложностей. По определённой теме создавалась специальная ситуация, использовался определённый языковой материал, при котором происходило

развитие навыков говорения (диалогической и монологической речи).

В конце обучения, а именно, на этапе контрольного эксперимента проводилось повторное тестирование влияния современных технологий на развитие навыков говорения на уроках английского языка.

Для проведения контрольного среза мы придерживались указанных выше критериев оценивания. На данном этапе исследования мы использовали те же задания, что и на констатирующем этапе, только задания детям достались другие, в соответствии с пройденной темой.

Таким образом, мы получили следующие данные:

1. контрольная группа: высокий уровень - 1, средний уровень - 3, низкий уровень - 2;

2. экспериментальная группа: высокий уровень - 3, средний уровень - 2, низкий уровень - 1.

Итак, на констатирующем этапе опытно-экспериментальной работы был выявлен исходный уровень сформированности навыков говорения и на контрольном этапе после проведения формирующего эксперимента мы сравнили полученные результаты контрольной и экспериментальной групп. Исходя из данных мы получили следующее:

Контрольная группа			Экспериментальная группа		
	1 этап	3 этап		1 этап	3 этап
Высокий уровень	1	1	Высокий уровень	1	3
Средний уровень	2	3	Средний уровень	3	2
Низкий уровень	3	2	Низкий уровень	2	1

Проанализировав результаты контрольной группы, мы видим, что изменения минимальные. Так количество учащихся со средним уровнем сформированности навыков говорения увеличилось, а на низком уровне уменьшилось на 1 ученика, на высоком уровне ничего не изменилось.

Сравнив результаты экспериментальной группы, мы увидели, что количество учащихся на высоком уровне заметно увеличилось, а на среднем и низком уровне уменьшилось в одинаковой пропорции.

Исходя из данных проведённого эксперимента, мы можем сделать вывод о том, что при использовании разнообразных технологий обучения, а именно, информационно-коммуникационных технологий, технологий обучения в сотрудничестве в большей степени и технологий коммуникативного обучения наравне с игровыми технологиями, навыки говорения у учащихся были сформированы лучше.

По итогам исследования мы составили план действий, которым может пользоваться учитель на уроках иностранного языка при формировании навыков и развитии умений говорения.

Методические рекомендации адресованы учителям, работающим с разными категориями учащихся. Однако при выполнении разного рода рекомендаций,

необходимо ориентироваться на возраст учащихся, их интересы и имеющиеся знания языка.

1. На начальном этапе изучения темы необходимо использовать технологии обучения в сотрудничестве с информационно-коммуникационными технологиями. Учитель может сам корректировать формулировку заданий, менять формы работы между учениками. Обучение в сотрудничестве – это совместное обучение, в результате которого учащиеся работают вместе, коллективно конструируя новые знания, а не потребляют их в готовом виде.

2. При использовании ИКТ у учащихся повышается общая мотивация, таким образом необходимо активно использовать различные видео, аудио материалы, презентации по соответствующей тематике, а также электронные версии печатных изданий через трансляцию экрана учителя.

3. Использовать различные упражнения в общении (технология коммуникативного обучения), а именно, индивидуальные, групповые, фронтальные формы работы, где ведущая роль у учителя. Отношения между ними должны быть основаны на сотрудничестве и равноправном речевом партнерстве. Учащиеся получают возможность свободно выражать свои мысли и чувства в процессе общения. Самовыражение становится важнее демонстрации языковых знаний.

4. На этапах формирования и закрепления навыков говорения особое внимание уделять использованию игровых технологий, в процессе которых дети принимают различные социальные роли, тем самым отрабатываются навыки диалогической и монологической речи.

5. На заключительном этапе обучения темы использовать проектные технологии, которые в свою очередь позволяют реализовать творческий потенциал учащихся. Суть технологии заключается в следующем: стимулировать интерес учеников к знанию и научить применять эти знания вне стен школы.

6. Следует организовать интерактивную аудиторную и самостоятельную работу обучающихся на базе мобильных технологий. Мобильные технологии позволяют преподавателям создавать среду сотрудничества, которая вдохновляет учащихся на самостоятельное изучение. Посредством мобильных технологий реализовать педагогическую технологию «обучение в сотрудничестве». Кроме того, мобильные технологии дают возможность людям с ограниченными возможностями равноправно участвовать в общественной жизни.

7. При невозможности присутствия обучающихся на уроке рекомендуется применять технологии дистанционного обучения. Для этого необходимо создать отдельные собрания для занятий в группах, ознакомиться с инструментами, которые предлагает платформа, использовать электронные версии учебников, а также есть возможность пользоваться различными образовательными ресурсами в сети интернет.

В заключении необходимо отметить, что использование современных технологий обучения говорению на уроках английского языка означает расширение рамок образовательного процесса, повышение его практической направленности, повышение мотивации учащихся в образовательном процессе, а также создание условий для их успешной самореализации в будущем.

Список использованных источников

1. Зимняя И. А. Педагогическая психология. — М.: Логос, 2001. - 382 с.
2. Соловова Е. Н. Методика обучения иностранным языкам: продвинутый курс: пособие для студентов пед. вузов и учителей. 2-е изд. - М.: АСТ: Астрель, 2010. – 272 с.
3. Английский язык. 7 класс. Рабочая программа. <https://infourok.ru/rabochaya-programma-po-anglijskomu-yazyku-umk-spotlight-7-klass-fgos-3-2022-god-6190022.html> (дата обращения: 10.02.2023).
4. Ваулина Ю. Е., Подоляко О.Е., Дули Д., Эванс В. Английский язык: «Spotlight 7». М.: «Просвещение» и «Express Publishing», 2019. – 143 с.
5. Sue Kay, Vaughan Jones, Daniel Brayshaw. Focus (Second Edition) 2, Student's Book and Active Book with Online Practice. «Pearson», 2020, - 160 p.

Митрюшкина Ангелина Александровна,
студентка магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Пупина Юлия Германовна,
Старший преподаватель ОЧУ ВО «Московская международная академия»

**Анализ методики и практическая работа по использованию
лингвострановедческого аспекта в преподавании английского языка**

В данной статье рассматриваются практические аспекты лингвострановедения в процессе обучения иностранному языку. Анализируются основные понятия методической науки, роль педагога в учебном процессе, содержание обучения иностранному языку. Рассматриваются основные методы реализации лингвострановедческого аспекта в преподавании английского языка, значение учебно-методических комплексов в образовании. Авторами статьи предложена методическая модель соизучения английского языка и культуры, направленная на формирование лингвострановедческой компетенции обучающихся. В статье описан практический эксперимент по использованию методической модели, даются примеры разработанных уроков. По мере претворения данного подхода на уроках английского языка обеспечивается формирование и развитие лингвострановедческой компетенции. В ходе освоения лингвострановедческой компетенции повышается общая эрудиция, толерантность к языковой среде, знание языковых реалий, лексики, невербальных средств общения, что дает возможность к полноценной межкультурной коммуникации. Оценка результатов практического применения предложенной методики соизучения языка и культуры в овладении иностранным языком показала ее эффективность в качественном повышении лингвострановедческой компетенции обучаемых, что так же позволит достичь наилучших результатов в изучении иностранного языка.

Angelina A. Mitryushkina,
Master's degree student of the Moscow International Academy
Yuliya G. Pupina,
Assistant professor of the Moscow International Academy

The analysis of methodology and the practical work on the use of linguistic and cultural aspect in the teaching of english language

The article is devoted to the practical aspects of the linguistic and cultural studies in the process of learning foreign language. The basic concepts of methodological science, the role of a teacher in educational process and the educational content of a foreign language are described in this article. The article discusses the main methods of realization linguistic and cultural aspect in the teaching of English and the meaning of educational-methodological complex in education. The authors of the article offered the methodological model, which aimed at the formation and development of linguistic and cultural competences of students. The article describes practical experiment of using

methodological model as well as the examples of design lessons. Authors of the article suggested that the implementation of such model in English lessons form and develop linguistic and cultural competence. During the development of linguistic and cultural competence general knowledge, tolerance to the linguistic environment, knowledge of linguistic realities, vocabulary, nonverbal means of communication, are increased, which allows students to participate in meaningful intercultural communication. The evaluation of results has shown that practical implementation of the offered model highly improve the level of the student's linguistic and cultural competence which allow to achieve the best results in foreign language learning.

В настоящее время лингвострановедческий аспект становится необходимым элементом уроков английского языка, поскольку для полноценного общения на иностранном языке важно не только достижение качественных знаний языкового материала, но и изучение культуры, истории, реалий и традиций англоязычной страны. Основной целью лингвострановедческого аспекта в обучении является развитие коммуникативной компетенции учащихся в реальных условиях коммуникации с носителями английского языка. Использование лингвострановедческого аспекта в обучении иностранному языку способствует формированию лингвострановедческой компетенции, мотивации учения, расширению общего кругозора, познанию иной культуры, а также более полному пониманию собственной. Это определяет важность и актуальность вопросов, связанных с разработкой и использованием лингвострановедческого аспекта в методике обучения иностранному языку в средней школе.

На сегодняшний день существуют различные методики преподавания иностранного языка, для начала следует подробнее рассмотреть такое понятие как методика. Термин «методика» в «Словаре методических терминов» Азимов Э. Г. и Щукин А. Н. рассматривают с трех позиций:

1. Теоретический курс, учебная дисциплина, читаемая в языковых (педагогических) университетах;
2. Совокупность форм, методов и приёмов работы учителя, т.е. «технология» профессионально-практической деятельности преподавателя;
3. Педагогическая наука, исследующая закономерности обучения учебному предмету [1].

Методика, выстраиваясь в методическую систему обучения неродному языку, занимается: отбором и организацией содержания обучения; выявлением методических трудностей в усваиваемом материале; обоснованием целей и задач обучения; разработкой методов, способов и приемов, организационных средств и форм обучения; оценкой полученных языковых и речевых продуктов учащихся [1].

Методика преподавания иностранного языка как научная дисциплина постоянно развивается, а вместе с ней появляются новые разработки, учебно-методические комплексы и подходы. Знание закономерностей обучения языку, умение их учитывать составляет основу профессионального мастерства учителя. Без знания закономерностей учитель не может достичь качественных результатов

в практической деятельности. Для учителя-практика важно: а) умело сочетать теорию с практикой; б) умело применять теоретические знания на практике; в) умело преобразовывать освоенные приемы, способы и формы работы над языком в конкретные упражнения. Педагогические действия учителя, сформированные на базе теоретических знаний, можно переносить в новые более сложные условия обучения.

Важным компонентом педагогической деятельности учителя является педагогическая диагностика. Педагогическая диагностика – это совокупность приемов контроля и оценки, направленных на совершенствование учебного процесса. Главный прием педагогической диагностики – тесты и контрольные задания, используемые для оценки уровня овладения учащимися учебным материалом, в том числе и достижения определенного уровня владения языком [2].

Еще одним немаловажным компонентом педагогической деятельности является педагогическая импровизация – (от лат. *improvisus* – неожиданный, внезапный), это деятельность преподавателя, осуществляемая в ходе урока без предварительной подготовки и носящая спонтанный характер. Целью педагогической импровизации на уроке является нахождение нового решения в конкретных условиях обучения.

Следовательно, педагогическая деятельность в обучении иностранным языкам является чрезвычайно важной, поскольку именно педагог отвечает за создание таких условий, которые позволили бы ученикам учиться с удовольствием, находить творческие решения поставленных задач и видеть результаты своего труда. Ведь именно это является залогом успешной учебной деятельности.

Содержание обучения иностранным языкам, не остается константным, оно меняется в соответствии с целями обучения на конкретном этапе развития общества. При отборе учебного материала учитывается специфика профиля обучения языку, объем учебного материала, приоритет тех или иных видов речевой деятельности.

Гальскова Н. Д. и Гез Н. И. выделяют в содержании обучения иностранному языку следующие аспекты:

1. Предметный аспект. Он включает сферы, ситуации общения, темы, тексты, коммуникативные цели и намерения. Рассматриваемый аспект включает: а) лингвострановедческие знания; б) языковой материал (лексический, грамматический, фонетический, орфографический).

2. Процессуальный аспект. Он включает навыки и умения иноязычного устного и письменного общения.

3. Результативный аспект. Он связан с достижением определенного уровня навыков, умений, а также умений фиксировать свое языковое и речевое развитие в языковом портфеле [3].

Содержание обучения языку представлено в основных средствах обучения, компонентах учебно-методического комплекса (УМК). Рассмотрим понятие УМК более подробно. УМК это учебно-методический комплекс, набор учебных, методических и дидактических стандартов, средств обучения и контроля для решения педагогических задач. **Федеральный государственный**

образовательный стандарт дает такое определение. «Учебно-методический комплекс – это комплект нормативной и учебно-методической документации, средств обучения и средств контроля, необходимых и достаточных для проектирования и качественной реализации образовательного процесса в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта» [13].

Федеральный государственный образовательный стандарт определяет компетенции, которые должны освоить обучающиеся. Учебно-методический комплекс предлагает модель с учетом потребностей современного общества и образовательного процесса. **УМК в образовании** – основной документ, на который ориентируются школы при составлении программ для каждого класса. [13].

Все учебно-методические комплексы можно распределить по нескольким признакам. Например, по возрастным категориям участников, участвующих в образовательном процессе: для начальной школы; для среднего звена; для выпускных классов; для профессиональной школы. По степени профессионального качества: для магистратуры; для бакалавриата; для специалитета.

Все комплексы строятся по стандартам, разработанным высшей профессиональной школой государства, а характеристика УМК зависит от процесса обучения – программы, которую выбрала школа.

УМК разрабатывается в соответствии с достижениями науки и придерживается требований образовательного стандарта, т.е. отвечает принципу научности и доступности изложения [12].

Выдвижение иноязычной культуры в качестве цели обучения ставит вопрос о необходимости создания новой методической системы, способной обеспечить достижение этой цели наиболее эффективным и рациональным путем. В настоящее время совершенно ясно, что такая система может быть построена только на коммуникативной основе. Рассмотрим наиболее подходящий метод для раскрытия лингвострановедческого аспекта в обучении иностранного языка, а именно коммуникативный метод, более подробно.

Коммуникативная методика – это продуманная система развития языковых навыков через ситуации, приближенные к реальной жизни. Коммуникативный подход известен с конца 60-х годов. За прошедшие десятилетия методика дорабатывалась и совершенствовалась, а ее эффективность была доказана научно на исследовании не одного поколения. Она стала базой почти всех учебных курсов по английскому языку от западных издательств, например «Oxford University Press», «Macmillan», «Cambridge University Press», а также определила формат известных международных экзаменов на знание английского языка «IELTS» и «TOEFL».

Интересная особенность коммуникативной методики, которая лишней раз подтверждает ее успешность: с развитием педагогики за последние десятилетия появились новые подходы, но все они скорее дополняют и уточняют, а не опровергают коммуникативный подход [5].

Пассов Е. И. и его последователи выделяли 5 принципов коммуникативного подхода:

1. Принцип речемыслительной активности, т.е. любое речевое высказывание должно иметь коммуникативную ценность, а в упражнении должна присутствовать коммуникативная задача. При этом должны учитываться возрастные особенности и сфера общения.

2. Принцип индивидуализации – предполагает развитие мотивации, учёт природных способностей, уровень фонематического слуха, характер памяти, интересы, потребности, мировоззрение, жизненный опыт.

3. Принцип функциональности – предполагает, что первичным является содержание высказывания (что мы хотим сказать), а вторичным – с помощью каких средств (как сказать). Лексические единицы и грамматические структуры выступают как строительный материал речевых единиц, которые выполняют определённые речевые функции или коммуникативные задачи (возразить, одобрить, сравнить). Форма и функция усваивается параллельно.

4. Принцип ситуативности – очень важно моделировать ситуации общения на занятии. Ситуативность воссоздаёт коммуникативную реальность на всех этапах обучения; введение, тренировка, применение (production).

5. Принцип новизны – реализуется в отношении к содержанию (тексты, ситуации, речевые задачи), методам и приёмам обучения, формам работы (групповая, парная) [11].

При использовании лингвострановедческого материала в процессе обучения английскому языку на среднем этапе обучения применяются разнообразные методы, в том числе:

1. Метод диалога культур, в соответствии с которым приводятся примеры становления культуры и искусства Великобритании, США, Канады и других англоязычных стран, их взаимопроникновение, а также географического расположения и исторического развития.

2. Метод стимулирования познавательной активности, который предполагает подбор актуального для конкретной тематики материала, который может быть интересен современным тинейджерам.

3. Частично-поисковый и эвристический метод, представляющий собой набор образов, ассоциируемых с моделями повседневной жизни людей, так как в этих упражнениях дается информация о культуре быта, речевых оборотах, привычках и укладе жизни.

4. Объяснительно-иллюстративный метод, в котором используются пояснения для лучшего понимания аудио, видео и текстового материала, представленного в литературных произведениях, научных работах, исторических документах и других источниках информации, содержащих лингвострановедческие единицы.

5. Метод контроля и самоконтроля постоянно присутствует в виде домашних заданий, тестов, текущих контрольных и итоговых работ.

Во время прохождения преддипломной практики в КГУ ОШ № 69 г.Алматы были разработаны и проведены серии практических уроков на основе разработанной методической модели соизучения языка и культуры, направленных на формирование лингвострановедческой компетенции в 9 классе.

Для проведения практического эксперимента с использованием

лингвострановедческой модели на уроках английского языка необходимо было провести следующие действия:

- определить уровень подготовки с помощью контрольно-измерительных материалов в виде тестов в начале курса, на промежуточных этапах;
- собрать материалы по системе образования, обычаям, традициям, культуре и негласным правилам поведения;
- сформировать банк аудио- и видеоматериалов, наглядных пособий, раздаточного материала и презентаций, по тематике уроков;
- разработать программу проведения лингвострановедчески ориентированных уроков для учащихся в рамках учебных программ, в том числе по истории, географии, литературе и другим сопутствующим дисциплинам;
- определить уровень подготовки с помощью контрольно-измерительных материалов в виде тестов и по окончании программы [14].

Для экспериментальной методической модели соизучения языка и культуры, направленных на формирование лингвострановедческой компетенции в 9 классе, была выбрана модульная система, поскольку она позволяет выбрать подходящий уровень сложности, лучше мотивирует учеников и позволяет подходить к стандартным учебным задачам творчески [4].

В каждом модуле мы старались подбирать задания так, чтобы у детей была возможность попробовать себя и в аналитической работе, и развить свои умения работы в команде, и проявить творческие способности. Экспериментальный материал приводился по мере усложнения языкового уровня заданий в виде следующих модулей:

Модуль 1. Особенности формирования и использования фразовых глаголов (Phrasal verbs), при которых происходит сочетание глаголов с короткими частями речи, то есть с наречиями или предлогами.

Модуль 2. Формирование и использование в речи современных подростков сленга, которые являются производными из английских слов, но модифицированных под слова на других языках.

Модуль 3. История развития, география, общественный строй и особенности жизни в англоязычных странах.

Модуль 4. Становление искусства, литературы и других сфер деятельности в англоязычных странах.

Модуль 5. Темы самостоятельной работы с презентацией проектов и тренинга навыков устной монологической речи.

Модуль 6. Особенности английского языка в американской и британской языковых школах.

При отборе лингвострановедческого компонента для практического эксперимента учитывались следующие критерии:

- доступность английского языка соответствующей возрастной группе;
- значимость материала для учащихся с соответствующей подготовкой;
- мотивация обучающихся и видение цели изучения языка;
- наличие национально-культурного компонента каждой страны;

- новизна и актуальность предлагаемого материала;
- соответствие материалов тематике занятий;
- психоэмоциональное восприятие [15].

Для выяснения уровня подготовки учащихся было проведено тестирование на выявление знаний в области лингвострановедения и общих знаний по английскому языку. После проведения практического эксперимента вновь был проведен контрольный тест, который позволил определить уровень повышения или понижения знаний учащихся.

Тест предусматривал 30 вопросов по следующим темам:

1. Особенности формирования языка в разных англоязычных странах.
2. Известные люди в области науки, искусства и литературы в англоязычных странах.
3. История образования различных англоязычных стран.
4. Трансформация современного английского языка в разных странах.
5. География распространения английского языка в мире.
6. Особенности биоразнообразия в англоязычных странах.

Предполагается, что к 9 классу учащиеся имеют определенные знания грамматики английского языка и словарный запас, поэтому целью опытно-практической работы является изучение материала страноведческого характера на языке оригинала. При этом следует использовать видео и аудио материалы для развития слуховых навыков у учащихся. Не менее важно развивать разговорную речь, так как даже учащиеся старших классов не могут свободно общаться с носителями английского языка, даже если иностранцы говорят на классическом английском.

На этапе формирования лингвострановедческой компетенции учеников проводились экспериментальные практические занятия, тематика которых была представлена в последовательности прохождения уроков.

Начало занятия проходило в форме приветствия и речевой разминки на темы погоды, впечатлений от материала и самостоятельной работы. В ходе подготовки материалов к экспериментальным занятиям была проведена синхронизация с учебным материалом, но в расширенном и углубленном формате. Данная синхронизация была проведена для расширения знаний учащихся по учебному материалу.

Для урока использовался материал, представленный в шести модулях, который охватывает характеристику таких англоязычных стран как: Великобритания, США, Канада, Австралия, Новая Зеландия [6-10]. После изучения основных характеристик англоязычных стран следовало ознакомиться с особенностями становления искусства, науки, литературы, а также с произведениями писателей, художников, музыкантов на языке оригинала, то есть, в данном случае, на английском языке. Приведем некоторые примеры заданий:

В Таблице № 1 представлены авторы англоязычных государств и их знаменитые произведения. Данная таблица была представлена учащимся 9 класса с пустыми ячейками, в которых были скрыты данные страны, автора или произведения.

Учащиеся должны были вписать страну, автора или произведение, причем задания

были индивидуальные у каждого, то есть отсутствовали различные данные.

Таблица № 1

Авторы англоязычных государств и их знаменитые романы

Country	Author	Novel
Great Britain	Daniel Defoe	Robinson Crusoe
Australia	Thomas Keneally	Schindler's list
Great Britain	J.K.Rowling	Harry Potter
USA	Mark Twain	The Adventures of Tom Sawyer
Great Britain	Agatha Christie	Murder on the Orient express.
Australia	Colleen McCullough	The Thorn Birds
Great Britain	William Shakespeare	Romeo and Juliet

Такие задания способствуют расширению знаний литературы, кинематографии и других видов искусства.

Также учащимся давались устные и письменные задания на знание литературы, живописи, кинематографии и другим сферам искусства, а также по характеристикам англоязычных стран. Например:

Exercise 1. Famous writers and their novels. Read the text and answer the questions:

- Did Daniel Defoe write this book for children or for adults?
- Is the book fully based on the real adventures?
- What is his most famous novel?
- When was Daniel Defoe born?
- When was the book published?
- Who wrote “Robinson Crusoe”?

Exercise 2. Each desk is given pictures (cards) of famous people with questions and information about these people. Please look at the pictures, answer the questions, write a short story, and then read it to the class. Examples of the questions:

- Do you know that an English writer J.K.Rowling wrote these books?
- Who was Agatha Christie?
- Who wrote “Romeo and Juliet”?
- Who wrote stories about Sherlock Holmes?

Exercise 3. Features of the administrative division and state structure of English-speaking countries:

- How many states are there in America?
- And how many parts does The UK consist of?
- What cities in Australia do you know?

- What is the administrative division in New Zealand?
- Which province in Canada uses French as the official language?

При изучении английского языка были использованы материалы об известных людях, искусстве, а также особенности (различия) британской и американской языковых школ представленные в Таблице № 2

Таблица № 2

Различия в британской и американской версии английского языка

British English	American English	Перевод на русский язык
Griller	Broiler	Гриль
Lorry	Truck	Грузовик
Porridge	Oatmeal	Каша
Flat	Apartment	Квартира
Cinema	Movie	Кино
Candy	Sweets	Конфеты
Coriander	Cilantro	Кориандр, кинза
Prawns	Shrimp	Креветка
Lift	Elevator	Лифт
Underground	Subway	Метро
Rubbish	Trash, garbage	Мусор
Holiday	Vacation	Отпуск
Queue	Line	Очередь
Car park	Parkinglot	Парковка
Biscuit	Cookie, crackers	Печенье
Candy floss	Cotton candy	Сахарная вата
Kind regards	Best regards	С наилучшими пожеланиями
Bangers	Sausage	Сосиски
Toilet, WC	Rest room	Уборная
Football	Soccer	Футбол
Chips	French fries	Чипсы
Kidding	Joking	Шутить

На этапе контроля учащиеся вновь выполняли тест по тем же темам, которые были в начале эксперимента, но с более сложными вопросами по пройденному материалу. Контрольный тест был необходим для определения изменения уровня сформированности лингвострановедческой компетенции учащихся. В результате контроля учащиеся показали повышение своих знаний в области лингвострановедческой компетенции что свидетельствует об эффективности экспериментальной методики модульного (поэтапного) обучения.

На основании полученных результатов контроля выработаны следующие рекомендации по реализации методики модульного обучения с учетом лингвострановедческого аспекта:

1. Необходим качественный подбор и изучение нового материала, который повышает интерес к обучению, тем более в изучении английского языка, отдельные нюансы которого могут быть открытием для учащихся. Взаимопроникновение языков происходит с древнейших времен и обогащает языки разных народов.

2. Обязательным является изучение истории, географии, особенностей и других характеристик англоязычных стран, что дает стимул для изучения тонкостей языка и литературы этих стран.

3. Регулярное чтение англоязычных источников информации и просмотр видеоматериалов из интернета с помощью смарт-доски (smart board) являются действенными методами интеграции лингвострановедческой информации в процесс обучения. В ходе обучения можно использовать видео материалы телевизионных новостных каналов «BBC», «CNN», а также каналы «Englishclub», «Discovery» и другие.

4. Необходимо повышать интерес к предмету изучения, что положительно влияет на успеваемость учащихся, так как мотивирует их на понимание кинофильмов и аудио-текстов на языке оригинала.

Следует отметить, что показатели уровня сформированности лингвострановедческой компетенции учащихся 9 классов становятся выше, чем у предыдущих поколений. Это связано, в первую очередь, с увеличением потока информации, в том числе больших данных, появлением содержательных компьютерных игр и другими факторами. Владение учащимися лингвострановедческой компетенцией обеспечивает расширение кругозора, развитие культуры, мировоззрения и коммуникабельности, в том числе в общении с носителями английского языка.

Включение лингвострановедческого аспекта в изучении иностранного языка является необходимым элементом в процессе обучения. Практические рекомендации, разработанные на основе предложенной методической модели соизучения языка и культуры, направленной на формирование лингвострановедческой компетенции учащихся с учетом всех аспектов планирования занятий позволят достичь наилучших результатов в изучении иностранного языка.

Список использованных источников

1. Азимов Э.Г. Новый словарь методических терминов и понятий / Э.Г. Азимов, А.Н. Щукин. - М.: Издательство ИКАР, 2009. - 448с.
2. Гальскова Н.Д. Современная методика обучения иностранным языкам: Пособие для учителя / Н.Д. Гальскова. - М.: АРКТИ, 2003. - 192с.
3. Гальскова Н.Д. Теория обучения иностранным языкам. Лингводидактика и методика / Н.Д. Гальскова, Н.И. Гез. - М.: Издательский центр «Академия», 2009. - 336с.
4. Как работает система модулей. Сайт Мел. [Электронный ресурс] // <https://mel.fm/blog/tsifrovaya-platforma/68130-deti-motivirovany-chto-dalshe-kak-rabotayet-sistema-moduley>
5. Методики изучения иностранных языков. Forbes education Russia. [Электронный ресурс] Режим доступа: URL: <https://education.forbes.ru/authors/metodiki>
6. Официальный сайт правительства Австралии. Official Australian Government information [Электронный ресурс] // <https://www.australia.gov.au/>
7. Официальный сайт правительства Великобритании. [Электронный ресурс] Welcome to GOV.UK // <https://www.gov.uk/>
8. Официальный сайт правительства Канады. Home - Canada.ca [Электронный ресурс] // <https://www.canada.ca/en.html>
9. Официальный сайт правительства Новой Зеландии. Welcome to Govt.nz | New Zealand Government [Электронный ресурс] // <https://www.govt.nz/>
10. Официальный сайт правительства США. Official Guide to Government Information and Services | USAGov [Электронный ресурс] // <https://www.usa.gov/>
11. Пассов Е.И. Основы коммуникативной методики / Е.И. Пассов. - М.:Русский язык, 1989. - 245с.
12. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации от 29. дек. 2012 г., № 273 – ФЗ: принят Государственной думой 21 декабря 2012 г. [Электронный ресурс] // Сайт Консультант Плюс. – Режим доступа: URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения 04.08.2022).
13. Российская Федерация. Приказ. Об утверждении государственного образовательного стандарта от 17. дек. 2010 г., № 1897 – Министерства образования и науки РФ. [Электронный ресурс] // Сайт ФГОС. – Режим доступа: URL: <https://fgos.ru/fgos/fgos-ooo> (дата обращения 04.08.2022).
14. Седова М.М. Применение лингвострановедческого компонента в обучении английскому языку в начальных классах [Электронный ресурс] // <https://multiurok.ru/files/linghvostranoviedieniie.html>
15. Соловова Е.Н. Методика обучения иностранным языкам: Базовый курс лекций: Пособие для студентов пед. Вузов и учителей / Е.Н. Соловова. - 2-е изд. - М.: Просвещение, 2003. – 239с.

Одринская Анна Геннадиевна,

студентка магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»

Теоретические основы формирования и развития грамматических навыков речи на английском языке в рамках коммуникативного подхода

В статье рассматриваются особенности использования коммуникативного подхода для формирования грамматических навыков речи на английском языке в рамках основного общего образования. Показываются этапы и способы формирования грамматических навыков речи на английском языке. Подчёркивается важность учёта возрастных и индивидуальных особенностей школьников при формировании грамматических навыков речи на английском языке в рамках коммуникативного подхода.

Anna G. Odrinskaya

Master's degree student of the Moscow International Academy

Theoretical foundations of forming and developing grammar skills in English in terms of the communicative approach

The author describes the characteristic features of using the communicative approach to form grammar skills in English within basic general education. The article studies stages and ways of forming grammar skills in English, the importance of taking into account age and individual characteristics of students while forming and developing grammar skills on the basis of the communicative approach.

Введение

Данная работа посвящена вопросам, касающимся теоретических основ формирования и развития грамматических навыков речи на английском языке в рамках коммуникативного подхода. В настоящее время в методике обучения иностранным языкам одним из популярных подходов является коммуникативный подход. Учащиеся должны знать не только теоретический материал, но и успешно применять полученные знания в речевой деятельности. Чтобы помочь учащимся справиться с данной задачей, преподаватели пробуют реализовать новые способы обучения грамматике, переходить от языковых упражнений к условно-речевым и речевым.

Обучение грамматической стороне речи является важной составляющей процесса обучения иноязычному общению. Прочно сформированные грамматические навыки речи обеспечивают полноценное речевое взаимодействие партнёров по общению.

В данной статье анализируется научная и методическая литература по теме исследования, рассматривается содержание обучения грамматики на современном этапе, раскрывается сущность коммуникативного подхода для формирования грамматических навыков речи на английском языке в основной общеобразовательной школе.

Сущность коммуникативного подхода

Методика обучения английского языка как наука проходила разные этапы развития. В конце XIX – начале XX веках возникла необходимость международной коммуникации, появляются новые прямые подходы к обучению иностранным языкам.

40-е годы XX века ознаменовались появлением сознательно-познавательного подхода, целью которого было обучение мышлению на иностранном языке. Позже в 50-60-е годы он развился в сознательно-практический подход, так как в это время в стране возникла необходимость в международных контактах. Предполагалось, что учащиеся научатся понимать иноязычную речь на слух, при чтении, будут выражать мысли на иностранном языке в письменной и устной речи.

За рубежом развитие получили аудио-лингвальный и аудио-визуальный подходы. Учащиеся должны были всесторонне овладеть языком, при обучении большую роль играли технические средства обучения. Знакомство с культурой страны изучаемого языка осуществлялось посредством диалогической речи.

Начиная с XX века роль грамматики в обучении иностранным языкам меняется. Она становится одним из средств для выражения мыслей и понимания речи собеседника. Формирование коммуникативной компетенции становится основной целью в преподавании иностранного языка.

70-е годы XX века ознаменовались распространением коммуникативного подхода в преподавании иностранного языка. В рамках этого подхода обучению грамматике не уделялось особое внимание. Грамматика изучалась на основе типичных языковых конструкций в знакомых учащимся ситуациях.

В 80-е годы XX века в Великобритании формируется коммуникативный подход в обучении иностранным языкам. Первостепенное внимание отводится формированию и развитию всех видов речевой деятельности и языковым навыкам. Коммуникативный подход предполагает обучение через речевые упражнения, решения проблемных ситуаций.

Со временем данный подход претерпел определённые изменения.

Согласно А.Н.Щукину одной из отличительных черт коммуникативного подхода является то, что ученик становится обязательной частью учебного процесса. Учитываются не только психологические, возрастные, индивидуальные особенности личности учащегося, но и его интересы [Щукин 2004: 14]. Это мотивирует и поддерживает интерес ученика.

По мнению Джереми Хармера эффективность коммуникативного подхода объясняется вовлечением учащихся в реальную речевую ситуацию. Ролевые игры, в которых учащиеся разыгрывают сцены из повседневной жизни, хорошо зарекомендовали себя в рамках этой системы обучения [Harmer 2011: 99]. Участвуя в подобных ситуациях, учащиеся чётко представляют цель общения.

Коммуникативный подход рассматривает язык как средство общения, поэтому целью обучения языка является коммуникативная компетенция. Она в свою очередь объединяет в себе следующие составляющие: языковую (использование языкового материала в речевых высказываниях), социолингвистическую (использование языковых единиц в соответствующих ситуациях), дискурсивную

(умение логически связывать высказывания), социальную компетенции (готовность к общению с другими людьми).

Таким образом, коммуникативный подход в обучении иностранному языку ориентирован на построение речевых высказываний с помощью языкового материала. Такой подход предполагает адекватную реакцию учащихся в разных ситуациях общения.

Согласно Е.И.Пассову, для коммуникативного подхода характерны следующие черты [Пассов 2000: 65]:

1. мотивированность и целенаправленность деятельности учащихся;
2. постоянная вовлечённость в процесс общения;
3. выражение личного отношения к обсуждаемым вопросам;
4. взаимодействие обучающихся;
5. выразительность в использовании разных средств общения (вербальных и невербальных).

Учитывая вышеизложенные характеристики коммуникативного подхода, можно обозначить его основные принципы:

1. Обучение иностранному языку ведётся через общение.
2. Языковые единицы усваиваются в речевых ситуациях.
3. Учитываются индивидуальные особенности учащихся при создании речевых ситуаций.
4. Реализуется принцип активного общения учащихся друг с другом.
5. Отбор страноведческого материала для ознакомления учащихся с культурой страны. По мнению Н.Д.Гальсковой, обучение языку равнозначно обучению культуре, так как такое обучение помогает гармоничному коммуникативному и социокультурному развитию учащихся [Гальскова 2003: 83].

Этапы и способы формирования грамматических навыков речи на английском языке

Под грамматическим навыком понимается «автоматизированное употребление грамматических (морфологических и синтаксических) явлений в речи на основе «грамматического чувства»» [Шатилов 1991: 297].

Усвоение грамматического материала целесообразно проводить на следующих этапах: предъявление речевого образца, тренировка и применение в речи.

На первом этапе важным представляется усвоение грамматического явления, его содержание, формы и употребления. Ознакомление с новым учебным материалом для продуктивного усвоения осуществляется чаще всего в учебно-речевых ситуациях. Этому этапу соответствуют упражнения с заданиями подчеркнуть, выписать грамматические структуры.

На втором этапе происходит тренировка грамматического материала и формирование грамматических речевых навыков. Для этого необходимо обеспечить развитие навыка относительно точного воспроизведения изученного явления в типичных для его функционирования ситуациях общения. Обучение грамматической стороне устной речи, связанное с формированием автоматических действий, эффективно происходит посредством имитационных, повторительных,

трансформационных, подстановочных упражнений и упражнений игрового характера.

Для формирования умения участвовать в коммуникации необходима отработка отдельных грамматических структур путём систематических тренировок. Кроме этого, необходимо развивать навыки спонтанной коммуникации в соответствии с потребностями ситуации, а для этого требуется система коммуникативно-ориентированных упражнений.

На третьем этапе осуществляется окончательное оформление грамматических речевых умений и навыков. Упражнения этого этапа коммуникативно значимы. Учащиеся выполняют коммуникативные задания, участвуют в учебных речевых ситуациях и коммуникативных играх.

В российских школах применяются имплицитный и эксплицитный подходы к изучению грамматики. Эксплицитный подход предполагает формулирование учащимися правила на основе данного контекста, или учитель формулирует правило и отрабатывает его с учащимися. В рамках эксплицитного подхода сформировались два метода: дедуктивный и индуктивный. При дедуктивном методе изучается правило. Учащиеся находят данное грамматическое явление или структуру в тексте, называют его форму, объясняют, в каком значении оно употреблено в данном контексте, выполняются подстановочные упражнения по аналогии с образцом. Далее следует перейти к упражнениям на трансформацию в соответствии с правилом. Только после этого можно переводить упражнения с родного языка на иностранный. К достоинствам этого подхода относится возможность реализовать принцип сознательности, научности, обеспечить поэтапную отработку грамматического навыка. Среди недостатков стоит упомянуть трудность понимания грамматической терминологии. Кроме того, иногда для отработки грамматического навыка используются упражнения, оторванные от контекста.

Индуктивный метод предполагает, что учащиеся сами формулируют правило, пытаясь через контекст осмыслить новое грамматическое явление. Учащимся предлагается контекст в виде текста, речевой ситуации, где встречается новое грамматическое явление. Учитель формулирует речевую задачу. Задание должно быть посильно для учащихся. Далее ученики формулируют правила образования грамматической структуры, учитель контролирует этот процесс. Потом следует выполнение упражнений на подстановку, трансформацию и перевод. К сильным сторонам данного способа относится самостоятельное языковое наблюдение, развитие догадки по контексту и, как следствие, лучшее запоминание изучаемого материала. В то же время, может потребоваться больше времени на изучение материала, некоторые языковые явления нельзя объяснить индуктивно [Щукин 2004: 110].

В основе имплицитного подхода лежат два метода: структурный и коммуникативный. Рассмотрим главные положения структурного метода. Сначала осуществляется аудирование речевых образцов с нужной грамматической структурой. Далее учащиеся проговаривают примеры за учителем или диктором. Учащиеся отрабатывают изучаемую структуру в вопросно-ответных упражнениях.

Последним этапом является учебный диалог с использованием данных структур.

Коммуникативный метод предполагает предварительное слушание изучаемого материала в речевом контексте. Учащиеся имитируют языковые структуры в речи, учитывая поставленную перед ними речевую задачу. Далее следует создание образа речевой ситуации путём группировки фраз, схожих по смыслу. После этого учащиеся действуют по аналогии в схожих ситуациях общения.

По мнению Е.Н.Солововой, имплицитный способ изучения грамматики может успешно применяться на начальном этапе обучения детей и взрослых [Соловова 2005: 112].

В практике школьного обучения наиболее распространенным в настоящее время в практике школьного обучения грамматике является дифференцированный подход, построенный на основе выборочного использования положений двух традиционно сложившихся подходов, отмеченных выше.

В работах зарубежных исследователей также предлагаются разные способы и этапы формирования грамматического навыка.

Тисия Хэдж отмечает, что грамматический навык состоит из ряда компонентов:

1. первое замечание;
2. учащиеся акцентируют внимание на данной конструкции;
3. учащиеся рассуждают, с какой целью используется конструкция;
4. значение конструкции закрепляется в сознании учеников;
5. автоматизация использования конструкции в речи [Hedge 2008: 146-152].

Пенни Ур в своих работах уделяет большое значение обучению грамматическому значению. В её работе “A Course in Language Teaching. Practice Book” представлены этапы овладения грамматической конструкцией на уровне спонтанной речи.

1. Понимание значения грамматической структуры в контексте.
2. Отработка изученной структуры в условно-речевых упражнениях.
3. Речевые упражнения (грамматическая структура отрабатывается в более значимом контексте для учащихся).
4. Речевая практика подразумевает ещё более широкий выбор лексических единиц для закрепления изучаемой структуры.
5. Использование визуальных или текстовых опор для осмысленного воспроизведения учащимися речи, содержащей нужную структуру.
6. Свободное использование изучаемой конструкции в устной и письменной речи [Ur 2009: 84].

Джим Скривенер считает, что при обучении грамматическому аспекту неотъемлемыми являются следующие положения:

1. При ознакомлении с новой грамматической структурой учитель должен показать учащимся возможные формы этой структуры (например, отрицательную, утвердительную и вопросительную форму настоящего простого времени).
2. Учащиеся должны познакомиться со значением структуры в контексте.
3. Учитель обеспечивает отработку новой конструкции и проверяет уровень

освоенности языкового материала [Scrivener 2010: 6].

Таким образом, российские и зарубежные исследователи подчёркивают, что грамматический навык речи способствует формированию коммуникативной компетенции.

*Учёт возрастных и индивидуальных особенностей школьников
при формировании грамматических навыков речи на английском языке в
рамках коммуникативного подхода*

В современной дидактике большая роль отводится учёту возрастных и индивидуальных особенностей учащихся. Этот принцип лежит в основе организации процесса обучения любой дисциплине в основной общеобразовательной школе, английского языка в частности, определяя его содержание, формы и методы работы. Для школьников основной общеобразовательной школы ведущей деятельностью является личностное общение. Поэтому в процессе обучения английскому языку педагоги делают акцент на общении со сверстниками, обмен мнениями друг с другом. В учебной литературе для подросткового возраста задания направлены на стимулирование общения между учащимися.

Память ребёнка перестраивается, переходя от доминирования механического запоминания к смысловому, а скорость запоминания увеличивается, приобретая опосредованный, логический характер, становится более доступным запоминание абстрактного материала. Целенаправленное запоминание непременно должно быть мотивировано. Учитель следует знать, что возможности концентрации начинают формироваться у детей в возрасте 10-11 лет, в связи с этим каждые 8-9 минут занятий необходима смена деятельности, упражнения не должны быть слишком сложными или простыми, а каждое учебное действие необходимо мотивировать. В возрасте 10-11 лет у подростков формируются элементы теоретического мышления. Рассуждения учащихся идут от общего к частному, они используют гипотезу в решении интеллектуальных задач. Применяются такие методы, как классификация, анализ, обобщение, объектом внимания и оценки становятся его собственные интеллектуальные операции, что позволяет обрести взрослую логику умозаключений. В этом возрасте, дети «приобретают способность быстро без каких-либо внешних ориентировочно-исследовательских движений узнавать определенного рода свойства объектов, отличать их друг от друга, обнаруживать связи и отношения между ними. Внешне ориентировочно-исследовательское действие превращается в действие идеальное» [Мухамеджанова 2008: 76]. Освоение грамматики английского языка у подростка происходит на высоком уровне учебно-познавательной деятельности. Им необходимо усвоить грамматические понятия, явления, системы знаков, решить учебную задачу, применяя общие способы действия.

Таким образом, способы и методы обучения грамматике должны быть специфичны и соответствовать возрастным потребностям и возможностям учащихся основной общеобразовательной школы.

Заключение

Подводя итог рассмотренным в статье вопросам, можно констатировать, что широко используемый коммуникативный подход в изучении иностранных языков,

который ставит себе целью формирование именно комплексной коммуникативной компетенции, подразумевает овладение грамматическими навыками в равной степени с остальными речевыми умениями и языковыми навыками.

Главной целью изучения иностранного языка является формирование коммуникативной компетенции, грамматический навык помогает ее развитию.

Список использованных источников

1. Апальков В.Г. Авторская программа по английскому языку «Английский в фокусе» 5-11 классы. – М.: Просвещение, 2020 г. – 237 с.
2. Афанасьева О.В., Михеева И.В. Английский язык. 6 класс. Учебник. В 2 частях. – М.: Просвещение, 2021.- 126 - 176 с.
3. Бредихина И.А. Методика преподавания иностранных языков. – Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2018. – 104 с.
4. Гальскова Н.Д. Современная методика обучения иностранным языкам: Пособие для учителя. – М.: АРКТИ, 2003. – 192 с.
5. Зимняя И.А. Психология обучения иностранным языкам в школе. - М.: Просвещение, 1991. – 222 с.
6. Миролубов А.А. История отечественной методике обучения ино-странным языкам. - М.: Ступени: ИНФРА-М, 2002. – 448 с.
7. Мухамеджанова С.Д. Принципы коммуникативного обучения иностранным языкам. – Достижения науки и образования, 2018. - № 21. – С. 76-78.
8. Пассов Е.И. Программа-концепция коммуникативного иноязычного образования. – М.: Просвещение, 2000. – 180 с.
9. Соловова Е.Н. Методика обучения иностранным языкам. Базовый курс лекций. – М.: Просвещение, 2005. – 239 с.
10. Шатилов С. Ф. Теоретические основы методики обучения грамматическому аспекту иноязычной речи. / С. Ф. Шатилов // Общая методика обучения иностранным языкам: Хрестоматия / Сост. Леонтьев А. А. – М.: Рус.яз., 1991. – С. 295–305.
11. Щукин А.Н. Обучение иностранным языкам. Теория и практика. – М.: Филомагис, 2004. – 416 с.
12. Jeremy Harmer. The Practice of English Language Teaching. –Longman, 2011. – 448 с.
13. Jim Scrivener. Teaching English Grammar. What to Teach and How to Teach it. – Macmillan books for teachers, 2010. – 287 с.
14. Penny Ur. A Course in Language Teaching. Practice and Theory. – Cambridge University Press, 2009. – 142 с.
15. Penny Ur. Grammar Practice Activities. - Cambridge University Press, 2009. – 296 с.
16. Scott Thornbury. How to Teach Grammar. – Longman, 1999. – 192 Ticia Hedge. Teaching and Learning in the English Classroom. – Oxford University Press, 2008. – 464 с.

Электронные ресурсы

17. Вахабова А.А. История преподавания иностранных

- языков во Франции и в России: сопоставительный аспект // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 6. [https://science-education.ru/ru/article/view?id=23999] (18.08.2022).
18. Коммуникативный подход к обучению грамматике английского языка. [https://snorky.ru/foreign-language-acquisition/83-kommunikativnyj-podhod-k-obucheni-ju-grammatike-anglijskogo-jazyka] (10.04.2022).
 19. Коринова К.В. Особенности коммуникативного обучения грамматике иностранного языка. [https://urok.1sept.ru/articles/608831] (26.04.2022).
 20. Опойкова О.Н. Коммуникативные приёмы обучения грамматике на уроках английского языка. [https://naukarus.com/kommunikativnye-priemy-obucheni-ya-grammatike-na-urokah-anglijskogo-yazyka] (10.04.2022).
 21. Трунова О.С. Современные методы в преподавании английского языка в школе. [https://xnj1ahfl.xnplai/library/sovremennye_metodi_v_prepodavanii_anglijskogo_yazik_132546.html] (10.04.2022).
 22. Action Plan. [https://www.teachingenglish.org.uk/article/action-plan-teachers] (10.04.2022).
 23. Adam Stone. Living Language: A new vision for teaching grammar. – [https://teachmag.com/archives/16757] (10.04.2022).
 24. Sarah Dean. Teaching grammar effectively. [https://www.oneeducation.co.uk/news-blog/teaching-grammar-effectively] (10.04.2022).

Рудая В.В.,
студентка магистратуры ОЧУ ВО «Московская международная академия»
Усачев Евгений Владимирович,
Директор Института лингвистики ММА

Цифровые ресурсы и их использование для формирования коммуникативных навыков речи на английском языке в общеобразовательной организации

Цели и задачи современного иноязычного образования определяются исходя из современных реалий и социального запроса. Основной целью иноязычного образования является формирование иноязычной коммуникативной компетенции. Информационно- коммуникативные технологии повышают мотивацию школьников к изучению английского языка, развивают речевые компетенции, увеличивают объем знаний посредством различных каналов восприятия и расширяют знания о странах изучаемого языка.

Rudaya V.V.,
master's degree student of the Moscow International Academy
Evgeny V. Usachev,
Director of the Institute of Linguistics of the Moscow International Academy

Digital resources and their use for the formation of communicative speech skills in English in a general education organization

The goals and objectives of modern foreign language education are determined based on modern realities and social demand. The main purpose of foreign language education is the formation of foreign language communicative competence. Information and communication technologies increase the motivation of schoolchildren to learn English, develop speech competencies, increase the amount of knowledge through various channels of perception and expand knowledge about the countries of the language being studied.

Введение

В настоящее время формирование коммуникативной компетенции при обучении иностранным языкам является стратегической задачей. Существенную помощь учителю в достижении этой цели может оказать применение современных информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), а также ресурсов Интернет.

Вопросы обучения иностранному языку с применением цифровых технологий ранее изучались многими методистами: И.Л. Бим, Н.Д. Гальскова, С.С. Голубева, Е.И. Пассов, Е.Н. Соловова, А.Н. Щукин, К.М. Armstrong и др. Исследователи отмечали, что применение ИКТ позволяет значительно расширить поле деятельности учителя, найти новые интересные формы работы на уроке,

подготовить максимально интегрированный урок, также применение цифровых ресурсов значительно облегчает труд учителя и оставляет больше времени для творческой компоненты урока. Вместе с тем, в наше быстроменяющееся время возможности ИКТ при формировании иноязычных коммуникативных навыков постоянно совершенствуются и требуют изучения и актуализации.

Актуальность выбранной темы исследования обусловлена недостаточной теоретической и практической изученностью возможностей применения цифровых ресурсов для формирования коммуникативных навыков речи на английском языке в общеобразовательной организации.

Цель данного исследования заключается в необходимости теоретически обосновать и проверить эффективность применения цифровых ресурсов при формировании иноязычных коммуникативных навыков у школьников.

Общая характеристика цифровых образовательных ресурсов, используемых для формирования коммуникативных навыков речи на английском языке

Главной целью применения цифровых ресурсов в образовательном процессе является развитие интеллектуальных возможностей и способностей учащихся, формирование творческого мышления, с учетом психологических особенностей обучающихся. Использование цифровых образовательных ресурсов на уроках английского языка является важным аспектом совершенствования учебного процесса, расширения спектра педагогических приемов, позволяющих сделать урок ярким и запоминающимся. Традиционные способы обучения, где учитель является главным источником информации и лично осуществляет контроль знаний учащихся, в условиях применения цифровых технологий обучения значительно претерпевают изменения. Сегодня, с использованием новых технологий, ученик сам становится главным действующим лицом и открывает путь к знаниям.

Постоянное развитие информационных технологий, появление новых цифровых обучающих программ и ресурсов требует от учителя постоянного обновления знаний и формирование новых подходов к обучению английскому языку.

Прежде всего, отметим, что информатизация образования и внедрение ИКТ в иноязычный учебный процесс обеспечивают качественно новый уровень подготовки будущих учителей иностранных языков. Системная интеграция средств ИКТ предполагает постепенный переход на инновационную систему обучения как необходимое условие информатизации образования в соответствии с современными стандартами образования, где ориентация делается на формирование коммуникативной компетенции, с одной стороны, и формирование универсальных учебных действий (УДД), с другой.

Важно отметить, то за последние 5-10 лет в России были реализованы такие федеральные программы, как «Электронная Россия», «Компьютеризация сельских школ», «Компьютер в каждой школе». Их целью была компьютеризация общего среднего, специального и высшего образования, в частности создание информационно-образовательной среды, в которой педагоги и учащиеся могли бы интенсивно использовать информационно-коммуникационные технологии в

образовательном процессе.

По убеждению методистов [9][16], понятие ИКТ является определяющим для социальной адаптации личности в обществе коммуникативных технологий на современном этапе. Нет сомнений в том, что в настоящее время люди живут и работают в абсолютно новых условиях, которые отличаются от тех, которые были 10–15 лет назад. В обществе произошли кардинальные изменения информационно-коммуникативной среды, появились принципиально новые средства коммуникации, технологии, Интернет-ресурсы. Сегодня информационно-компьютерные средства активно проникают во все сферы жизни современного общества и оказывают на них существенное влияние. Такие значимые области жизни любого государства, как экономика, образование, культура, политика и другие оказываются под влиянием современных технических средства. Такое положение дел предопределило тот факт, что информационно-компьютерные средства важны не только для профессионалов информационно-коммуникационной сферы, но и для всех остальных, в том числе и для учителей иностранного языка общеобразовательных школ.

Одной из основных целей обучения иностранному языку в общеобразовательной школе является развитие у учащихся иноязычной коммуникативной компетенции во всех ее многообразных компонентах (лингвистической, социолингвистической, дискурсивной, социокультурной, стратегической), необходимой для общения учащихся в социальной сфере. Именно поэтому использование учителями иностранного языка средств ИКТ в обучении иностранному языку будет направлено на развитие вербальных навыков (чтение, говорение, письмо, аудирование), языковых навыков (лексика, фонетика, грамматика) и формирование социокультурных и межкультурных компетенций, а ИКТ-компетентность учителя иностранного языка – это умение использовать весь арсенал ИКТ при обучении аспектам и видам речевой деятельности иностранного языка [8].

К важным характеристикам ИКТ в сфере образования, которые подчеркивают преимущество нового способа обучения, можно отнести:

1. Возможность удаленного доступа к образовательному ресурсу

Преимущество заключается в возможности поддержания постоянного и личного контакта с учащимся независимо от его местоположения. Например, когда ученик болен и не может присутствовать на очных занятиях или проживает в другой стране мира или находится на каникулах с ним всегда можно установить связь с помощью соответствующих средств. Это дает возможность проводить занятия удаленно, давать задания и отвечать на вопросы в любое удобное время.

2. Связь науки, культуры и технологий

ИКТ включает в себя науку, так как отвечает на вопросы о том, что происходит в мире и побуждает человека узнавать и открывать для себе новые горизонты. Культурная составляющая ИКТ опирается на традиции и ценности народов мира. Технологии отвечают за потребность постоянного обновления, творчества и инновации.

3. Стимулирующее учение

Использование ИКТ в обучении дает возможность школьнику погрузиться в

разные контексты и реальности. Например, на уроках по истории ученик может созерцать изображения и «участвовать» в важных исторических событиях. Визуализация контента, делающая более привлекательным исторические события и факты дает ученику необходимую мотивацию для более детального погружения в образовательный процесс.

4. Обогащение другими научными аспектами

ИКТ в образовании опирается на использование других научных аспектов. Так например, педагогические науки внедряют нововведения в методологиях обучения опираясь на психологию обучения, социологию и антропологию.

5. Достижение поставленных целей

Использование в обучении ИКТ дает возможность достигать намеченных целей.

Нередко в обычных классах учителя из-за ограничений по времени вынуждены следовать плану урока, оставляя позади неуспевающих учеников. Применение ИКТ позволяет сделать обучение более персонализированным, ученик может продвигаться и достигать необходимых результатов в обучении независимо от темпа его сверстников.

6. Установление коммуникативного канала

ИКТ позволяют установить канал связи необходимый процессу обучения. При необходимости педагог может установить быстрый контакт с семьей ученика, ответить на вопросы родителей или обучающегося. Также на образовательном ресурсе учащийся может выразить свое мнение по тому или иному вопросу и обсудить это со сверстниками.

7. Постоянное обновление

Каждый день в мире происходят перемены, меняются и появляются новые технологии. ИКТ в образовании быстро приспосабливаются к изменениям в самом контексте, опираясь на поддерживающие науки.

8. Возможность взаимодействия с миром

Современные технологии дают возможность ученику общаться с учителем, со своими сверстниками и со всем миром.

9. Использование различных каналов восприятия

Применение ИКТ позволяют учащемуся получить одну и ту же информацию через различные каналы представления, например посредством чтения, аудио, видео и изображений. Это позволяет быстрее и качественнее усваивать учебный материал.

10. Повышение интеллектуальных способностей

ИКТ способствуют развитию интеллектуальных способностей учащихся, опираясь на интересный и разнообразный контент, динамичное обучение и персонализацию.

11. Хранилище информации

ИКТ предоставляет возможность хранить информацию в сети. Объем информации не имеет особого значения. Данные легко перемещать в другие хранилища, а также свободно делиться.

12. Совместимость

Новые технологии совместимы с другими учебными материалами и пособиями. Электронные учебники и электронные доски на сегодня являются наиболее инновационными материалами в школе. В них сочетаются как традиционные элементы обучения так и технологические достижения.

13. Обратная связь

Возможность быстрой обратной связи между учеником и учителем делают обучение более качественным. Проведение тестирования с автоматическим быстрым оцениванием позволяет учащемуся самостоятельно оценить свои знания в той или иной области.

Все эти характеристики демонстрируют преимущества новых технологий в обучении.

Понятие коммуникативных навыков речи на иностранном языке

Цели и задачи современного иноязычного образования описаны в работах современных методистов таких, как И.Л. Бим [6], Н. Д. Гальскова и Н. И. Гез [7], Е. И. Пассов [11], Е. Н. Соловова [13], А. Н. Щукин [18] и др. В рамках данного параграфа рассмотрим, в чем перечисленные исследователи видят конечную цель иноязычного образования в рамках школьного курса.

И. Л. Бим, исследуя подходы к обучению иностранному языку применительно к общему образованию, исходит из того, что современные социальные реалии претерпели существенные изменения по отношению к прошлому столетию и, исходя из этого, закономерным образом поменялись стандарты и цели образования, иноязычного в том числе [6]. Придавая большое значение лично-ориентированному подходу, методист убеждена, что акцент надо делать на развитии личности обучающегося, формирования у него умений критического мышления, что позволит достичь цели воспитания у обучающегося гуманистических качеств, формирования зрелой личности, готовой к социально активной жизни. Что касается практических задач, то И. Л. Бим говорит о том, что в рамках школьного иноязычного образования следует развивать умения устной и письменной речи, которые составляют основу коммуникативной компетенции, формирование которой является целью школьного курса обучения [6].

В свою очередь, Н. Д. Гальскова и Н. И. Гез оперируют понятием «языковое образование», понимая под ним такую организацию обучения, при котором обучающийся получит возможность осознать себя как личность в многоязычном мире. Исследователи убеждены, что в рамках школьного курса иноязычного образования учащемуся необходимо привить интерес, уважение и толерантность к представителям других стран, к их языку, традициям, культуре. Большой потенциал развития современного общества методисты видят в межкультурной коммуникации, где иностранный язык выступает средством общения [7].

Е. И. Пассов убежден в том, что при изучении иностранного языка акцент необходимо делать на освоение эффективных стратегий межкультурной коммуникации, что позволит, с одной стороны, всесторонне развивать личность обучающегося, а, с другой, будет способствовать плодотворной организации межкультурного взаимодействия между представителями разных стран [11].

Е. Н. Соловова, описывая цели современного иноязычного образования, исходит из социального заказа. По ее мнению, цель образовательного курса иностранного языка должна соотноситься с прогнозируемым конечным результатом. Иными словами, ставя цель, нужно, прежде всего, ответить на вопрос – для чего нужно учить иностранный язык именно в данной аудитории. Для иллюстрации данного положения методист приводит примеры различных языковых программ, в ходе прохождения которых обучающиеся осваивают навык профессионального, или делового, или иного общения. Применительно к школьному стандарту образования исследователь говорит о целесообразности использования компетентностного подхода, в рамках которого необходимо сформировать коммуникативную компетенцию [13]. При этом под коммуникативной компетенцией методист понимает такой уровень владения учащимся в определенном возрасте языковыми, социокультурными и фоновыми знаниями, который позволяет ему осуществлять продуктивное коммуникативное взаимодействие, соразмерное ситуации речевого общения, средствами иностранного языка [14]. В этой связи стоит отметить, что для реализации этой цели необходимо сформировать такие составляющие коммуникативной компетенции, как лингвистическая, социолингвистическая, социокультурная, стратегическая, дискурсивная и т.д.

А. Н. Щукин, который внес большой вклад в развитие методики преподавания иностранного языка, убежден, что в ходе школьного обучения по программам «Иностранный язык» обучающиеся должны освоить язык как систему, что позволит сформировать вторичную языковую личность, под которой понимается совокупность способностей человека осуществлять коммуникацию на другом (неродном языке) [17].

Таким образом, все исследователи сходятся во мнении, что обучение иностранному языку – это не цель сама по себе, а средство воспитания личности. Обучающийся должен осуществлять межкультурную коммуникацию для удовлетворения собственных потребностей, что также будет способствовать эффективному развитию современного общества в целом.

Согласно новым стандартам образования основной целью современного иноязычного образования является формирование универсальной компетенции. Применительно к дисциплине «Иностранный язык» данная компетенция достигается за счет формирования у учащихся умения осуществлять коммуникацию средствами иностранного языка в произвольных ситуациях речевого взаимодействия [21].

Если ранее Федеральный государственный стандарт образования (ФГОС) ставил целью формирование коммуникативной компетенции, под которой понимается умение осуществлять межличностную коммуникацию средствами изучаемого иностранного языка в различных речевых ситуациях по произвольным темам, то на сегодняшний день стоит задача формирования у обучающихся универсальных учебных действий (УУД).

Применительно к учащимся среднего этапа общеобразовательной школы в аспекте изучения иностранного языка предъявляются следующие требования:

- достижение уровня владения иностранным языком, превышающего поро-

вый, достаточного для делового общения в рамках повседневного общения;

- сформированность умения перевода с иностранного языка на русский при работе с несложными текстами;

- владение иностранным языком как одним из средств формирования учебно-исследовательских умений, расширения своих знаний в других предметных областях [21].

В результате освоения дисциплины «Иностранный язык» в ходе прохождения обучения в рамках школьного образования формируется универсальная компетенция УК-4 (Готовность использовать современные методы и технологии научной коммуникации на государственном и иностранном языках), которая имеет следующие индикаторы ее проявления:

УК-4.1. Выбирает коммуникативно приемлемый стиль общения на государственном и иностранном (-ых) языках, вербальные и невербальные средства взаимодействия.

УК-4.2. Осуществляет коммуникацию на государственном и иностранном (-ых) языках с учетом особенностей стилистики неофициальных писем и социокультурных различий в форматах коммуникации.

УК-4.3. Переводит несложные аутентичные тексты с иностранного языка на государственный и наоборот.

УК-4.4. Подбирает оптимальный формат коммуникации в зависимости от социокультурных различий (учет межкультурных особенностей).

УК-4.5. Определяет требования к осуществлению повседневной коммуникации.

Целью обучения иноязычной устной и письменной речи является развитие у учащихся способности осуществлять речевое общение в соответствии с их реальными потребностями и интересами в разнообразных социально-детерминированных ситуациях [21].

Основное назначение английского языка как предмета в общеобразовательной школе – совершенствование школьниками коммуникативных навыков иноязычного общения.

В первую очередь это закрепление коммуникативных компетенций, а именно способность осуществлять прямое общение (говорение и понимание на слух) и не прямое общение (чтение с пониманием англоязычных текстов и письмо).

Говорение – вид речевой деятельности с помощью которого осуществляется устное вербальное общение, т.е. выражение мыслей в устной форме. Навыки говорения включают произносительные, лексические и грамматические умения. Этот вид речевой деятельности, в большинстве методов преподавания иностранного языка, считается приоритетным. В программировании речевого высказывания выделяют инициативную (активную), реактивную (ответную) и репродуктивную (стохастическую) речь.

К психологической структуре акта говорения относят следующие фразы:

- побудительно – мотивационная, возникающая при потребности человека в общении под влиянием определенного мотива и наличии цели высказывания;
- аналитико-синтетическая, возникающая при формировании мыслей и оформлении высказывания;

- исполнительна – формирующая интонационное высказывание;
- контролирующая – отвечающая за контроль возможных ошибок и способность их исправить.

Коммуникативные навыки неподготовленной речи – реактивной и спонтанной вырабатываются в диалоге. Умения подготовленной речи формируются в монологе.

Навыки письменной речи также являются важной составляющей обучения иностранному языку, они способствуют развитию устной речи и чтению, так как тесно связаны с ними. Развивать способности письменной речи на английском языке следует последовательно и постоянно. Для этого существуют упражнения репродуктивно-продуктивного характера.

Часть устной речи - чтение в процессе обучения иностранному языку выполняет две важные функции: формирует цель овладения чтением как источником информации и как средством для усвоения языкового и речевого материала.

При овладении техникой чтения учащиеся сталкиваются с рядом психологических и лингвистических трудностей, которые возможно разрешить с помощью специальной системы упражнений. Например чтение вслух отдельных букв, отдельных слов, речевых образов и связанных коротких текстов. Среди подходов к обучению технике чтения [7] выделяют чтение с извлечением основной информации и чтение с пониманием полной, детальной информации. Уровень понимания прочитанного зависит от словарного багажа чтеца. Существуют определенные критерии к подбору текстов для речевой практики с учетом их содержания и языковой формы [18]. Среди требований можно выделить: эмоциональность и образность изложения, актуальность материала, яркое и занимательное содержание текста, тематическая близость изложенного материала к интересам учащихся, возможность проведения последующих дискуссий по прочитанному.

Обучение аудированию как составляющей коммуникативного умения является важным аспектом языковой подготовки школьника. Аудирование дает возможность овладеть звуковой стороной иностранного языка, его интонацией, ритмом и ударением. Через аудирование происходит освоение лексического и грамматического состава языка. Практика аудирования помогает быстрее и качественнее овладеть другими коммуникативными навыками - говорением, чтением и письмом. Для преодоления трудностей аудирования важно учитывать уровень сложности текста и темп его представления.

Таким образом, целью современного иноязычного образования является формирование универсальных учебных действий, направленных на развитие коммуникативной компетенции, что предполагает развития всех речевых умений – продуктивных (говорение, письмо) и рецептивных (чтение, аудирование).

Заключение

В ходе описания целей и задач современного иноязычного образования, было установлено, что они определяются, исходя из современных реалий и социального запроса. Так, система образования в XXI веке направлена на формирование всесторонне развитой личности, способной к критическому осмыслению

окружающей действительности и готовой к различным коммуникативным ситуациям. Применительно к иностранному языку это означает, что по результатам школьного иноязычного образования обучающиеся должны уметь осуществлять коммуникацию средствами изучаемого иностранного языка в различных речевых условиях, при этом они должны уметь не только порождать речь и воспринимать звучащую, но и быть готовыми к межкультурному контакту, что предопределяет необходимость развития таких качеств, как толерантность, осознание себя как личности, уважение. В качестве цели иноязычного образования выдвигается формирования иноязычной коммуникативной компетенции.

Список использованных источников

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
2. Приказ Министерства просвещения РФ от 31.05.2021 № 287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»;
3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 № 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования»;
4. Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 02.12.2019 № 649 «Об утверждении Целевой модели цифровой образовательной среды»;
5. Проект научно-обоснованной концепции модернизации содержания и технологий преподавания предметной области «Иностранные языки».
6. Бим И. Л. Личностно-ориентированный подход - основная стратегия образования школы [Текст] / И. Л. Бим // Иностранные языки в школе: научно-методический журнал. – №3. – 2005. – С. 26–35.
7. Гальскова Н. Д. Теория обучения иностранным языкам. Лингводидактика и методика [Текст]/ Н. Д. Гальскова, Н. И. Гез: учеб. пособие для студ. лингв. ун-тов и фак. ин. яз. высш. пед. учеб. заведений. – 3-е изд., стер. – М. : Академия, 2013. – С. 336
8. Голубева С.С. Интеграция средств икт и интернет-ресурсов в процесс обучения иностранному языку в высшей школе [Текст] / С.С. Голубева // Научный дайджест восточно-Сибирского института МВД России. Иркутск: Восточно-Сибирский институт Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2021. С. 150–155.
9. Евстигнеева И.А. Развитие дискурсивных умений обучающихся средствами современных информационных и коммуникационных [Текст]/ И.А. Евстигнеева // Иностранные языки в школе: научно-методический журнал. – №2. – 2014. – С. 17–21.
10. Жарова А.М. Методы и приемы формирования учебно-познавательной компетенции при обучении иностранному языку [Текст]/ А.М. Жарова //

Иностранные языки в школе: научно-методический журнал. – №2. – 2018. – С. 60–64.

11. Пассов Е. И. Урок иностранного языка в средней школе [Текст]/ Е. И. Пассов. – М.: Просвещение, 2011. – С.223

12. Санькова Т.А. Методика формирования речевых навыков и основные принципы обучения говорению на иностранном языке [Текст]/ Т.А.Санькова.- Труды БГТУ №5. 2017.-

13. Соловова Е. Н. Методика обучения иностранным языкам: Базовый курс лекций [Текст]/ Е. Н. Соловова: пособие для студ. пед. вузов и учителей. – М.: Просвещение, 2013. – С.239

14. Соловова Е. Н. Контроль умений осуществлять различные формы записи информации на промежуточном этапе между чтением и созданием собственных текстов [Текст]/ Е. Н. Соловова, Е.А. Большакова//: Иностранные языки в школе: научно-методический журнал. – №10. – 2014. – С. 2–10.

15. Сысоев П.В. Формирование учебно-познавательной компетенции в целях обучения иностранному языку [Текст]/П.В. Сысоев // Иностранные языки в школе: научно-методический журнал. – №10. – 2015. – С. 15–24.

16. Титова С.В., Авраменко А.П. Мобильное обучение иностранным языкам [Текст]/С.В. Титова: Учебное пособие. – М.:Икар, 2017.- С.109

17. Шукин А.Н. Методика обучения речевому общению на иностранном языке [Текст]/ А. Н. Шукин: учебное пособие для преподавателей и студентов языковых вузов. – М. : Издательство ИКАР, 2012. – С.453

18. Шукин А.Н. Обучение иностранным языкам: теория и практика [Текст]/ А. Н. Шукин. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Филоматис, 2006. – С.480

19. Armstrong K. M. Transforming teaching through technology [Text] / K.M. Armstrong // Foreign Language Annals, 2014. Pp. 475-486.

20. Stanford J. Moodle 1.9 for Second Language Teaching [Text] / J. Stanford. – Birmingham: Packt Publishing, 2009. – 89 p

21. Федеральные государственные образовательные стандарты <http://www.fgos.ru>

22. Образовательный портал <http://www.edu.ru/>

23. Образовательный портал <https://vznaniya.ru>

24. Сайт Министерства образования и науки России документы и проекты:<http://www.mon.gov.ru>.

25. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов: <http://school-collection.edu.ru>.

26. Исследовательская деятельность школьников: интернет-портал: <http://www.researcher.ru>.

27. Информационно-коммуникационные технологии в образовании: <http://cor.edu.27.ru/>

28. Электронные технологии в системе образования: <http://som.fio.ru/getblob.asp?id=>