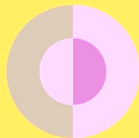


САМАРА | 12 МАЯ 2017

МАТЕРИАЛЫ  
МЕЖДУНАРОДНОЙ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ  
КОНФЕРЕНЦИИ

# НАУЧНЫЙ И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ

ЦНИК



ЦЕНТР  
НАУЧНЫХ  
ИССЛЕДОВАНИЙ  
И КОНСАЛТИНГА

**Центр научных исследований и консалтинга**

# **Научный и интеллектуальный потенциал**

**Сборник статей  
Международной научно-практической конференции  
12 мая 2017 г.**

Самара  
ЦНИК  
2017

УДК 001.1  
ББК 60

### **Ответственный редактор**

Грабоздин Юрий Павлович, кандидат экономических наук (г. Самара)

### **В состав редакционной коллегии и организационного комитета входят**

Белохвостов Алексей Александрович, кандидат педагогических наук (г. Витебск, Беларусь)

Ермошкин Андрей Александрович, кандидат технических наук (г. Москва)

Сураева Мария Олеговна, доктор экономических наук (г. Самара)

Шингарева Марина Валентиновна, кандидат педагогических наук (г. Москва)

Н02

Научный и интеллектуальный потенциал: сборник статей Международной научно-практической конференции (12 мая 2017 г., г. Самара). - Самара: ЦНИК, 2017. - 116 с.  
ISBN 978-5-9909863-7-4

Настоящий сборник составлен по итогам Международной научно-практической конференции "Научный и интеллектуальный потенциал", состоявшейся 12 мая 2017 г. в г. Самара. В сборнике статей рассмотрены актуальные проблемы в современной науке, включая вопросы экономических, юридических, педагогических, технических, психологических, медицинских, архитектуры и наук о земле.

Данный сборник предназначен для широкого круга читателей, проявляющих интерес к современным научным разработкам молодых ученых, преподавателей и научных работников, с целью применения результатов исследований в научной и педагогической работе.

Все статьи проходят экспертную оценку (рецензирование). Точка зрения редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов, публикуемых статей. Статьи представлены в авторской редакции. Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а так же за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов. При перепечатке материалов сборника статей Международной научно - практической конференции ссылка на сборник статей обязательна.

Сборник статей постоянно размещён в научной электронной библиотеке eLibrary.ru и зарегистрирован в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ) по договору № 442-02/2017К от 21 февраля 2017 г.

УДК 001.1  
ББК 60

ISBN 978-5-9909863-7-4

© ООО "Центр научных исследований  
и консалтинга", 2017  
© Коллектив авторов, 2017

---

---

# ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

---

---

УДК 338

**Д.И. Байгильдиева**

студент

**Е.А. Куликова**

старший преподаватель

Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал) ФГАОУ ВПО  
"Северо-Кавказский федеральный университет" в г. Пятигорске  
г. Пятигорск, Россия

## **КАЧЕСТВО ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Актуальность проблем мотивации не оспаривается ни наукой, ни практикой, так как от четкой разработки эффективной системы мотивации зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретного работника (менеджера, рабочего), но и конечные результаты деятельности предприятий различных организационно-правовых форм собственности, производственной и непроизводственной сфер деятельности.[2, с. 120]

В управлении персоналом мотивация рассматривается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду. В этой связи как синонимичные термину мотивация используются также термины стимулирование и мотивирование. Целью мотивации является формирование комплекса условий, побуждающих человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом.

Общую характеристику процесса мотивации можно представить, если определить используемые для его объяснения понятия: потребности, мотивы, цели.

Потребности - это состояние человека, испытывающего нужду в объекте, необходимом для его существования. Потребности являются источником активности человека, причиной его целенаправленных действий.

Мотивы - это побуждения человека к действию, направленные на результат (цель).

Цели - это желаемый объект или его состояние, к обладанию которым стремится человек.

А.П. Егоршин дает такое понятие качеству трудовой жизни: " С развитием рынка труда важной функцией организации является повышение качества трудовой жизни

ни - уровня удовлетворения личных потребностей работников через их деятельность в организации.

Качество трудовой жизни - это интегральное понятие, всесторонне характеризующее уровень и степень благосостояния, социального и духовного развития человека"[1, с. 217]

Общей целью качества трудовой жизни как сочетания организационных условий и практических мероприятий является создание удовлетворительного, располагающего к производительному труду рабочего места, как для рядовых работников, так и для менеджеров, организация которого способствует производству качественных товаров и услуг. Качество трудовой жизни предполагает, что работник не просто бездумный исполнитель заданий, а мыслящий человек, и окружающая среда должна не подавлять его интеллект, а способствовать его развитию и использованию. Если окружение работника располагает к этому, выигрывают все: сотрудник, менеджер, покупатель, клиент. Подразделяя факторы формирования КТЖ на две больших группы: технико-организационные и социально-экономические факторы, трудно решить какая из этих двух групп может рассматриваться в качестве основной, особенно в современных социально-экономических условиях.[3, с. 192] Если учитывать то, что научно-технический прогресс, развитие техники и технологии всегда были определяющими в развитии общества, то конечно приоритет должен принадлежать первой группе факторов и, прежде всего, технико-технологическим факторам, входящим в нее.

На качество трудовой жизни отрицательно влияют различные нарушения нормального хода трудового процесса. Сбои в нем ведут к нарушению его ритмичности, потерям рабочего времени, отклонениям от требований технологии. Сверхурочные работы в сочетании с частыми простоями, использование работников не по специальности, являются одной из главных причин неудовлетворенности трудом и, следовательно, приводят к снижению качества трудовой жизни.

Группа социально-экономических факторов представляется не менее значимой благодаря возрастанию роли этих факторов в современных условиях. Деление этой комплексной группы факторов на экономико-правовые и социально индивидуальные можно считать условным, но необходимым. Такое деление позволяет разграничить и более детально исследовать влияние отдельных факторов и их комплекса в пределах группы на качество трудовой жизни. Кроме того, различное сочетание отдельных факторов может существенно влиять на КТЖ, поскольку они могут взаимно усиливать влияние друг друга, либо наоборот снижать итоговое воздействие.

В группу социально-индивидуальных факторов объединены факторы, призванные обеспечить работнику необходимые социальные гарантии, как в период его трудовой деятельности, так и за ее пределами, сохранение здоровья на протяжении всей жизни, возможность постоянно повышать образовательный и профессионально-квалификационный уровень.

Рассматривая всю систему факторов, следует помнить, что реальную оценку качества трудовой жизни можно получить только при анализе и оценке как объектив-

ной, так и субъективной составляющей каждого из рассматриваемых факторов, а значит необходимо знать, как работающие сами оценивают влияние факторов КТЖ. Именно субъективная оценка, основанная на результатах исследования мнения работающих, позволяет оценивать удовлетворенность трудом отдельного работника, группы работников, всего трудового коллектива.

Комплексное и системное исследование факторов формирования КТЖ позволяет своевременно принимать организационно-управленческие решения, направленные на повышение качества трудовой жизни, лучшее использование трудового потенциала, совершенствование социально-трудовых отношений, а в итоге на повышение социально-экономической эффективности работы отдельных звеньев и всей экономики в целом.

#### **Список литературы**

1. Егоршин А.П. Управление персоналом учебное пособие // Егоршин А.П. - М.: 2012. - 720 с.
2. Мотивация трудовой деятельности. / Под ред. В.П. Пугачева. – М.: Гардарики, 2008. - 380 с.
3. Базаров, Т.Ю., Управление персоналом. Учебник. / Под ред. Базарова Т.Ю., Еремена Б.Л. - М., 2013. - 210 с.

© **Д.И. Байгильдиева, Е.А. Куликова, 2017**

**УДК 331**

**К.В. Белоусова**

Астраханский государственный университет  
г. Астрахань, Россия

### **ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПЕРСОНАЛА НА КОРПОРАТИВНОМ УРОВНЕ**

Управление развитием персонала – это оказание воздействия на работников организации, которое реализуется с целью увеличения эффективности их деятельности с позиции интересов этой организации. Также необходимо заметить, что здесь говорится о повышении эффективности деятельности сотрудника, при этом для побуждения к деятельности можно ограничиться стимулированием.

Основным моментом в системе управления развитием персонала можно назвать определение потребностей организации в данной области. Так как управление всегда является целенаправленным процессом, то необходимо определить чего хочет организация достичь в результате развития своих сотрудников, то есть поставить цель развития. После этого руководителю надлежит обозначить все принципы, методы развития, задачи, необходимые источники для развития своих работников. В настоящее время существуют следующие элементы системы развития персонала, используя которые руководитель сможет претворить в жизнь эффективную систему развития своих сотрудников (см. рисунок).



*Рис. Компоненты системы развития персонала*

Обозначение приоритетов и цели корпоративного обучения во многих аспектах зависит от особенностей стратегического управления организацией в целом и персоналом в частности. Системный подход к обучению сотрудников по многим позициям зависит от стратегических ориентиров руководства компании. В случае, когда руководство организации рассматривает персонал как издержки, которые надо сокращать, корпоративное обучение в такой компании практически не проводится. Более результативным при таком подходе является отбор и найм высококвалифицированного персонала со стороны, а не профессиональное возвращение собственных работников. В случае если персонал компании рассматривается как основной ресурс, приносящий успех этой компании, в обучение и развитие работников закладываются большой объем ресурсов, корпоративное обучение становится одним из главных направлений развития организации.

Управление развитием персонала является фактором благополучного функционирования компании, так как с одной стороны, оно говорит о ее заинтересованности в повышении качества развития работников, а с другой стороны, предопределяет успех в будущем всей деятельности компании.

В больших иностранных компаниях на развитие персонала отводится до 10% фонда оплаты труда. Эти денежные средства представляются не дополнительными расходами, а средствами, которые принесут в будущем большую рентабельность.

Перед тем как принимать решение о вливании различных средств в повышение квалификации сотрудников необходимо понять, в какой мере данные вложения будут эффективными. Эффективность вложений в человеческий капитал, в частности, в образование или повышение квалификации персонала, можно исследовать подобно эффективности инвестиций в новое оборудование, технологии, ценные бумаги и тому подобное. Однозначно необходимо сравнить объем издержек на образование и предполагаемые выгоды от того, кто выступает в роли "инвестора".

Помимо прямого влияния на экономические результаты деятельности компании, развитие персонала благотворно влияет на создание комфортного климата в организации, повышает мотивацию сотрудников, их лояльность и преданность компании.

Рассмотрим российский опыт формирования системы управления развитием персонала в ПАО "Газпром нефть", ОАО «НК "Роснефть"», ПАО "Лукойл".

Систему развития сотрудников ПАО "Газпром нефть" условно можно разделить на две части: первая часть обеспечивает соответствие квалификации работников выполнению текущих поручений. Вторая часть подготавливает персонал для претворения в жизнь стратегических планов ПАО "Газпром нефть". [1]

Принцип "70/20/10" в компании применяется при создании индивидуальных планов для персонала, находящегося в кадровом резерве.

Также в компании принято соотношение обучения и развития каждого работника 80/20 в процентном выражении – на техническое и общее корпоративное обучение соответственно.

В корпорации ОАО «НК "Роснефть"» функционирует единая корпоративная система подготовки кадров, в которой составные единицы в зависимости от стратегических установок организации и целей обучения и развития персонала делятся на категории: программы профессионального развития, включая профессиональную подготовку, повышение квалификации, переподготовку, управленческие программы, целевые курсы развития профессиональных компетенций, и программы обязательного обучения, смысл которых в обеспечении качества выполнения работ на производстве и безопасности труда. [2]

Подготовка резерва кадров и руководящего состава - одно из ведущих направлений деятельности ПАО "Лукойл" в области управления персоналом; она проводится в соответствии с индивидуальными планами подготовки.

В организации проводится многоступенчатый тренинг "Школа молодого специалиста" преследующий цель уменьшения периода адаптации и увеличения профессиональной эффективности. [3, с. 57]

Стажировка работников как форма обучения персонала организуется как в организациях Группы компаний ПАО "Лукойл", так и в сторонних организациях.

Корпоративный учебный центр в Астрахани, созданный по международным стандартам, является примером инновационного подхода к подготовке персонала. Основная цель его учреждения - подготовка персонала для работы в море.

#### **Список литературы**

1. <http://www.gazprom-neft.ru/career/educational-programs/> - Программы развития сотрудников [Электронный ресурс].
2. [https://www.rosneft.ru/Development/personnel/staff\\_development/](https://www.rosneft.ru/Development/personnel/staff_development/) - Обучение и развитие персонала [Электронный ресурс].
3. Профессиональные кадры для бизнеса: практика компаний в области образования, обучения. Сборник корпоративных практик. – М.: РСПП, 2013 г.–124 стр.

© К.В. Белоусова, 2017



**А.С. Берестовой**  
аспирант кафедры "Экономика предприятий"  
Уральский государственный экономический университет  
г. Екатеринбург, Россия

### **К ВОПРОСУ О КЛАССИФИКАЦИИ СТИМУЛОВ ТРУДА**

Труд человека связан с достижением определённых целей, как личностных, так и корпоративных. Для достижения корпоративных целей необходимо предприятию разрабатывать определённые стимулы для трудовой деятельности работника. Для этого необходимо определиться с тем, что представляют стимулы труда.

Стимул труда в научной литературе определяют по-разному: и как внешний побудитель человека к труду, деятельности (Волковицкая Г.А. [1, с.31], и как рычаг, форма внешнего воздействия на человека для получения желаемых результатов, целей организации (А.А. Данилюк [4, с.119]), в виде побудительной причина заинтересованности

<b>Автор</b>	<b>Основные положения</b>
Минева О.К., Арутюнян С.А. и др	7) уровень воздействия: внешние и внутренние; 8) повторяемость: разовые, временные, многоразовые, постоянные; 9) интенсивность воздействия: слабые, средней силы, сильные [4, с.121]. 1) Стиль стимулирования: жесткие, либеральные; 2) Актуализация иерархического уровня потребности: актуальные, перспективные; 3) Направленность: поощрение, порицание; 4) Ресурсы и источники: общественные, административные, экономические; 5) Интерес субъекта: групповые, индивидуальные; 6) Содержание стимулов: материальные, нематериальные; 7) Способ оказания стимулирующего воздействия: прямые, косвенные; 8) Период действия стимулов: отсроченные, опережающие; 9) Уровень воздействия: внешние, внутренние; 10) Повторяемость: постоянные, временные, разовые, многоразовые; 11) Интенсивность: интенсивные, п

<b>Автор</b>	<b>Основные положения</b>
	2) Нематериальные: индивидуальные (почетные грамоты, благодарственные письма, значки) и коллективные поощрения (сопричастность, доска почета, информированность, лучший по профессии, корпоративные вечера, утренники для детей). [10, с.114]
Зайцева Т.В., Черняева Г.В., Батоврина Е.В.	1) Денежные; 2) Социальные льготы; 3) Организационно-административные ресурсы; 4) Стимулы, связанные с трудом, его организацией, содержанием и условиями; 5) Стратификационные; 6) Пространственно-временные; 7) Коммуникационные -стимулы личностного и профессионального развития; 8) Групповые (социально-психологические) [9, с.247].

Рассмотрев классификации стимулов труда, отметим, что они затрагивают различные факторы, стимулирующие работника, но единообразного наличия факторов в них нет. Обобщение позиций ряда авторов позволило представить следующий вариант классификации стимулов труда (таблица 2).

Таблица 2

**Классификация стимулов труда**

<b>Классификационный фактор</b>	<b>Стимулы</b>
Финансовый	Материальные
	Нематериальные
Временной	Краткосрочные
	Долгосрочные
Воздействующий	Наказующие
	Поощряющие
Характеризующий	Прямые
	Косвенные
Количественный	Разовые
	Постоянные
	Периодические
	Временные
Целевой	Принуждающие
	Побуждающие
Личностный	Персональные
	Групповые

В итоге, мы можем выделить 7 классификационных факторов, опираясь на которые классифицировать различные стимулы труда работника.

**Список литературы**

1. Волковицкая Г.А. – Стимулирование труда: критерии качества – Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена №27, том 8, 2007, с. 29-38.
2. Волковицкая Г.А. - Стимулирование труда как метод активизации трудового потенциала - Известия Сочинского государственного университета. 2014. № 2 (30). С. 249-254.

3. Горбачев И.В. – Стимулирование труда как экономическое явление – Челябинский гуманитарий №4 (17), 2011, с.30-34.

4. Данилюк А.А. – Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2015. 304 с.

5. Зеленев А.Д. - Мотивация трудовой деятельности на малом инновационном предприятии: Монография / А. Д. Зеленев. — М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К°", 2014. — 104 с.;

6. Измерение мотивации и стимулирования "человека работающего": Уч. пос./ Е.И.Комаров - 2-е изд. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2014-251с.

7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 524 с.

8. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян и др. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с.

9. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Т.В. Зайцева, Г.В. Черняева, Е.В. Батоврина; Под ред. проф. В.П. Пугачева - М.: ИНФРА-М, 2014. - 394 с.

10. Рябова М. А. - Оценка взаимосвязи мотивации и нематериального стимулирования труда в эффективном управлении персоналом промышленных предприятий - Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук № 2, 2013, с. 112-116.

© А.С. Берестовой, 2017

**УДК 338**

**Е.М. Егорова**

студент - магистрант

кафедры "Финансы и банковское дело"

Северо - Восточный Федеральный Университет им. М.К. Аммосов

г. Якутск, Россия

## **АНАЛИЗ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)**

В настоящее время финансирование региональных проектов и программ, обеспечивающих экономическое развитие региона за счет собственных средств, практически не представляется возможным. Так, привлечение инвестиций в экономику региона является весьма актуальной задачей для достижения его стабильного и интенсивного социально- экономического развития. Республика Саха (Якутия) является самым крупным субъектом РФ, обладающим богатейшим природно-сырьевыми ресурсами, в связи с чем считается одним из наиболее инвестиционно-привлекательных российских регионов. Но, согласно оценке российского рейтингового агентства [1], в 2015 г. инвестиционный рейтинг Республики Саха (Якутия) составлял "3В1" (пониженный потенциал – умеренный риск). С 2010 по 2015 гг. ранги составляющих инвестиционного риска и потенциала изменялись, но на протяжении

всего периода наибольшим инвестиционным риском являлся экологический, а наибольшим потенциалом природно-ресурсный.

С целью выявления факторов, снижающих уровень инвестиционной привлекательности Республики Саха (Якутия), была проведена комплексная оценка инвестиционной привлекательности региона.

По результатам анализа природно-географического потенциала выявлено, что Якутия обладает достаточно высоким природно-географическим потенциалом. Все показатели выше среднероссийского уровня. Республика Саха (Якутия) богата не только минерально-сырьевыми ресурсами, но и землями сельскохозяйственного и лесного назначения.

Производственный потенциал характеризуется существенным объемом промышленного производства при высокой эффективности использования основных фондов, но концентрация усилий в отраслях традиционной специализации сдерживает развитие малых и средних предприятий.

Что касается финансового потенциала, то несмотря на превышение бюджетных составляющих РС (Я) над среднероссийским, нельзя это отнести к преимуществам региона, так как расходы превышают доходы на душу населения. Дефицит бюджета негативно характеризует уровень финансового потенциала и снижает инвестиционную привлекательность региона.

Уровень инновационного потенциала определен как низкий. Всерасчитанные показатели существенно ниже уровня присущей России. Почти все показатели инфраструктурного потенциала ниже среднего уровня по России.

Относительно низкий уровень показателя связанности территории региона свидетельствует о неразвитой транспортной инфраструктуре, что отрицательно сказывается на инвестиционной привлекательности в целом. С точки зрения рыночной инфраструктуры конкурентные преимущества РС (Я) не существенны: значение показателя "объем розничного товарооборота на душу населения" указывает на невысокую степень развитости регионального потребительского рынка.

По результатам расчетов уровень социального потенциала региона оценен как низкий. Якутии, как северному региону присущ высокий уровень прожиточного минимума, что определяет трудные условия для жизни. В РС (Я) характерен высокий уровень безработицы и одновременно наличие недостаточного спроса на труд, выраженного в объемах вакантных мест.

Продоланный комплексный анализ позволил сформировать более подробную картину инвестиционной привлекательности Республики Саха (Якутия).

Основными особенностями и недостатками Республики Саха (Якутия) являются суровые природно-климатические условия, периферийное экономико-географическое положение, труднодоступность территории, а также зависимость экономики и жизни населения во многих участках республики от своевременной поставки топлива и продовольствия.

С 2010-2015 гг. уровень инвестиционного потенциала в Республике Саха (Якутия) поднялся с 24-го до 20-го места в рейтинге и только в период с 2012-2013 гг. уровень потенциала находился на 19-ом месте.

За весь исследуемый период наиболее низким из составляющих инвестиционного потенциала являлся инфраструктурный потенциал. С 2010-2014 гг. данный показатель перешел с 82-го на 81-ое место в рейтинге, а в 2015 г. упал до 83-го. В Республике Саха (Якутия) уровень инфраструктурного развития является одной из основных проблем, оказывающих негативное влияние на инвестиционную привлекательность региона.

В завершении исследования предложены рекомендации по улучшению инвестиционной привлекательности Республики Саха (Якутия). Так, на улучшение инвестиционной привлекательности РС (Я) могут способствовать такие меры как:

1. Преодоление моноотраслевой структуры путем поддержки развития других отраслей экономики региона. Как приоритетное направление, предложено сельское хозяйство. Активное развитие данной отрасли будет способствовать развитию малого и среднего предпринимательства и увеличению доходов в сельских местностях, что приведет к повышению качества жизни как сельского населения, так и региона в целом. Таким образом, продажа мясной и молочной продукции увеличит объем внутреннего товарооборота.

2. Активное стимулирование НИОКР - предлагается создание эффективной инфраструктуры для поддержки инноваций, стимулирование создания малых инновационных предприятий, привлечение внешних инвестиций (преимущественно в высокотехнологическую сферу).

3. Устранение дефицита бюджета – целесообразно усовершенствование планирования и прогнозирования бюджета. Более точный прогноз доходов бюджета, в котором учитываются все риски, например, риск неисполнения обязанностей юридических и физических лиц в государственный бюджет, а так же риск невыполнения плана производства, реализации товаров, работ и услуг мог бы устранить превышающий уровень расходов бюджета.

4. Совершенствование транспортной инфраструктуры. Труднодоступность территории является одним из сдерживающих факторов для инвестирования. Следует произвести капитальный ремонт внутренних дорог, наложение асфальта на всей территории республики, что обеспечит доступность отдаленных

**А.В. Кривоносова**

магистрант  
кафедры "Экономики предприятия"  
ФГБОУ ВО "Керченский государственный  
морской технологический университет"  
г. Керчь, Россия

## **СТРУКТУРА БИЗНЕС-ПЛАНА И СУЩНОСТЬ БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

В планировании нуждается любое предприятие, любое производство и экономика в целом. Спланировать бизнес – значит, оценить возможности, необходимость и объемы выпуска конкурентоспособной продукции, определить емкость рынка и его конкретного сегмента, оценить спрос на продукцию, выпускаемую фирмой, результативность ее работы на рынке.

Диалектические законы, основные направления теории планирования, принципы общей теории систем, а также теории предприятия, управления, конкуренции и экономического развития были изложены отечественными и зарубежными авторами, а именно: Г.Л. Азоевым, А.А. Богдановым, В.И. Бусовым, В.Н. Кириченко, Э.М. Коротковым, В.С. Ефремовым, Л.Д. Логвиновым, В.В. Новожиловым, А.Г. Поршневым, З.П. Румянцевой, А.В. Тихомировой, Е.М. Трененковым, Н.П. Федоренко, Р. Акоффом, Д. Батлером, Дж. Ван Гигом, Л. Грейнером, П. Друкером, Р. Коузом, М. Портером, Кеничи Омае, Й. Шумпетером и других. Опираясь на их труды, стало возможным сформулировать и развить новую концепцию бизнес-планирования в управлении предприятием.

Понятие бизнес-плана является русским эквивалентом английского "business plan", означающего план дела, бизнеса, коммерческой деятельности, торговли. В определенном смысле это понятие связывают с предпринимательской деятельностью, хотя в английском языке предпринимательство определяется как "enterprise", но сам предприниматель может обозначаться как "businessmen".

Бизнес и предпринимательство, несомненно, имеют разное смысловое значение, хотя и тесно взаимосвязаны. Исходя из зарубежного опыта, предпринимательство может определяться как "интеллектуальная деятельность энергичного и инициативного. Бизнес и предпринимательство человека, который владеет полностью или частично какими-либо материальными ценностями, использует их для организации бизнеса, которым управляет" [3, с.6]. Бизнес, сам по себе, – это сложный процесс, предусматривающий принятие комплекса ответственных решений, и успешность его ведения во многом зависит от владения специальными знаниями: управленческими, юридическими, финансовыми и др.

Приведем несколько определений бизнес-плана, заимствованных из разных источников:

"Бизнес-план представляет собой документ внутрифирменного планирования, излагающий все основные аспекты планирования производственной и коммерческой

деятельности предприятия, анализирующий проблемы, с которыми оно может столкнуться, а также определяющий способы решения финансово-хозяйственных задач" [1, с.36].

"Бизнес-план - объективная оценка собственной предпринимательской деятельности предприятия, фирмы и в то же время необходимый инструмент проектно-инвестиционных решений в соответствии с потребностями рынка и сложившейся ситуацией" [2, с.41].

"Бизнес-план - это программа действий предпринимателя, обоснованная целевым анализом конъюнктуры рынка, инвестиций, товаров, услуг, собственных задач и ресурсов" [4, с.26].

Бизнес планирование - одна из важнейших предпосылок оптимального управления производством на предприятии. Бизнес планирование – это построение плана, способа будущих действий, определение экономического содержания и последовательных шагов, ведущих к намеченной цели.

Жестко регламентированных форм и структуры бизнес-плана не существует. Однако, как правило, в нем предусматриваются разделы, в которых раскрываются основная идея и цели бизнеса, характеризуется специфика продукта предприятия и удовлетворения им потребностей рынка, дается оценка рынка и устанавливается стратегия поведения фирмы на определенных рыночных сегментах, определяется организационная и производственная структура, формируется финансовый проект дела, включая стратегию финансирования и предложения по инвестициям. Любой бизнес-план включает в себя как минимум следующие сведения: описание предприятия (название, юридическую форму собственности, направление деятельности, производимые товары и услуги, управление, финансы), производственный план (для предприятий, участвующих в производственной деятельности), маркетинг-план, финансовый план и приложения.

На структуру бизнес-плана влияет ряд факторов. В первую очередь это касается специфики и перспектив развития самого предприятия, для которого разрабатывается бизнес-план, а также конъюнктуры рынка, на котором фирма работает. Ключевыми моментами при составлении бизнес-плана являются обоснование возможности, необходимости предоставляемых предприятием услуг, определение конкурентоспособности услуг на рынках и рыночного сегмента для него, оценка критериев эффективности работы предприятия, обоснование достаточности капитала фирмы и выявление возможных источников финансирования. В связи с этим бизнес-план разрабатывается на перспективу.

Бизнес-план целесообразно составлять на 3-5 лет. Основное требование к нему: срок бизнес-плана должен быть достаточным либо для полного завершения реализации планируемого проекта, либо для выхода на расчетную мощность производства и сбыта, определения сроков окупаемости вложенных финансовых средств и их рентабельности.

Для успешной организации бизнес-планирования на предприятии необходимо наличие четырех обязательных условий, которые тесно связаны между собой и составляют инфраструктуру процесса бизнес-планирования предприятия.



Во-первых, предприятие должно располагать соответствующей методологической и методической базой разработки, контроля и анализа исполнения бизнес-плана, а работники финансово-экономических служб должны быть достаточно квалифицированы, чтобы уметь применять эту методологию на практике. Методологическая и методическая база составления, контроля и исполнения бизнес-плана образует аналитический процесс финансового планирования.

Во-вторых, для того чтобы разрабатывать финансовые планы, нужна внутренняя информация внешняя информация о деятельности предприятия и.

Основой информационного процесса бизнес-планирования являются:

- экономическая информация (прогноз процентных ставок, прогноз темпов инфляции и т. д.);
- учетная информация (информация бухгалтерского и управленческого учета);
- сообщения финансовых органов, информация учреждений банковской системы, информация товарных, валютных бирж и прочая финансовая информация;
- политическая информация и т. д.

Кроме того, функционирование системы бизнес-планирования осуществляется в рамках действующего нормативно-правового обеспечения, к которому относятся законы, указы Президента РФ, послания Правительства РФ, приказы и распоряжения отраслевых министерств, уставные документы, инструкции и др.

В-третьих, процесс бизнес-планирования всегда реализуется через соответствующие организационную структуру и систему управления, составляющие организационный процесс. Понятие организационной структуры включает в себя количество и функции служб аппарата управления, к обязанностям которых входят разработка, контроль и анализ бизнес-плана коммерческой организации, совокупность структурных подразделений, которые ответственны за исполнение бизнес-плана.

В-четвертых, в процессе финансового планирования и контроля происходит регистрация и обработка больших массивов информации. Программно-технические средства, используемые в процессе финансового планирования и контроля, относятся к программно-техническому процессу системы финансового планирования.

В связи с этим структура бизнес-плана имеет важное значение, так как должна логически связать все элементы внутрифирменного планирования, охватить все аспекты деятельности хозяйствующего субъекта, охарактеризовать состояние и перспективы развития предприятия, дать наглядное представление о финансовых результатах его деятельности на ближайшее будущее и на более отдаленную перспективу.

#### **Список литературы**

1. Липсиц И.А. Бизнес-план - основа успеха: Практическое пособие / И.А. Липсиц – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Дело, 2012. – 112 с.
2. Морозкин В.А. Бизнес-планирование: Учебное пособие / В.А. Морозкин, В.П. Буров. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2010. – 256 с.
3. Черняк В.З., Оценка бизнеса: производственно-практическое издание / В. З. Черняк. – М.: Финансы и статистика, 1996. – 175 с.
4. Уткин Э.А. Бизнес-план компании / Э.А. Уткин. – М.: ЭКМОС, 2012. – 102 с.

© А.В. Кривоносова, 2017

**П.Н. Макагон**

студент

кафедры "Экономики и менеджмента"

Лениногорский филиал федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования

"Казанский национальный исследовательский технический  
университет им. А.Н. Туполева - КАИ"

г. Лениногорск, Россия

## **ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИЙ И СОТРУДНИЧЕСТВА В ЭКОНОМИКЕ**

Международные экономические связи (для каждой конкретной страны они выступают как внешние) осуществляют в форме международной торговли, международной специализации и кооперирования, вложения капиталов, обмена рабочей силой, научно - технической информацией, услугами. Международная торговля - одна из древнейших форм экономических связей между странами, которая заключается в вывозе одних товаров за пределы государства и ввозе других из - за границы. Объемы ее, как правило, определяют внешнеторговым оборотом, то есть суммой экспорта и импорта, выраженных в денежной форме.

Согласно теории международной экономики, международное разделение труда - это такая система организации международного производства, при которой страны, вместо того чтобы самостоятельно обеспечивать себя всеми необходимыми товарами, специализируются на изготовлении некоторых (отдельных) товаров, приобретая недостающие посредством торговли. Международная производственная кооперация, вторая предпосылка развития интеграционных блоков, представляет собой такую форму организации производства, при которой работники разных стран совместно участвуют в одном и том же производственном процессе (или в разных процессах, связанных между собой).

Формы международного экономического сотрудничества, это прежде всего, внешняя торговля, вывоз капитала, научно-техническое сотрудничество, компенсационные сделки, кредитно - финансовые отношения, предоставление различного рода услуг, международный туризм, совместное строительство объектов и т.д.

Экономическая интеграция характеризуется также некоторыми другими существенными признаками, которые в совокупности отличают ее от других форм экономического взаимодействия стран:

- взаимопроникновением и переплетением национальных производственных процессов;
- широким развитием международной специализации и кооперации в производстве, науке и технике на основе наиболее прогрессивных и глубоких их форм;
- глубокими структурными изменениями в экономике стран - участниц;
- необходимостью в целенаправленном регулировании интеграционного процесса, разработке скоординированной экономической стратегии и политики;

- региональностью пространственных масштабов интеграции, так как необходимые предпосылки первостепенно складываются между странами, где установились тесные хозяйственные связи.

Успешное развитие экономического сотрудничества и экономической интеграции трудно себе представить без хорошо отлаженного организационно - правового механизма. Географическая близость, общее историческое прошлое, сходство социального, религиозного и этнического порядка, сходный перечень экономических проблем представляют собой важный фактор обеспечения регионального сотрудничества. Соглашения о торговле и платежах, заключенных в регионе, способствуют большому потоку и расширению внутри региональной торговли [1-3].

Таким образом, интеграция оказывает все более ощутимое воздействие, как на многие аспекты международной жизни, так и на внутризкономическое положение стран участниц региональных организаций. Взаимодействие и взаимоприспособление национальных хозяйств проявляется, прежде всего, в постепенном создании "общего рынка" – в либерализации условий товарообмена и перемещения производственных ресурсов (капитала, труда, информации) между странами. Основными формами экономического сотрудничества стран, входящих в региональные международные объединения служат внешняя торговля, вывоз капитала, научно-техническое сотрудничество, компенсационные сделки, кредитно-финансовые отношения, предоставление различного рода услуг, международный туризм, совместное строительство объектов.

#### **Список литературы**

1. Амосова В.В., Гукасян Г.М. Экономическая теория – М.: Эксмо, 2014. [184, с. 736]
2. Тарануха Ю.В. Микроэкономика – М.: КноРус, 2013. – [535, с. 608]
3. Троицкий Е.Г. Укрепление русского мира и конкуренция. Возвращение соотечественников; - М.: Граница , 2014. [111, с. 288]

© П.Н. Макагон, 2017

УДК 657.429

**М.А. Мишина**

студент 4-го курса  
Финансового университета при Правительстве РФ, г. Москва, Россия

**Научный руководитель**

**Л.М. Колесёнова**

к.э.н., доцент

### **БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ ЗАПАСОВ СЕГОДНЯ И В БУДУЩЕМ: СРАВНЕНИЕ ПРОЕКТА ФСБУ "ЗАПАСЫ", ПБУ 5/01 "УЧЕТ МАТЕРИАЛЬНО-ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАПАСОВ" И МСФО (IAS) 2 "ЗАПАСЫ"**

Процесс управления организацией преследует различные цели, одной из ключевых является эффективная организация бухгалтерского учета материально-производственных запасов. Предоставление полной и достоверной информации о

состоянии, движении материально-производственных запасов крайне важно для пользователя в процессе принятия управленческих решений, так как запасы занимают значительную долю в составе оборотных активов производственного предприятия.

На сегодняшний день порядку отражения информации о материально-производственных запасах уделяется значительное внимание государственными органами, а также профессиональными сообществами – Институтом профессиональных бухгалтеров и аудиторов России, Аудиторской палатой России, Российской коллегией аудиторов, Национальным негосударственным регулятором бухгалтерского учета "Бухгалтерский методологический центр" (Далее – Фонд "НРБУ "БМЦ") и др.

Процесс сближения российской системы бухгалтерского учета с международными стандартами финансовой отчетности в вопросах учета материально-производственных запасов, требует пересмотра существующего на сегодняшний день основного стандарта – Положения по бухгалтерскому учету 5/01 "Учет материально-производственных запасов". Важной датой в процессе адаптации, по мнению автора, является апрель 2012 года, в котором Дмитрий Медведев – действующий на тот момент времени Президент РФ, поставил Правительству РФ задачу постепенного перехода РСБУ на максимально приближенные к МСФО – Федеральные стандарты бухгалтерского учета (далее – ФСБУ), тем самым запустив бесповоротный процесс.

23 мая 2016 года приказом Минфина РФ №70н была утверждена программа разработки федеральных стандартов бухгалтерского учета на 2016-2018 гг [3]. Согласно программе подлежат изменению действующие на сегодняшний день положения по бухгалтерскому учету, вместо них будут разработаны 14 совершенно новых федеральных стандартов бухгалтерского учета. В соответствии с программой подлежит изменению Приказ Минфина России от 09.06.2001 №44н об утверждении Положения по бухгалтерскому учету 5/01 "Учет материально-производственных запасов".

Так, федеральный стандарт бухгалтерского учета согласно программе должен вступить в силу одним из первых уже в 2018 году. Разрабатывается данный стандарт фондом "Национальный негосударственный регулятор бухгалтерского учета "Бухгалтерский методологический центр".

3 марта 2017 года по итогам заседания рабочей группы Фонда "НРБУ "БМЦ" был опубликован проект федерального стандарта бухгалтерского учета "Запасы", публичное обсуждение которого завершается 31.05.2017 года [5]. Стоит отметить, что данный стандарт разрабатывался на основе МСФО (IAS) 2 "Запасы", с которым ПБУ 5/01 "Учет материально-производственных запасов" имеют ряд отличий по способам ведения бухгалтерского учета материально-производственных запасов.

Одним из первых различий является, что объектом ПБУ 5/01 "Учет материально-производственных запасов" выступают материально-производственные запасы, а ФСБУ "Запасы" и МСФО (IAS) 2 "Запасы" выступают запасы. Соответственно, структура и критерии признания активов также будут различны, которая видна в сравнительной таблице:

**Сравнительная таблица ПБУ 5/01, МСФО (IAS) 2, ФСБУ "Запасы"**

<b>Критерий сравнения</b>	<b>ПБУ 5/01</b>	<b>МСФО (IAS) 2</b>	<b>ФСБУ "Запасы"</b>
Объект	Материально-производственные запасы	Запасы	Запасы
Критерий признания активов	МПЗ, используемые как сырье, материалы и т.п. для производства продукции, на продажу (выполнения работ, оказания услуг); МПЗ для продажи; МПЗ используемые для управленческих нужд.	Запасы, предназначенные для продажи в ходе обычной деятельности; Запасы, в процессе производства для продажи; Запасы, в виде сырья или материалов, предназначенные для производства или оказания услуг.	Запасы, потребляемые или продаваемые в рамках обычного операционного цикла организации; Запасы, используемые в течение периода не более 12 месяцев.
Структура	Материалы, готовая продукция; товары для продажи	Материалы, сырье, готовая продукция, товары для продажи Незавершенное производство	Сырье, материалы, запасные части, инструменты и др., полуфабрикаты, незавершенное производство, готовая продукция, товары для перепродажи, ВНА, использование которых прекращено и др.

На основании таблицы можно сделать выводы о том, что МСФО и ФСБУ в большей мере регулируют вопрос формирования себестоимости готовой продукции, чем ПБУ, который практически не затрагивает данную тему. В составе будущего федерального стандарта представлен более широкий и подробный перечень активов, которые признаются в качестве запасов. Так, отличным от текущего национального стандарта является признание в качестве запасов незавершенного производства, внеоборотных активов, использование которых прекращено; объектов интеллектуальной собственности, приобретенные или созданные для целей продажи в ходе обычной деятельности. Примечательно, что в ФСБУ отсутствует стоимостной критерий признания активов в качестве запасов, который установлен сегодня нормами ПБУ 5/01. Кроме того, для российской системы бухгалтерского учета довольно специфично, что в качестве запасов не признаются активы, предназначенные для создания внеоборотных активов, а также используемые для получения сельхозпродукции животные и растения. С целью разработки одинакового подхода к порядку признания актива в качестве запасов, состав запасов будущего федерального стандарта максимально адаптирован под международные стандарты.



но ПБУ 9/99 "Доходы организации" и 10/99 "Расходы организации" курсовые разницы, возникшие в связи с приобретением материально-производственных запасов, будут относиться не на себестоимость запасов, а учитываться в составе прочих доходов и расходов.

Не будет изменена оценка запасов при отпуске в производство, МСФО, ФСБУ и ПБУ предусматривают списание по себестоимости единицы, средней себестоимости, методом ФИФО.

В отношении требований к раскрытию в финансовой отчетности информации об операциях с запасами, ПБУ 5/01 содержат наиболее узкий объем требований. Стоит заметить, что в МСФО (IAS) 2 и ФСБУ содержат аналогичные требования к раскрытию информации, где основное значение уделяется раскрытию вопросов и причин изменения стоимости запасов. Кроме того, новым для российского учета будет являться положение о раскрытии информации о суммах авансов, уплаченных в связи с приобретением материально-производственных запасов.

Таким образом, можно сделать выводы, что при сравнении ПБУ 5/01 и МСФО 2 "Запасы" виден ряд различий в способах оценки, классификации активов, составе затрат, учитываемых и не учитываемых в себестоимости. Такой ряд отличий существует с момента утверждения ПБУ 5/01, и именно ФСБУ "Запасы" призван уничтожить эти сложившиеся разницы в учете, на максимальном уровне приблизив российскую систему бухгалтерского учета к международному опыту. Так, ФСБУ "Запасы" представляет собой компилирование сложившейся системы учета материально-производственных запасов в России и новых для нашей системы международных стандартов с учетом их особенностей, которые ранее отсутствовали в российском учете. ФСБУ предлагает адаптированную систему учета запасов, которая позволяет формировать более актуальную информацию и предоставлять её пользователям. По мнению автора, данный этап реформирования российской системы бухгалтерского учета позволяет устранить существующие недостатки и ориентировать российский бизнес на международные взгляды и опыт передовых экономик.

#### **Список литературы**

1. "Международный стандарт финансовой отчетности (IAS) 2 "Запасы" (введен в действие на территории Российской Федерации Приказом Минфина России от 28.12.2015 № 217н) (ред. от 27.06.2016)
2. Приказ Минфина России от 09.06.2001 №44н (ред. от 16.05.2016) "Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету "Учет материально-производственных запасов" ПБУ 5/01" // Российская газета. – 2001. – № 140.
3. Приказ Минфина России от 23.05.2016 N 70н "Об утверждении программы разработки федеральных стандартов бухгалтерского учета на 2016 - 2018 гг." (Зарегистрировано в Минюсте России 26.05.2016 N 42294)
4. Проект федерального стандарта бухгалтерского учета "Запасы" [Электронный ресурс]: [http://bmcenter.ru/Files/proekt\\_FSBU\\_Zapaci](http://bmcenter.ru/Files/proekt_FSBU_Zapaci)
5. Уведомление о разработке проекта федерального стандарта бухгалтерского учета "Запасы" [Электронный ресурс]: [http://minfin.ru/ru/performance/accounting/development/project\\_dev/#ixzz4gOhRgrCZ](http://minfin.ru/ru/performance/accounting/development/project_dev/#ixzz4gOhRgrCZ)

© М.А. Мишина, 2017

**Л.С. Мурыгина**

к.э.н., доцент

**В.И. Дьякова**

студент физико-математического факультета

Южно-уральский государственный гуманитарно-педагогический университет

г. Челябинск, Россия

## РАЗВИТИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА В РАЗВИТЫХ СТРАНАХ

Малое предпринимательство предоставляет дополнительные рабочие места, обеспечивает быструю окупаемость затрат; оперативно реагирует на изменения потребительского спроса; способствует насыщению рынка товарами и услугами; увеличивает уровень конкуренции, препятствует монополизации и др.

Малое предпринимательство обладает - значительным потенциалом в сфере трудоустройства населения, вовлечения в производство резервов рабочей силы, которые не могут быть использованы в крупном производстве из-за его технологических и иных особенностей.

Предпринимательство в масштабе малого предприятия обладает рядом характерных особенностей: единство права собственности, ограниченность масштабов предприятия и небольшие рынки ресурсов и сбыта [1, с. 120].

Основными критериями определения малого бизнеса, как и в России, так и в зарубежных странах, являются число сотрудников и доходы данного предприятия за прошедший год. Приведем эти критерии в следующей таблице.

**Критерии определения малого бизнеса**

	России	Зарубежные страны
Число сотрудников	44946 млн.долларов	6 млн. долларов
Доходы малого предприятия	100 человек	до 500 человек

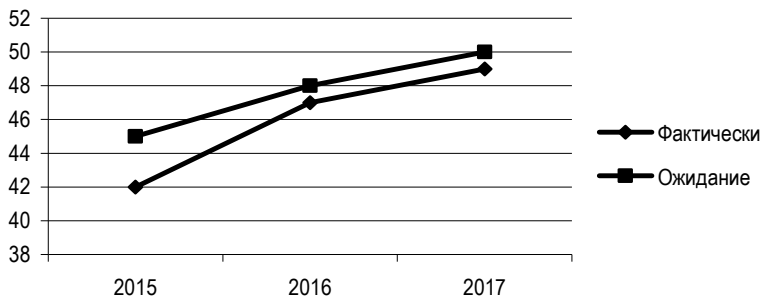
[2, с. 200].

Рассмотрим примеры развития малого бизнеса наиболее развитых зарубежных стран. Проведём анализ доли малого бизнеса в ВВП США за последние три года.



Доля малого бизнеса в ВВП в США на сегодняшний день составляет 53%. Что говорит о том, что малый бизнес в данной стране играет ведущую роль. Но малый бизнес в США начал свое активное развитие в связи с уменьшением налогов в среде бизнеса.

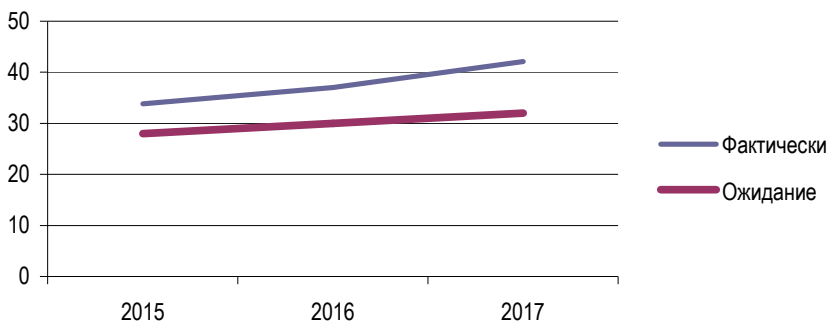
Проанализируем состояние малого бизнеса в Канаде. Канада в современное время на втором месте по критерию развития малого бизнеса.



*Рис. 2. Доля малого бизнеса в ВВП Канады*

В данной стране на сегодняшний день, доля малого бизнеса в ВВП страны 43%. Сравнивая показатели, которые ожидали экономисты и которые есть на самом деле, видим, что фактические показатели оказались ниже ожидаемых.

Проанализируем экономику Японии. Конечно же, как не Япония окажется в тройке лидеров по доле малого бизнеса в ВВП страны. Доля этого вида бизнеса еще мала, но она растет с каждым годом с отличными показателями.



*Рис. 3. Доля малого бизнеса в ВВП Японии*

Как и ожидаемые, так и фактические данные находятся в постоянном росте. Но фактические данные превышают ожидаемые, что говорит о положительной динамике.

Проведём анализ доли малого бизнеса в ВВП Великобритании. Данная страна по этому показателю является четвертой из семёрки развитых стран.





стратегии с точки зрения поведения (оборонительная или агрессивная). Руководство принимает решение, где необходим рост, а где необходимо занять позицию "выживания" или полной ликвидации.

Иными словами, портфельный анализ можно считать частью процесса формирования стратегии предприятия, которое состоит из различных этапов.

Для формирования стратегии предприятия необходимо пройти 3 ключевых этапа:

Первый этап заключается в процессе оценки внешней деловой окружающей среды и в процессе оценки ресурсного потенциала (внутренних возможностей) организации. Здесь стоит отметить, что процесс оценки ресурсного потенциала – это и одна из задач портфельного анализа, что делает его важным инструментом при первом этапе формирования стратегии предприятия.

Второй этап включает в себя процесс выявления возможностей и угроз предприятия, и выявления сильных и слабых сторон его деятельности. Иными словами – это SWOT анализ, который так важен руководителям предприятий всех отраслей рынка. Если взять по отдельности, как возможности и угрозы, так и сильные и слабые стороны, мы определим, что и первые и вторые компоненты могут быть выявлены во время портфельного анализа, что делает его инструментом при втором этапе формирования стратегии коммерческого предприятия.

Третий этап формирования стратегии предприятия включает в себя ключевые факторы успеха и отличительные способности к развитию. Но, именно здесь не может быть использование портфельного анализа, что дает возможность сделать нам определенные выводы.

В первую очередь, стоит подтвердить наличия ключевой важности проведения портфельного анализа предприятия для формирования его дальнейшей стратегии. Цели и задачи стратегического планирования и управления взаимосвязаны с основными целями и задачами менеджмента при проведении портфельного анализа.

Во-вторых, портфельный анализ выступает взаимодополняющим элементом при первых этапах формирования стратегии предприятия. Такие инструменты, как анализ ресурсного потенциала, сильных и слабых сторон – это не только элементы при формировании стратегии предприятия, но и элементы при портфельном анализе.

В конечном итоге, стоит учитывать и целевую задачу портфельного анализа. Это выделение тех бизнес-единиц, которые требуют дальнейших вложений, или наоборот, стоит по возможности ликвидировать. С учетом задачи стратегического развития предприятия, эти целевые задачи входят в перечень и стратегического менеджмента.

#### **Список литературы**

1. Гапоненко, А.Л. Стратегическое управление: учебник / А.Л. Гапоненко. - М: Омега-Л, 2013. - 130 с.
2. STplan – стратегическое управление и планирование. Цели и основные этапы портфельного анализа. URL: <http://www.stplan.ru/articles/theory/stanaliz.htm> (дата обращения 08.05.2017).

**© В.О. Решетников, И.А. Стоянов, 2017**

**А.Н. Савватеева**

студент-магистрант кафедры  
"Финансы и банковское дело"

Федеральный Университет Северо-Восточный

развитие отрасли через дотации, поддержку предприятий. Поэтому существует объективная оценка финансового состояния предприятий, выявлению причин дисбаланса, позволяя своевременно использовать финансовый механизм путем принятия конкретных управ-

чет

Так  
(+2

финансовые ресурсы возросли на 1 004 274 тыс. рублей по сравнению с 2011 г., а по сравнению с 2014 г. – на 523 368 тыс. рублей (+13%) с соответствующим ростом в структуре валюты баланса с 32,46% в 2011 году до 37,01% в 2015 году, что свидетельствует об снижении финансовой устойчивости предприятий.

Учитывая изложенное, отметим, что в сельском хозяйстве предприятий региона за исследуемый период заемные средства увеличились всего на 280 233 тыс. рублей (+25,4%) по сравнению с 2011 г., а по сравнению с 2014 г. – на 1 269 776 тыс. руб. (+8,95%), в то время как кредиторская задолженность на 10

Таким образом, с положительных результатов анализа состояния имущества аграрных предприятий республики можно выделить то, что валюта баланса отчетного периода увеличилась по сравнению с предыдущими периодами; темпы прироста оборотных активов за анализируемые периоды выше, чем темпы прироста внеоборотных активов. Негативные аспекты: заемный капитал предприятий превышает собственный и темпы его роста выше, чем темпы роста собственного капитала.

За анализируемый период общие доходы от всех видов деятельности периоде сельскохозяйственных предприятий Республики Саха (Якутия) превысили расходы.

Рост выручки от продажи товаров, продукции, работ, услуг в динамике незначителен и за четыре года вырос всего на 17,64%. В то же время затраты возросли на 23,54%.

Удельный вес выручки от продаж имеет тенденции к сокращению. Если доля выручки от реализации продукции, товаров, работ, услуг в 2012 году составила 27,85% во всех доходах, то в 2015 году она снизилась до 26,74%.

Показатели прибыли (убытка) от продаж за анализируемый период показывают убыточный результат. За 2015 год убыток составило 1145277 тыс. руб., а по сравнению с предыдущим годом, увеличилось на 19,48% или на 186687 тыс. руб. Это связано с тем, что затраты на производство и сбыт продукции увеличилось на 18,03%, по сравнению с 2014 годом, а выручка увеличилось только на 17,42%, что способствовало на увеличения убытка от продаж.

В сельскохозяйственных предприятиях региона на формирование прибыли оказывают существенное влияние прочие доходы и расходы. Расчеты показали, что за анализируемый период прочие доходы увеличиваются с каждым годом, например, в 2015 году на 24,38% (7188207 тыс.руб.) больше, чем в 2012 году (5779036 тыс.руб.). Из вышеуказанных прочих доходов 2755809 тыс. руб., или 38,34% всех прочих доходов составляют субсидии из бюджетов всех уровней в 2015 году. В то же время прочие расходы в 2015 году увеличились на 64,98% (792110 тыс.руб.) по сравнению с 2012 годом (480129 тыс.руб.). Таким образом, финансовый результат по прочим доходам и расходам составил в 2015 году 216526 тыс. руб. прибыли.

Решающее влияние на формирование прибыли по прочим доходам и расходам оказали субсидии из бюджетов.

Сельское хозяйство несет огромную социальную нагрузку и, независимо от методов ценообразования на её продукцию, уровень цен и суммы бюджетных дотаций должны обеспечивать: возмещение материальных затрат, высокие темпы роста оплаты труда, уплату обязательных платежей и сборов, массу прибыли, необходимую для ускоренной капитализации и решения социальных проблем. При этом уровень цен на продовольственные товары должен обеспечивать экономическую их доступность для самых малоимущих слоев населения, с доходами ниже прожиточного минимума.

Основные показатели рентабельности сельского хозяйства Республики Саха (Якутия) показывают в основном положительные и результаты, кроме рентабельности продаж. Это связано тем, что показатели прибыли (убытка) от продаж за анализируемый период показывают убыточный результат.

В показателях ликвидности и платежеспособности только коэффициенты абсолютной и быстрой ликвидности не соответствуют нормативному показателю, т.е. денежные средства и ликвидные активы не покрывают краткосрочные обязательства.

Финансовое состояние является результатом взаимодействия всех элементов системы финансовых отношений предприятия, которое определяется совокупностью производственно-хозяйственных факторов, отражающих возможности предприятия погашать свои долги, эффективно использовать как собственный, так и заемный капитал, а также стабильность его деятельности на перспективу и способность к дальнейшему саморазвитию.

Проведенный анализ финансового состояния сельхозпредприятий Республики Саха (Якутия) показывает, что большинство коэффициентов и показателей на оптимальном уровне, но данное состояние только за счет государственной поддержки в виде субсидий. Таким образом, меры, принимаемые на федеральном и региональном уровнях, несомненно, способствуют поддержанию финансовой устойчивости сельхозпредприятий республики, но в сложившихся непростых условиях требуется больше внимания на повышение доходности аграрного производства.

#### **Список литературы**

1. Киров А.В. Финансовая безопасность как условие финансовой устойчивости фирмы // Финансовый вестник: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учет. - 2010. - № 6. - С. 21-25.

© А.Н. Савватеева, 2017

**УДК 338**

**Т.П. Саввинова**

студент

кафедры "Финансы и банковское дело"

Северо – Восточный федеральный университет им. М. К. Аммосова

г. Якутск, Россия

### **РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПОВЫШЕНИЮ НАЛОГОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АРКТИЧЕСКИХ И СЕВЕРНЫХ УЛУСОВ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ)**

В последние годы наблюдается возрастание интереса к Арктике. Перед арктическими районами открываются новые экономические перспективы в добыче полезных ископаемых, в энергетике и морском транспорте. Арктические и северные районы характеризуются экстремальными природно-климатическими условиями.

Постановлением Республики Саха (Якутия) о социально-экономическом развитии арктических и северных районов Республики Саха (Якутия) на 2014-2017 годы и на период до 2020 года в состав арктических и северных районов были включены 13 муниципальных образований. К ним относятся территории Абыйского, Аллаиховского, Анабарского, Булунского, Верхнеколымского, Верхоянского, Жиганского, Момского, Нижнеколымского, Оленекского, Усть-Янского, Среднеколымского, Эвено-Бытантайского районов. Пять из них включены в состав сухопутных территорий Арктической зоны России.[2, с. 117]

Показатели социально-экономического развития арктических и северных районов значительно отстают от средних общереспубликанских показателей. Наблюдается значительный разрыв в экономическом развитии между арктическими районами и остальными районами республики по уровню их социально-экономического развития.





## ***Научный и интеллектуальный потенциал***

---

раторов, увеличения налоговых поступлений, кроме этого расширения налоговой базы через поддержку и развитие малого и среднего бизнеса [1;3].

На основе проведенного исследования предложим направления повышения налогового потенциала арктической зоны Республики Саха (Якутия):

1. увеличение и совершенствование налоговой базы: рост объемов добычи полезных ископаемых за счет открытия новых месторождений, рост прибыли организаций, доходов населения;

2. проведение эффективной налоговой политики, меры по поддержке предпринимательства, а также мероприятий по развитию малого и среднего бизнеса;

3. развитие инфраструктуры, создание новых рабочих мест, привлечение инвестиций;

4. предоставление государственной поддержки и стимулирующих мероприятий для развития предпринимательской деятельности в Арктической зоне;

5. улучшение качества человеческого капитала, повышение квалификации работников;

6. формирование благоприятного инвестиционного климата.

### **Список литературы**

1. Власова Е.В. Повышение эффективности управления налоговым потенциалом территориальной единицы // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2015. – Т. 13. – С. 2736-2740

Актуальность вопроса управления дебиторской задолженностью и разработки мероприятий по ее снижению обусловлена ее влиянием на финансовое состояние предприятия. Анализ и эффективное управление расчетами с контрагентами способствует поддержанию необходимого уровня ликвидности и платежеспособности.

По своему определению, дебиторская задолженность является задолженностью данному предприятию со стороны как юридических, так и физических лиц, с которыми предприятие вступает во взаимодействие в процессе хозяйственной деятельности.

Дебиторская задолженность подразделяется на долгосрочную и краткосрочную задолженность, нормальную, отсроченную и просроченную, а также истребованную и неистребованную.

Краткосрочная задолженность погашается в срок, не превышающий 12 месяцев. Срок погашения долгосрочной дебиторской задолженности превышает 12 месяцев.

Нормальной является задолженность, срок погашения которой еще не истек. В случае его истечения, задолженность перетекает в просроченную. Просроченной считается задолженность только в том случае, если стороны не договорились о продлении срока погашения. Если срок погашения задолженности продлен, то такой долг считается отсроченной.

Истребованной считается такой вид задолженности, при котором кредитор принял все необходимые меры для своевременного возврата. Если же кредитором не предпринимались никаких мер, то задолженность признается неистребованной.

В связи с тем, что дебиторская задолженность представляет собой денежные средства, которые временно отвлечены из оборота, это может нарушить график погашения предприятием своих долгов перед контрагентами. В связи с этим, прежде чем вступать в договорные отношения с различными организациями, необходимо удостовериться в их надежности.

Увеличение дебиторской задолженности оказывает негативное влияние на финансовое состояние кредитора, в связи с этим руководящему составу организации необходимо своевременно отслеживать динамику задолженности и предпринимать все меры для своевременного погашения задолженности.

Возникновение прос

В случае необдуманного управления денежными средствами, в том числе при увеличении продаж и несостоятельности покупателей, на предприятии может резко увеличиться дебиторская задолженность. Так же резкое увеличение дебиторской задолженности является свидетельством банкротства предприятия. В свою очередь, резкое увеличение кредиторской задолженности свидетельствует о неплатежеспособности предприятия.

При анализе влияния дебиторской и кредиторской задолженности на финансовое состояние предприятия, необходимо определить процентное отношение задолженности к сумме оборотных средств. Помимо этого, важным показателем для анализа считается отношение дебиторской и кредиторской задолженности предприятия. В случае превышения кредиторской задолженности, делается вывод об использовании в хозяйственной деятельности заемных средств. Обратное соотношение означает отвлечение оборотных средств предприятия [1, с. 282] .

Таким образом, можно сделать вывод, что дебиторская и кредиторская задолженности являются неотъемлемой частью деятельности предприятия. Их величина и процентное соотношение влияет на общее состояние предприятия. В связи с этим на предприятии должен проводиться анализ и контроль расчетов с контрагентами. При выявлении негативной динамики необходимо перейти к методам по урегулированию величины долга.

Для уменьшения влияния дебиторской задолженности на финансовое состояние возможно использование различных мероприятий.

Для того чтобы сократить риск непогашения задолженности контрагентами, перед заключением договора необходимо собрать как можно больше информации о потенциальном партнере. Сбор информации осуществляется на основе данных, полученных от самого контрагента, а также из внешних источников, в том числе СМИ и Интернет.

При заключении договора особое внимание уделяется срокам погашения и возможности предоставления отсрочки и заранее проработать пути решения различных ситуаций.

Помимо этого необходимо как можно чаще отслеживать поступление денежных средств по выставленным счетам, что позволит своевременно принять меры по

Суть оптимизации состоит в поиске новых решений, которые могут способствовать ускорению погашения задолженности. Оптимизация может включать в себе переговоры, формирование актов сверки, возможность предоставления скидки.

Для оптимизации кредиторской задолженности, необходимо, чтобы в договоре были четкие сформулированы все основные условия совершения сделки. Необходимо определить сумму штрафа при несвоевременном погашении долга.

Стабильное финансовое положение может быть обеспечено только при условии своевременного выявления отклонений в расчетах с контрагентами, что позволяет в быстрый срок определить метод урегулирования величины долга.

#### **Список литературы**

1. Баканов М.И., Мельник М.В., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 536 с.
2. Басовский Л.Е., Басовская Е.Н. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: Учебное пособие –М.:ИНФРА-М, 2015 – 385 с.
3. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учебник. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2014 – 512 с.
4. Грачев А.В., Основы финансовой устойчивости предприятия // Финансовый менеджмент. -2005. - № 4. – С. 15-34

© Д.Д. Сергеева, 2017

**УДК 330**

**М.Г. Филимянова**

студент

Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал)  
ФГАОУ ВПО "Северо-Кавказский федеральный  
университет" в г. Пятигорске  
г. Пятигорск, Россия

### **МЕТОДЫ УСТРАНЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Как правило, слово "конфликт" вызывает негативные ассоциации у любого человека. К таким ассоциациям можно отнести следующие: непонимание, угрозы, попытки доказать свою правоту, угрозы, а так же обиды. В результате этого сложилось общее мнение, что конфликт – это негативное явление для каждого человека, а так как мы рассматриваем конфликты в организации, то это отрицательное явление так же и для руководителей и менеджеров. [2,15] Им чаще других приходится сталкиваться с ними. Конфликты следуют рассматривать как явление, которое нужно избегать.

Теоретики и практики нашего времени склоняются к тому, что конфликты в организации избежать невозможно, но хороший руководитель должен уметь управлять конфликтами.

Различают два типа конфликтов: деструктивные и конструктивные. [1,113] Результатом конструктивного конфликта является положительное решение проблемы.

В свою очередь деструктивный конфликт характеризуется не решением проблемы, а только её усугублением.

Помимо этой классификации конфликты так же можно разделить по их содержанию. Это проявление конкретных противоречий личностей:

- противоречия между знаниями нравственности и реальным поведением;
- между целью и средствами ее достижения;
- между мотивами и результатами деятельности;
- между общественными требованиями к нравственному облику личности и ее реальными действиями.

Изучив типы конфликтов в организации, приступим к рассмотрению методов устранения конфликтов. Различают следующие методы устранения конфликтов [3,98]:

1. Метод "выхода чувств". Суть его в том, что человеку предоставляется возможность выразить свои отрицательные эмоции педагогу, психологу или психотерапевту. От выслушивающей стороны требуется эмоциональная поддержка собеседника, сочувственное понимание.

2. Метод "эмоционального возмещения". Человек, сетующий на своего недруга, условно рассматривается как страдающее лицо ("жертва"), которому необходима помощь, сострадание, похвала его лучших качеств. В ситуации сострадания сетующему человеку эмоционально возмещается удрученное душевное состояние.

3. Метод "авторитетного третьего". Суть его заключается в том, что в конфликт двух враждующих сторон подключается третье лицо, авторитетное для обеих сторон. Это лицо ненавязчиво в диалогах с каждой стороной отдельно общается на различные темы и лишь косвенно вспоминает положительное суждение обидчика о том человеке, с которым ведется диалог.

4. Метод "обнажения агрессии". Психолог, педагог, психотерапевт (или другое лицо) предоставляет возможным сторонам выразить свою неприязнь в его присутствии. Дальнейшая работа основывается на одном из следующих методов.

5. Метод "принудительного слушания оппонента". В ходе ссоры конфликтующих сторон педагог, психолог, психотерапевт (или другое лицо) дает инструктивный совет обеим сторонам: "Каждый из вас, прежде чем ответить оппоненту, должен с предельной точностью повторить его последнюю реплику". Обычно ссорящиеся люди невнимательны к словам оппонента, порой приписывают то, что в действительности отсутствует. Фиксируя внимание конфликтующих на соблюдении инструктивного совета, психолог, педагог (или другое лицо) принуждает их к добросовестному слушанию, а это снимает взаимное ожесточение в отношениях, а также активизирует самокритичность.

6. Метод "обмена позиций". Враждующим предлагается обменяться ролями, т. е. взглянуть на ситуацию глазами оппонента. Метод, основывающийся на взгляде со стороны, обязывает конфликтующих соблюдать нормы этикета в общении.

7. Метод "расширения духовного горизонта" спорящих. Ссора протоколируется или записывается на магнитофон (видеомагнитофон). Ссора может быть остановлена, а ее запись воспроизведена с целью ее анализа.

Способность разрешать конфликты в организации свидетельствует о нравственной зрелости личности.

#### **Список литературы**

1. Гришина Н. В. Психология конфликта. – СПб.: Питер, 2011. – 464с.: ил. – (серия "Мастера психологии"). с. - 37
2. Давлетчина С.Б. Конфликтология. Учебное пособие по элективному курсу для студентов заочной формы обучения. - Улан-Удэ: Изд-во ВСГТУ, 2015. - 174 с.
3. Карякин А.М. Организационное поведение: Учебное пособие. - Иваново: Иван. гос. энерг. ун-т, 2014. - 220 с.

© **М.Г. Филимянова, 2017**

**УДК 330**

**М.Г. Филимянова**

студент

Институт сервиса, туризма и дизайна (филиал)  
ФГАОУ ВПО "Северо-Кавказский федеральный  
университет" в г. Пятигорске  
г. Пятигорск, Россия

### **ПРОЦЕСС ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ**

Каждая организация обладает различного рода ресурсами для достижения своей цели. Самыми важными ресурсами организации являются человеческие ресурсы.

В настоящее время окружающая среда меняется достаточно быстро, поэтому возникает проблема адаптации работников и самой организации к происходящим переменам. Именно поэтому обучение персонала является одним из самых действенных методов решения данной проблемы.

Для России данная проблема достаточно актуальна, так как многие предприятия до сих пор работают на старом оборудовании, используя устаревшую технику. Это приводит к различным преобразованиям, которые требуют от работников новых умений и знаний.

Обучение персонала - это целенаправленный, организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями. [2,27]

Для того, чтобы процесс обучения персонала был эффективен, необходимо чтобы он был правильно проведен и подготовлен.

Выделяют следующие этапы обучения персонала: [3,84]

1. Постановка целей обучения – на данном этапе необходимо правильно сформулировать цели обучения. Данные цели должны соответствовать SMART. Цели должны быть согласованными, ясными и конкретными.

2. Определение потребности в обучении. Потребность в обучении можно выявить следующими методами:

- оценка информации о работниках;
- ежегодная оценка рабочих результатов;
- анализ планов организации;
- наблюдение за работой персонала, анализ проблем организации;
- сбор заявок на обучение;
- опросы работников;
- изучение опыта других организаций.

3. Комплекс подготовленных мероприятий включает в себя определение содержания, методов и форм обучения, а так же составление программ обучения.

4. Сам процесс обучения строится исходя из целей обучения, которые преследует организация, а так же исходя из подготовленных программ.

5. Проверка полученных знаний. Если обучения проводила внешняя компания, то оценить проведенное обучение достаточно сложно, так как организация заинтересована в получении высоких показателей, и поэтому может исказить полученные результаты. Если же обучение проводила сама организация, то провести оценку полученных знаний не составит труда. Работники могут сдать зачет, экзамен, либо написать выпускную работу.

6. Оценка эффективности обучения – это завершающий этап процесса обучения персонала. Основной целью данного этапа является анализ влияния процесса обучения персонала на конечные результаты работы всей организации.

Оценка эффективности процесса обучения позволяет решить следующие задачи: [1, 60]

- осуществление контроля за реализацией программных пунктов системы обучения;
- анализ и корректировка слабых сторон; мониторинг эффективности, качества;
- мониторинг результативности обучения;
- разработка и внедрение корректирующих мероприятий.

Итак, процесс обучения персонала – это неотъемлемая часть кадровой политики успешной организации, который может преследовать самые различные цели: повышение качества человеческих ресурсов, повышение качества продукции или услуг, производимых организацией, проведение организационных изменений, в том числе приспособления к изменяющимся условиям внешней среды, развитие персонала, улучшение системы коммуникации в организации, формирование организационной культуры, увеличение уровня лояльности организации. Недостаточное внимание к нему или неправильная его организация может породить множество проблем в организации, которые, в конечном счете, снижают эффективность организации.

#### **Список литературы**

1. Борисова Я.В. Оценка персонала в условиях быстро растущей компании// Справочник по управлению персоналом. – 2014. - №7. –С. 60-66

ИСТОРИЯ И ТЕОРИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ НАУК



Кроме того, важным моментом является то, что в результате недостатка свободного времени многие сотрудники работают с ощущением сильной усталости, испытывают повышенные эмоциональные перегрузки, что очень негативно сказывается на производительности, эффективности труда и работоспособности.

Система стимулирования трудовой активности предполагает оптимальное соотношение между работой, так называемого свободного времени. Это обусловлено тем, что у сотрудников помимо работы также может быть много не менее важных дел, таких как занятие спортом, хобби или просто отдых. Если работник помимо свободного времени, а рабочее время его поглощает, то он просто будет стараться избегать ее, потому что привычная повседневная работа не будет выполняться в полной мере. Тем самым работник будет снижать производительность своего труда.

Стимулирование свободного времени может осуществляться как по индивидуальным, так и по коллективным результатам трудовой деятельности. Оно может быть:[1, 13]

- общими для всех работников;
- эталонными для работников, которые достигли определенных успехов и эталонными для остальных работников.

В промышленности малых предприятий при использовании следующей системы стимулирования персонала свободным временем:[3, 112]

1) Предоставление сотрудникам дополнительного отпуска, если такой отпуск предоставляется за особый труд или за особые условия труда, когда они отличаются от обычных санитарно-гигиенических и трудовых (введенные условия труда, ненормированный рабочий день и так далее). Отпуск за особые условия труда гарантируется Трудовым Кодексом Российской Федерации. Кроме того, свою очередь дополнительные стимулы представляют собой высокие требования к физической и умственной работоспособности, которые могут предоставляться работникам дополнительных стимулов в виде премий за выполнение на предприятии в конкретном, и по определенным условиям.

2) Работоспособность и график. Суть данной системы заключается в том, что работоспособность оценивается в зависимости от оптимального режима работы (время начала и окончания рабочего дня).

Из вышеперечисленных методов наиболее эффективным является свободным временем является стимулирование персонала. И, несмотря на то, что данная система имеет ряд преимуществ, она применяется неактивно, что обусловлено тем, что

3. Лукаш Ю.А. Мотивация и эффективное управление персоналом фирмы. М.: "Фин-пресс", 2013. - 186 с.

© М.Г. Филимянова, 2017

УДК 331.2

**А.Е. Черкасова**

магистрант 1 курса

Направление 38.04.01 "Экономика" (уровень магистратуры)

**Научный руководитель**

**О.В. Скрипкина**

доцент

Рязанский государственный радиотехнический университет

г. Рязань, Россия

## **СОВРЕМЕННЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

В трудовом законодательстве под термином "оплата труда" понимается не просто размер заработной платы, установленный работнику, а вся система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (ст. 129 ТК РФ).

В современных экономических отношениях проблема оплаты труда считается одним из важных моментов в экономике. Оплата труда влияет на показатели эффективности хозяйственной деятельности, способствует повышению благосостояния работников, образуя благоприятную экономическую ситуацию в стране.

Системы оплаты труда, которые используются в России, требуют кардинального реформирования. Причина необходимости реформирования связана с ее несоответствием не только современным требованиям, но и мировым стандартам. Размер оплаты труда отталкивает специалистов сферы науки, образования и высоких технологий, в связи с чем специалисты вынуждены искать работы в других странах, что является негативным фактором для экономики страны.

Изменения, которые проводятся в России, характеризуются как фрагментарные и осуществляются крайне медленно. В связи с этим социальная напряженность в обществе остается высокой, а отток квалифицированных специалистов за пределы страны увеличивается с каждым годом.

Рассматривая реформирование заработной платы, необходимо выделить проблему государственных социальных стандартов, представляющих нормативные показатели уровня жизни и социального развития, которые используются как целевые ориентиры в практике государственного управления.

Одним из главных пра  
мических условиях является  
собственного труда. В связи  
должны обеспечить сотруд  
более эффективно раскры  
заработок работника наход  
дукцию и выполняемые ин  
будет способствовать улуч

Также важно учитывать  
бранной системы оплаты  
ления основных видов ор  
более распростра  
организации заработной пла  
организации заработной  
тановление оплаты до на  
ными результатами деяте

Бестарифная система  
возможен учет трудового вкла  
зации. Как

еса работника в резуль  
ции труда и заработной платы  
ть стимулов может быть наи  
тной платы. Иными словами,  
оса на производимую им про  
я сотрудника таким способом  
т и выполняемых работ.

ина прибыли зависят от вы  
номике способствовал появ  
тарифный и бестарифный.

яется тарифный способ ор  
ифной сетке. Тарифный тип  
н тем, что предполагает ус  
и отсутствует связь с конеч

аться в организациях, где воз  
результат деятельности органи

Каждая организация имеет право выбрать ту систему оплаты труда, которую считает наиболее предпочтительной. Следует учесть, что системы оплаты будут эффективны только в том случае, если отвечают конкретным условиям деятельности экономического субъекта.

Главными требованиями к организации заработной платы на предприятии и важным критерием ее эффективности является обеспечение реального роста заработной платы при снижении затрат на единицу продукции и гарантия повышения оплаты труда каждого работника по мере роста эффективности деятельности предприятия в целом. Всевозможные премии, доплаты и надбавки утратили свое экономическое предназначение и превратились в механическую прибавку к тарифным ставкам и должностным окладам, не связанную с результатами труда.

К сожалению, проблем в рассматриваемой сфере сегодня гораздо больше, чем положительных результатов. Оплата труда исходно не выполняет те две основные функции (воспроизводственную и стимулирующую). Среди наиболее важных проблем в области оплаты труда можно выделить:

- 1) несоответствие минимального размера оплаты труда прожиточному минимуму;
- 2) низкие размеры заработной платы, тормозящие процесс воспроизводства рабочей силы;
- 3) необоснованно высокая дифференциация в оплате труда;
- 4) отсутствие должного внимания к организации оплаты труда;
- 5) нарушение сроков выплаты заработной платы;
- 6) уравнивание заработной платы;
- 7) низкая зависимость оплаты труда от трудового вклада работника, снижающая его мотивацию к производительному и качественному труду [1-4].

В заключение, необходимо отметить, что при возникновении ситуации, когда работник не заинтересован в заработной плате, не будет и высококачественного труда, вследствие чего в развитии производства будут сбои и отклонения. Необходимо пересмотреть систему оплаты труда, что позволит остановить утечку кадров, повысит качество обслуживания и положительно отразится на производимой продукции. Только при соответствии заработной платы труда работника, возможен экономический рост.

#### **Список литературы**

1. Алексеева Г. И. Бухгалтерский финансовый учет. Расчеты по оплате труда. Учебное пособие; Юрайт - М., 2015. - 216 с.
2. Мотрич Е.Л., Найден С.Н. Влияние социально-демографической ситуации на трудовую миграцию: /Экономический портал //www.institutiones.com/general/
3. Складневская, В. А. Экономика труда [Электронный ресурс] : Учебник для бакалавров / В. А. Складневская. — М.: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К°", 2015. — 304 с.
4. [http://www.council.gov.ru/inf\\_sl/bulletin/item/147/](http://www.council.gov.ru/inf_sl/bulletin/item/147/) - Проблемы совершенствования оплаты труда в современной России.

**А.Е. Черкасова**

магистрант 1 курса

Направление 38.04.01 "Экономика" (уровень магистратуры)

**Научный руководитель**

**О.В. Скрипкина**

доцент

Рязанский государственный радиотехнический университет

г. Рязань, Россия

## **ЭЛЕКТРОННЫЕ ЛИСТЫ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ**

Под больничным листом, или листом временной нетрудоспособности понимается официальный документ учетно-статистического, юридического и финансового характера, удостоверяющий неработоспособность работника в обозначенный отрезок времени. Лист временной нетрудоспособности очень важный документ. Он даёт право на получение пособия по временной нетрудоспособности, а еще, подтверждает, что работник отсутствовал на работе по уважительной причине. Больничный лист выдаётся не только, когда работник заболел, но и женщине при беременности, члену семьи при необходимости ухода за больным ребёнком и в остальных вариантах, предусмотренных законодательством.

Ранее по окончании лечения работнику выдавали бумажный бланк с записанными на нем данными о пациенте. С 2014 г. ФСС запустил пилотный проект "Электронный листок нетрудоспособности". Изначально, больничный в электронном виде можно было получить в Москве, Астраханской и Белгородской областях, затем, присоединились и другие регионы России.

С 1 июля 2017 года начнет действовать закон об электронных больничных листах. Теперь можно будет использовать больничный листок, как на бумажном носителе, так и в форме электронного документа, сформированного в автоматизированной информационной системе, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью медрботника и имеющего равную юридическую силу с листком нетрудоспособности, оформленным на бланке. Поправки вносятся в статью 13 федерального закона "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" и статьи 59 и 78 федерального закона "Об основах охраны здоровья граждан в РФ". [1]

Теперь человек обращается в медицинское учреждение за квалифицированной помощью, а по окончании лечения ему выдают не бумажный бланк с данными о пациенте, а номер электронного документа. Этот номер сотрудник сообщает работодателю, у которого есть доступ к специальной электронной системе. Органы ФСС уже в курсе о сложившейся ситуации и будут знать данные работника. Им информация поступит при выписке пациенту электронного больничного листа.

Одной из необходимостей перехода на новую систему документооборота для учреждения здравоохранения является ощутимая экономия бюджетных средств. По расчетам Министерства труда, только в период с 2017 по 2020 гг. переход на такую систему позволит сэкономить 42 млн. рублей и более. К тому же, введение электронных больничных, скорее, необходимость, потому что базы данных в медицинских учреждениях стали цифровыми, записаться на прием к врачу можно через интернет. Переход от заполнения бумажных форм существенно упростит и ускорит работу врачей.

Можно кратко выделить плюсы новой системы:

- Медицинским работникам проще вносить данные в базу данных, не тратя сил на лишнюю бумажную волокиту. Появится больше времени на работу с пациентами и их проблемами, количество допускаемых при заполнении бумаг ошибок снизится;
- Пациентам не придется стоять в длинных очередях и бегать по кабинетам;
- Работодателям не придется больше делать расчеты денежных выплат.

Существенно упроститься жизнь и самим пациентам, они в любой момент в личном кабинете на официальном сайте ФСС смогут отслеживать данные о положенных им пособиях. У Фонда Социального Страхования появится возможность анализировать данные о заболеваемости в целом по стране.

Кроме того, есть и минусы данной системы:

- Техническая неготовность поликлиник перейти на новую систему документооборота. Каждому учреждению необходимо иметь один или несколько компьютеров, доступ в интернет, подключение к базе данных;
- Возможная неготовность кадров к радикальным переменам в работе. Каждый врач должен иметь возможность проставлять на бланках собственную подпись в цифровом варианте, а также, обладать определенным уровнем компьютерной грамотности, что относится к старшему поколению специалистов;
- Необходимо не только наладить систему в каждом учреждении, но и следить за ее работоспособностью [2-3].

В заключение, хочется отметить, что переход на новую систему документооборота необходим. В то же время введение электронных больничных не означает полного отказа от старых бумажных форм. Это связано не с тем, что многие медицинские учреждения не готовы внедрять новые технологии в своей работе, а с тем, что некоторые предприятия малого бизнеса, возможно, не захотят переходить на электронную систему документооборота и не для всех работодателей это действительно целесообразно.

#### **Список литературы**

1. <http://hr-elearning.ru/zakon-ob-yelektronnykh-bolnichnykh-list/>
2. <http://www.consultant.ru/law/ref/poleznye-sovety/bolnichyi-list/> Консультант Плюс
3. [http://www.stpravda.ru/20170310/elektronnye\\_bolnichnye\\_listy\\_s\\_2017\\_goda\\_vvodyatsya\\_\\_vo\\_vsey\\_stra\\_101213.html](http://www.stpravda.ru/20170310/elektronnye_bolnichnye_listy_s_2017_goda_vvodyatsya__vo_vsey_stra_101213.html)

---

---

# ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

---

---

УДК 347.67

**А.В. Бодилковский**

студент

ФГОБУ ВО "Финансовый университет  
при Правительстве Российской Федерации"  
г. Москва, Россия

## ЗАВЕЩАНИЕ КАК СЕКУНДАРНОЕ ПРАВО

Некоторые учёные рассматривают завещание как секундарное право, то есть право, содержанием которого является возможность установить конкретное правоотношение посредством односторонней сделки. В большинстве случаев секундарное право связано с другими правами или определенными обязательствами; это относится ко всем прекращающим, изменяющим, восстанавливающим правам, к отдельным правосоздающим правам. Но в отдельных случаях секундарные права также могут не находиться в связи с существовавшим ранее конкретным положением прав и обязанностей (как в случае с преимущественным правом покупки) [1].

Завещание является особым видом односторонней сделки и имеет некоторые особенности. В момент совершения действий завещателем для него никаких прав не возникает, не изменяется и не прекращается. Тогда как обычная сделка направлена на возникновение, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей, завещание направлено на изменение состава установленного законом круга лиц, подлежащих призванию к наследованию, установление (изменение) очередности призвания наследников к наследованию и (или) определение объектов наследственных прав [2, с. 884.]. Специфика такой односторонней сделки, как завещание, заключается в том, что сама по себе она правового результата не порождает в отличие от традиционных односторонних сделок [3]. Иными словами, завещание составляется с целью достижения определённых правовых последствий (перехода имущества и имущественных прав завещателя к указанным им лицам), однако само по себе породить такие последствия оно не может. Для этого необходимо наличие дополнительных юридических фактов: открытие наследства и принятия наследником наследства [4, с. 91]. При этом в отношении последнего необходимо говорить не просто о юридическом факте, но также и о воле наследника, направленной на реализацию секундарного права – принять наследство [5].

Понятие "секундарных прав" было впервые дано в 1903 году в монографии немецкого цивилиста Э. Зеккеля, который определил их как права, содержанием которых является возможность установить конкретное правоотношение посредством односторонней сделки [6, с. 60].

На сегодняшний день проблема секундарных прав является в науке гражданского права остро дискуссионной, мало исследованной и имеющей преимущественно академическую ценность. В юридической литературе не найти точного ответа на

вопросы: "Существует ли такое явление как секундарное право и если существует, то какова его юридическая природа?".

Некоторые учёные выражали отрицательное отношение к конструкции секундарных прав (Р.О. Халфина), другие рассматривали их в качестве субъективных прав (С.Н. Братусь, В.И. Серебровский), третьи признавали в качестве самостоятельных правовых явлений (М.М. Агарков, А.Г. Певзнер) [6 с. 60-61].

На наш взгляд наиболее взвешенной является позиция о том, что, секундарное право представляет собой особое правовое явление, которое не стоит смешивать с субъективным правом и правоспособностью. Правоспособность – это абстрактная возможность приобретать права и обязанности, которая является предпосылкой субъективного права. Возникновение секундарного права нечто большее, чем правоспособность [7, с. 70]. Секундарное право по своей природе является связующим звеном между правоспособностью и субъективным правом.

Как и субъективное право, секундарное право дает субъекту возможность совершения определённых юридически значимых действий, однако данному праву не противостоит обязанность другого лица правоотношения, ему соответствует лишь связанность другой стороны с этим правом [7, с. 70].

К характерным чертам секундарного права можно отнести то, что его реализация осуществляется через одностороннее волеизъявление управомоченного лица, а также данному праву не корреспондирует обязанность другой стороны правоотношения. Так, при составлении завещания возможность юридически значимого поведения завещателя может быть реализована независимо от поведения других лиц. В этом и состоит секундарный характер права завещать свое имущество – в создании юридической связности, зависимости оснований возникновения будущих имущественных прав у наследников от воли лица, составившего завещание. Кроме того, секундарные права не приводят к получению определённого блага, а лишь призваны создать субъективное право на получение блага. Как и в случае с завещанием, наследник, названный завещателем может принять имущество (завещанные имущественные блага), а может и отказаться от них. То есть наследник не связан какой-либо обязанностью в связи с завещанием ему имущества.

Исходя из анализа вышеперечисленных признаков, характерных для секундарного права, на наш взгляд, завещание можно рассматривать как один из его примеров.

#### **Список литературы**

1. Вакулина Г.А. "О секундарных правах в науке гражданского права России" // Фундаментальные исследования, 2008. - № 11;
2. Белов В.А. Гражданское право. Т. 3: Особенная часть. Абсолютные гражданско-правовые формы: Учебник. М., 2012;
3. Михайлова А.С. Институт наследования: проблемы теории и практики // Нотариус, 2013. - №2;
4. Гришаев С.П. Наследственное право: Учебно-практическое пособие. М: Проспект, 2011;
5. Сараев А.Г. О правовой природе завещания // Наследственное право, 2013. - № 2;
6. Вакулина Г.А. О секундарных правах в науке гражданского права России // Фундаментальные исследования, 2008. - № 11;
7. Богатырев Ф.О. Секундарное право на примере постановления Президиума Верховного Суда России // Журнал российского права, 2005. - № 2.

© А.В. Бодилковский, 2017



**И.В. Куркин**

студент 2-го курса Институт права

**Т.В. Кургина**

ст. преподаватель кафедры гражданского  
и международного частного права  
Волгоградский государственный университет  
г. Волгоград, Россия

## **К ВОПРОСУ О ВОЗМОЖНОСТИ УВЕЛИЧЕНИЯ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ДНЯ ДЛЯ КУРИЛЬЩИКОВ**

В трудовом праве, как в одной из важнейших частноправовых отраслей российского законодательства, существует достаточно много спорных вопросов, необходимость решения которых связана не только с чисто теоретическими разработками, но и с практическим применением в реальных трудовых отношениях.

При выборе темы необходимо руководствоваться возможностью практического применения высказанных предположений, а не только теоретической значимостью, поэтому в данной работе будет рассмотрен вопрос, касающийся проблемы подсчета и учета времени, которое работник тратит на курение в рабочее время.

Дело состоит в том, что совсем недавно Министерство здравоохранения разработало Концепцию противодействия потреблению табака на 2017-2022 годы, в которой предусмотрено увеличение рабочего дня для курильщиков. Концепция носит плановый (рекомендательный) характер. Однако в Министерстве труда заявили о том, что данное предложение может быть рассмотрено в рамках данного органа, что подчеркивает то, что данная проблема является одной из самых дискуссионных и спорных. То и дело в разных СМИ появляются сообщения о том, что в Государственную Думу РФ необходимо внести проект изменений в ТК РФ, касающихся вычета из общего рабочего времени периода, который работник использует на курение.

Необходимо сказать, что под рабочим времени в ТК РФ понимается время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени [5, ст.91]. Как известно, рабочий день (смена) состоит из рабочего времени и времени отдыха. Предложение Минздрава РФ заключается в том, чтобы именно из рабочего времени вычитать ту его часть, которую работник тратит на курение, и добавлять её к общедневному рабочему времени, тем самым увеличивать рабочий день такого работника.

Таким образом, предлагается достичь некоторой справедливости и равенства среди работников, поскольку в настоящее время есть работники, которые часть рабочего времени используют на курение. В то же время, другие работники, которые не курят, занимаются выполнением трудовой функции, в результате чего продолжительность их рабочего времени больше, чем у первых.

Надо сказать о том, что в России в 2013 году вступил в действие ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потреб-

ления табака", согласно которому необходимо организовать отдельно выделенные изолированные помещения или организовать место для курения на свежем воздухе (в том числе и работодателю) [6]. Исходя из этого положения, работодатель обязан организовать достаточно изолированное и удаленное от рабочего места работника место для курения. Становится понятным, что часть рабочего времени у работника будет уходить на "прогулку" до этого специального места, сам процесс курения и нахождение в этом месте, а также "прогулку" обратно.

Таким образом, можно увидеть, что достаточно длительное время работник будет тратить на не выполнение непосредственно трудовой функции, а на действия, связанные с процессом курения. Причем само курение чаще всего совершается работником несколько раз в течение рабочего дня (дело может доходить до того, что работник ходит покурить каждые полчаса).

В данном аспекте сама инициатива представляется весьма нужной и здоровой. Но будет ли она способной решить целый ряд иных проблем, возникающих в трудовых правоотношениях, в частности, проблему производительности труда?

Однако ключевая проблема состоит в возможности и реальности реализации и претворения в жизнь данной инициативы. Возникает огромное количество проблем, связанных с правильным оформлением этого предложения и преданием ему надлежащей юридической формы.

Хотелось бы на этот счет привести мнение одного из видных общественных деятелей Ярославской области - Игоря Степанова: "Не совсем понятен механизм правового обеспечения данного предложения. Ведь согласно статье 91 ТК РФ, рабочее время - то, в течение которого работник (в соответствии с правилами внутреннего распорядка и условиями договора) исполняет трудовые обязанности, а также иные периоды, которые по закону относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Таким образом, с курящим работником должен заключаться трудовой договор, в котором будет указано время, которое ему отпущается на курение в период рабочего дня и не входящее в рабочее время. А сколько нужно человеку времени на курение? Один курит пачку в день, другой одну сигарету. А если человек работает в смену? Он должен оставаться после смены? Сменщик уже пришел, а он остался на работе (вероятно, курить...). Один в течение месяца бросил курить, другой закурил. Возникнут проблемы с учетом рабочего времени. Думаю, что реализация данного предложения будет затруднительна и бесполезна в плане борьбы с курением" [4].

Таким образом, возникают проблемы с установлением продолжительности времени курения, и, как следствие, - времени увеличения продолжительности рабочего дня. При указанных обстоятельствах проблем с учетом рабочего времени не избежать.

Необходимо отметить, что статья 108 Трудового кодекса требует установления в течение рабочего дня перерывов для отдыха и питания, которые, как правило, в рабочее время не включаются [5, ст.108]. А вот процесс предоставления перерывов на курение законодателем не урегулирован. Однако в компетенции работодателя имеется право самостоятельно устанавливать или не устанавливать такие перерывы. А если работодатель установит такие перерывы, то он должен регулировать и процесс их оплаты (или неоплаты). Соответственно, если работодатель не будет оплачивать такие перерывы, то он должен их учитывать и исключать из общей оплаты труда работника [1-2].

В этой связи нельзя исключить, что работодатели могут воспринять рассматриваемую инициативу как сигнал сверху и начать "закручивать гайки", а это будет дискриминация курильщиков [3].

Таким образом, представляется довольно туманной реализация и законодательное закрепление предложения, выдвинутого Минздравом России. Однако стоит признать, что проблема существует и ее необходимо обсуждать и решать на самом высшем уровне (в том числе, в Государственной Думе РФ).

#### **Список литературы**

1. Букреева О. Курильщикам могут увеличить продолжительность рабочего дня// Клинический институт охраны условий труда. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.kiout.ru/info/publish/25872>
2. Митрофанова В. Курить или не курить во время рабочего дня? И кто оплачивает время перекура? [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://hr.superjob.ru/kadrovyy-uchet>.
3. "Секундомер для курильщика". Ведомости № 4248 от 25.01.2017. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/articles>
4. Степанов И. Интервью портала Право-мед.ру с председателем Ярославского областного общества больных рассеянным склерозом "Гефест" Игорем Степановым [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://pravo-med.ru/news/13308/>
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017). // СЗ РФ. 2017. ст. 91, ст. 108.
6. Федеральный закон № 15-ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака" от 23.02.2013 N 15-ФЗ (последняя редакция). // СЗ РФ. 2017.

© И.В. Куркин, Т.В. Кургина, 2017

#### **УДК 347**

**А.Э. Манухина**

магистрант факультета Истории и права,  
Тулский государственный педагогический университет Л.Н.Толстого  
г. Тула, Россия

### **ПРОБЛЕМЫ САМОРЕГУЛИРОВАНИЯ СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ**

Отмена лицензирования строительной деятельности в России, спровоцировала бурный рост мелких и средних компаний, не отвечающих требованиям законодательства. Переходный период от лицензирования, т.е. государственного контроля до саморегулирования отрасли, длился почти шесть лет. Полностью все ранее выданные лицензии на осуществление строительной деятельности прекращены с 1 января 2010 года. Однако понятие о саморегулирование появилось в законодательстве раньше. В соответствии с п.1 ст.2 ФЗ "О саморегулируемых организациях" от 01.12.2007 N 315-ФЗ под саморегулированием понимается самостоятельная и инициативная деятельность, которая осуществляется субъектами предпринимательской или профессиональной деятельности и содержанием которой являются разработка и

установление стандартов и правил указанной деятельности, а также контроль за соблюдением требований указанных стандартов и правил [1].

Анализируя законодательство можно сделать вывод о том, что целью саморегулирования признается уменьшение избыточного вмешательства государства в экономическую деятельность хозяйствующих субъектов и одновременно создание благоприятных условий для добровольного принятия хозяйствующими субъектами различного рода ограничений по отношению к собственному поведению на рынке.

Суть саморегулирования заключается в установлении конкретными хозяйствующими субъектами определенных ограничений для себя без какого-либо внешнего понуждения к этому. Однако неверно полагать, что саморегулирование основано исключительно на добровольных началах. Фактически оно носит добровольно-принудительный характер, поскольку осуществляется на территории Российского государства, регламентируется российским законодательством, которое подталкивает к его развитию и внедрению. Иными словами, саморегулирование - это мягкий вариант государственного регулирования, целью которого является поддержка деятельности хозяйствующих субъектов в заданных параметрах. При саморегулировании хозяйствующие субъекты соблюдают эти требования в силу осознанной необходимости, не дожидаясь официального государственного вмешательства. [2].

Модель саморегулирования строительной деятельности представляет собой довольно сложную систему. Однако в концентрированном виде ее сущность можно охарактеризовать следующим образом. Членство в СРО является обязательным для хозяйствующих субъектов (индивидуальных предпринимателей или юридических лиц), осуществляющих следующие виды деятельности. Во-первых, инженерные изыскания для строительства зданий и сооружений. Во-вторых, подготовку проектной документации. В-третьих, непосредственно строительство (реконструкцию, капитальный ремонт) объектов. [3].

Авторами законопроекта о саморегулирование предполагалось улучшение качества строительных работ, посредством роста конкуренции, в которой решающим фактором выбора подрядной организации является именно качество оказываемых строительных услуг. Однако само по себе саморегулирование не может улучшить качество и безопасность строительных объектов. Отсутствие высококвалифицированных специалистов, современных технически оснащенных средств производства не позволяет данной отрасли развиваться. К сожалению, модернизировать устаревшую материально – техническую база в настоящий момент для многих компаний не представляется возможным, а ведь во многом от этого зависит и безопасность применяемых строительных технологий.

СРО предъявляют множество требований к своим организациям входящих в их состав, от наличия собственных средств производства до уровня квалификации сотрудников компании. Однако, зачастую основной проблемой для мелких и средних организаций становится уплата взносов в различные фонды СРО.

Эксперты предполагают, что уплата значительных взносов членов СРО демонстрирует серьезность их намерений и заставляет тем самым повышать качество строительных работ. Однако данный фактор и является основным препятствием на пути к регистрации строительной компании в СРО. Это вполне характерно для тех,

чья деятельность осуществляется в российских регионах. Тем самым конкуренция среди небольших подрядных организаций будет снижать, что наоборот может привести к ухудшению качества выполненных работ.

Представляется целесообразным, чтобы размер взноса в компенсационный фонд СРО был бы дифференцированным. В настоящее время он единый для крупных строительных организаций, ведущих масштабные строительные работы, и для небольших предприятий (в том числе индивидуальных предпринимателей), выполняющих лишь сопутствующие строительству функции. Необходимо, чтобы размер таких взносов зависел бы от объема выполняемых каждым из них строительномонтажных работ, а соответственно, от размера их прибыли.

#### **Список литературы**

1 ФЗ "О саморегулируемых организациях" от 01.12.2007 N 315-ФЗ (ред. от 24.11.2014) // КонсультантПлюс : офиц. сайт компании "КонсультантПлюс". – М., 2015.

2 Иванов А.В. Саморегулирование строительной деятельности: развитие, вопросы, пути решения / А.В. Иванов // Жилищное право. -2010. №8.

3 Терентьев В. А. Проблемы формирования института саморегулируемых организаций // Экономика строительства. 2009. N 3. С. 21.

© А.Э. Манухина, 2017

**УДК: 340.113**

**К.И. Ташкулова**

преподаватель

Университета Экономики и Предпринимательства

г. Жалал - Абад, Кыргызская Республика

### **К ВОПРОСУ О ЗАКОНОДАТЕЛЬНОЙ ТЕХНИКЕ В КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ**

Для полного раскрытия вопроса законодательной техники, необходимо рассмотреть ее становление в рамках определенных исторических периодов, а для этого требуется найти либо сформулировать некие критерии, которые и легли бы в основу такой периодизации. В этом вопросе целесообразно было бы, на наш взгляд, присоединиться к мнению Кучукова М. М. относительно выделения таких периодов в вопросе становлении парламентаризма в Кыргызстане. Наша позиция объясняется тем, что именно с развитием и становлением института парламентаризма мы связываем и вопросы развития законодательной техники в Кыргызстане. Кучуков М. М. делит всю историю кыргызского парламентаризма на три периода: досоветский, советский и постсоветский[1, с.45].

Об опыте законодательной техники досоветского периода нам ничего не известно, но это не отрицает существования определенных приемов и методов принятия законодательных актов, иначе невозможно было бы управление обществом и государством.

Известно, что кыргызы уже в I в. до н.э. имели свое государство, вели дипломатические отношения с соседними государствами[2, с.40] Как пишет Чиналиев У.,

"В годы "кыргызского великодержавия" (VIII–IX вв.) какие-либо представительные учреждения не сложились, а после его распада и крушения других древних и средневековых тюркских каганатов, кыргызы, в силу объективных причин, не могли восстановить свою государственность. Поэтому здесь, вплоть до присоединения к Российской империи, имели место первичные формы демократии – родовые собрания, советы старейшин, народные сходы с преобладающим участием биев и манаров.

Некоторые пережитки родоплеменной и военной демократии сохранялись у кыргызов до середины XIX в. После вхождения кыргызских земель в состав Российской империи здесь постепенно исчезли всякие формы и элементы национальной государственности. Не были представлены кыргызы и в Государственной Думе России. Лишь после Октябрьской революции была восстановлена национальная государственность кыргызов. С установлением советской власти в Кыргызстане стали формироваться и представительные органы в форме Советов"[2, с.40]. До 1937 г. законодательная власть осуществлялась Всекиргизским Съездом Советов, ЦИКом Советов, Президиумом ЦИКа и Советом народных комиссаров Кыргызской АССР путем:

а) самостоятельного создания законов по вопросам внутриреспубликанской жизни, не входящим в компетенцию РСФСР;

б) приспособления общесоюзных законов РСФСР к внутренним условиям Кыргызской АССР путем законодательного внесения изменений и дополнений с последующим представлением на утверждение высшим органам Федерации;

в) издания законов на основе и во исполнение Федеральных законов. Все законодательные акты публиковались одновременно на кыргызском и русском языках.

В Конституции имелся специальный раздел о бюджетных правах Кыргызской АССР, в котором определялись ее полномочия в области составления, утверждения и исполнения республиканского и местного бюджетов (ст. ст. 62–66). КиргЦИКу и его Президиуму принадлежало право входить во Всероссийский ЦИК и через Совет Национальностей – в ЦИК Союза с представлением об отмене или изменении декретов и постановлений всех центральных органов, если они признавались ими неприемлемыми в конкретных условиях жизни республики или нецелесообразными по местным условиям[1, с.42–43].

Перед нашими законодателями на этом этапе стояли следующие задачи: во-первых, исходя из внутренних потребностей и жизни республики самостоятельно создавать законы, определять их предмет, круг регулируемых ими общественных отношений, исходя из теоретической концепции излагать мотивы принятия, задачи и цели законов; во-вторых, без давления извне определять структуру, содержание, целесообразное расположение нормативных правовых актов; в-третьих, приспособлять общесоюзные законы к внутренним условиям Кыргызстана; в-четвертых, издавать законы на кыргызском и русском языках и др.

В этот период законодательная власть в Кыргызстане делала лишь первые самостоятельные шаги, у нее еще не было четкого понятия о законодательной технике, о структуре закона, его языке и стиле. Такое состояние дел сохранилось даже после 1937 года, когда была принята Конституция Кыргызской ССР обеспечившая статус полноправного субъекта Союза ССР. Этому способствовал и тоталитарный режим, установившийся в годы культа личности Сталина.

новре  
ли, на  
дам н  
техник  
вились

Д  
Совет  
су, кас  
дополн  
было н  
ской па

Закон об изменении в дополнениях Конституции Киргизской ССР" от 13 сентября  
1989 г. предусматривал создание Верховного Совета в профессиональной сфере  
мент. Верховный Совет продолжал работать сессионно, депутаты совмещали  
работу с основной, но фактически отстраняло их от законодательства. Законы  
содержали

***Юридич***



Конституционная комиссия в ходе обсуждения на сессиях Верховного Совета Республики Кыргызстан и после всенародного обсуждения внесла существенные поправки и изменения в проект Конституции. Например, в первую главу, особенно в ст. ст. 1, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, которые были переработаны, исходя из новых реалий. В предложенном для обсуждения проекте в п. 1. ст. 1 Кыргызстан назван "суверенной демократической республикой". В дополненном варианте он уже назван исчерпывающе: "суверенная, унитарная, демократическая Республика, построенная на началах правового, светского государства". Но п. 2 данной статьи, где записано что "суверенитет Кыргызской Республики не ограничен и распространяется на всю ее территорию", порождает вопросы. Как понимать "суверенитет ... не ограничен"? Вообще, бывает ли суверенитет не ограниченным? По нашему мнению, содержание п. 2 ст. 1, уже вложено в п. 1 ст. 1, и каждому человеку понятно, что, если Кыргызстан суверенная Республика, то суверенитет распространяется на всю ее территорию.

Иногда совершенствование законодательного акта проводится по требованиям населения и местных органов самоуправления, кенешей. Например, из многочисленных обращений местных кенешей об образовании новых Чуйской и Джалал-Абадской областей и Суусамырского, Уч-Терекского, Чон-Алайского районов, о восстановлении ранее упраздненных Нарынской и Таласской областей, в 1990–1994 гг. Жогорку Кенеш принял 44 постановления и внес соответствующие изменения в Закон "О местном самоуправлении в Республике Кыргызстан" принятый в 1991 г. Старый закон не отвечал требованиям времени и положениям новой Конституции Кыргызской Республики, поэтому в 2002 году принят Закон "О местном самоуправлении и местной государственной администрации".

В целях упорядочения предложений местных кенешей и оказания им необходимой нормативной правовой помощи Аппаратом Жогорку Кенеша подготовлен ряд методических работ: "Организация и формы деятельности местных кенешей"; "Об основных направлениях работы местных кенешей Кыргызской Республики"; "Постоянные комиссии местных кенешей"; "Рекомендации по ведению делопроизводства в местных кенешах Кыргызской Республики"; "Организация работы административных, наблюдательных и других комиссий при местных кенешах Кыргызской Республики". Основное внимание в этих работах уделено правовому просвещению органов местного самоуправления, депутатов местных кенешей по грамотному исполнению установлений законов, правильному разъяснению населению содержания нормативных правовых актов. Кроме того, постоянным комиссиям местных кенешей предложены практические курсы по законодательной технике, по грамотному оформлению нормативных правовых, подзаконных актов и делопроизводству [5].

С принятием новой редакции Конституции, с преобразованием двухпалатного парламента в однопалатный, мы связываем качественный рост в развитии законодательной техники в стране, так как постоянно действующий однопалатный парламент имеет большие преимущества перед двухпалатным парламентом. Преимущества мы видим, например, в его мобильности, оперативности в вопросах принятия законодательных актов, поскольку уже отпадает нужда в ожидании очередной сессии верхней палаты парламента, которая должен одобрить законы, принятые нижней палатой.

Таким образом, сегодня мы можем констатировать, что в стране постепенно создается благоприятный режим, способствующий быстрому развитию и становлению собственного опыта законодательной деятельности.

**Список литературы:**

1. Кучуков М. М. Становления парламентаризма в Кыргызской Республике. – Бишкек, 2003.
2. Чиналиев У. Становление кыргызской государственности в переходный период. – М., 2000.
3. Закон Киргизской ССР от 12 апреля 1990 г. "О внесении изменений и дополнений в Конституцию (Основной Закон) Киргизской ССР" // Ведомости Верховного Совета Киргизской ССР. – 1990. – №8. – С. 6–12.
4. Казьмин И. Ф., Поленина С. В. "Закон о законах": проблемы издания и содержания // Советское государство и право. – 1989. – №12. – С. 3–9;
5. Мамазакиров Р.У. Вопросы эффективности современного кыргызского законодательства: Актуальные вопросы юридических наук в современных условиях. Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. СПб., 11 января 2016. С. 9-11.

© **К.И. Ташкулова, 2017**

**УДК 342.537**

**К.И. Ташкулова**

преподаватель

Университета Экономики и Предпринимательства

г. Жалал - Абад, Кыргызская Республика

**К ВОПРОСУ О ПАРЛАМЕНТСКИХ ПРОЦЕДУРАХ ЖОГОРКУ КЕНЕША  
КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

Функционирование законодательного органа производится на основе конституционных и иных законодательных норм, а также в соответствии с его регламентом. Регламент парламента представляет собой обширный нормативный правовой документ, который принимается самим законодательным органом и детально регулирует различные вопросы, прежде всего их внутренней организации и деятельности. В Кыргызской Республике парламентский регламент принимается в форме закона.

В целях организации деятельности, порядка и процедур Жогорку Кенеша Кыргызской Республики по реализации им конституционных полномочий, определения 25 ноября 2011 года был принят Закон Кыргызской Республики "О Регламенте Жогорку Кенеша Кыргызской Республики"[1]. В данном Регламенте в разделах 3-6 регулируются процедуры Жогорку Кенеша, в частности: законодательные процедуры, специальные законодательные процедуры, процедуры обсуждения и принятия Жогорку Кенешем решений и контрольные процедуры.

В научных трудах, которые посвящены парламентским процедурам, неоднократно отмечается, что парламентские процедуры многочисленны и имеют различный характер, ибо обеспечивают осуществление законотворческих полномочий законодательного органа, а так же организацию и проведение парламентских слушаний. Помимо этого, данные процедуры предназначены для решения организационных вопросов, таких как кадровые





## *Научный и интеллектуальный потенциал*

---

2. Шарнина, Л. А. К вопросу об обусловленности парламентских процедур формой правления // Парламентские процедуры: проблемы России и зарубежный опыт: материалы науч. конф., г. Москва, 21–23 марта 2002 г. / под ред. С. А. Авакьяна. М.: Изд-во МГУ, 2003. С. 52–53.
3. Современный парламент: теория, мировой опыт, российская практика / под общ. ред.

проблемой в соответствующий орган с заявлением, является незаконно находящимся на территории Российской Федерации и несет ответственность в соответствии с законом. (ст. 25.10 Федерального закона от 15 августа 1996 года "О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию")

Так же данная норма установлена в ст. 18.8 КоАП РФ уклонение иностранного гражданина от выезда из Российской Федерации влечет за собой административное наказание. В соответствии с ч. 1.1 ст. 18.8 КоАП РФ нарушение иностранным гражданином режима пребывания в Российской Федерации, которое выражается в отсутствии документов, подтверждающих право на пребывание (проживание) в Российской Федерации, или в случае утраты таких документов в неподаче заявления об их утрате в соответствующий орган либо в уклонении от выезда из Российской Федерации по истечении определенного срока пребывания, влечет назначение административного наказания. В частности КоАП РФ предусматривает административное выдворение за пределы Российской Федерации как вид административного наказания для иностранных граждан и лиц без гражданства. Согласно части 1 ст. 3.10 КоАП РФ административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства заключается в принудительном и контролируемом перемещении указанных граждан и лиц через Государственную границу Российской Федерации за пределы Российской Федерации, а в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, - в контролируемом самостоятельном выезде иностранных граждан и лиц без гражданства из Российской Федерации [2].

~~Выдворение необходимо для~~

За данные нарушения к иностранному гражданину и будет применено административное выдворение. В случае если данное наказание будет использовано, то нелегала ждут не самые благоприятные последствия. У иностранного гражданина исчезнет право на въезд в Россию на протяжении пяти лет с момента применения наказания. Кроме этого, даже после истечения данного срока законопослушный гражданин будет лишен определенных прав и возможностей. Например, права временного проживания, не сможет в будущем оформить вид на жительство, исчезнет возможность претендовать на российское гражданство [4, с.57-60].

Из вышесказанного можно сделать определённый вывод. Принудительно выдворенному за пределы страны лицу въезд в РФ запрещен бессрочно, то есть, возможно, навсегда. Такое решение вправе отменить только высокопоставленные лица государства. В любом случае, не нужно доводить до такой негативной ситуации.

В КоАП РФ утверждено, что дела об административных правонарушениях, за которые предусмотрена административная ответственность в виде административного выдворения рассматривают суды общей юрисдикции. В процессе рассмотрения дел такой категории судьи применяют принципы законодательства об административных правонарушениях, правила назначения административных наказаний, процессуальный порядок возбуждения, рассмотрения дел об административных правонарушениях, вынесения решения о привлечении к ответственности и его исполнения.

В определенных случаях можно обжаловать обвинение, адресованное иностранному гражданину. Это возможно в двух случаях. Во-первых, если иностранный гражданин не нарушил законодательство и имеет возможность доказать это при наличии соответствующих документов. Во-вторых, если обвиняемый или его защитник могут доказать факты нарушения во время оформления дела или уже непосредственно в процессе судебного разбирательства. Срок обжалования 10 дней с момента оглашения приговора. В случае, если лицо не воспользовалось данным правом, то решение об административном выдворении считается вступившим в силу и обжаловаться больше не может. Единственное исключение из данного положения будет, если иностранный гражданин представит доказательства, которые указывают на уважительную причину пропуска срока обжалования.

Однако не нужно игнорировать общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры, участником которых является Российская Федерация. Там указывается, что при вынесении постановления об административном выдворении нужно брать во внимания тот факт, что иностранный гражданин будет высылаться в иностранное государство, где ему может угрожать применение пыток. Также учету подлежит такой факт, как признание его беженцем. Такое лицо не высылается в иностранное государство, откуда он прибыл, потому что там его жизни и свободе может угрожать опасность из-за его расы, религии, политических убеждений и т.д. Данное положение не может применять к беженцам, которые рассматриваются как угроза безопасности страны, в которой он находится. Иностранного гражданина не выдворяется и в иных случаях, которые предусмотрены международными договорами РФ [5, с. 747].

Исходя из вышесказанного можно сделать вывод, что, с одной стороны, данная мера наказания нужна, так как такой строгий порядок выдворения будет сдерживать иностранных граждан от всевозможных правонарушений. С другой стороны, суд может не учесть многих факторов и жизненных обстоятельств, что способствует разрушению многих судеб. Кроме этого, необходимо указать в КоАП РФ, особенности, которые применялись бы к иностранным гражданам, которые состоят в браке с гражданами РФ, так же которое имеют детей и близких родственников на территории РФ.

#### **Список литературы**

1. Полякова Н. В. Административное выдворение иностранных граждан и лиц без гражданства за пределы Российской Федерации как мера административно-правового принуждения: особенности доктрины и действующего законодательства // Вестник Воронежского государственного университета. 2008. С. 271.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05. 2017 г.) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). – Ст. 1.
3. Жолобов Я.Б. Административное выдворение за пределы Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства: проблемы и пути их решения. 2015. С. 31-36.
4. Назарова М. В. Административное выдворение как специфический вид административного наказания // Полицейское право. – 2005. С. 57-60.
5. Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания 1984 года (ст. 3) // Ведомости Верховного Совета СССР. № 45. Ст. 747

© Р.Р. Хамидуллина, 2017



---

---

# ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

---

---

УДК 376.4

**К.А. Курочкина**

Студент 3 курса кафедры дефектологического образования  
Череповецкий государственный университет  
г. Череповец, Россия

## **ИЗУЧЕНИЕ И ОЦЕНКА УРОВНЯ ФИЗИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА С ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМИ НАРУШЕНИЯМИ**

В настоящее время большое внимание уделяется физическому развитию подрастающего поколения. Оно является одним из основополагающих факторов дальнейшего психического и личностного развития ребенка, в большей степени определяет его будущее.

Нарушения в интеллектуальном развитии, согласно мнению большинства исследователей, сказываются на физическом развитии детей, приводят к различным нарушениям двигательной сферы и тем самым понижают общий уровень физического развития детей данной категории.

Необходимо отметить, что в физическом развитии детей с интеллектуальной недостаточностью так же, как и в психическом, существуют общие тенденции с развитием нормально развивающихся детей. Но, не смотря на это, у них отмечается большое количество отклонений, в основе которых лежит диффузное поражение коры головного мозга.

Эти отклонения находят свое выражение в ослабленности организма, в нарушениях соматики, большей подверженности простудным и инфекционным заболеваниям, в общем физическом недоразвитии (вес, рост), в нарушении развития статики, основных движений, мелкой моторики, осанки, координации элементарных двигательных актов, в нарушениях равновесия и многом другом.

Движения у таких детей бедны, угловаты, недостаточно плавны. Особенно плохо сформированы тонкие и точные движения рук, предметная манипуляция, жестикуляция и мимика [2, с.93].

У значительной части детей с интеллектуальной недостаточностью возникают сопутствующие движения — синкенезии. При этом нарушаются также моторные компоненты речи, которые в свою очередь тесно связаны с развитием моторики, как крупной, так и мелкой.

Исходя из этого, была определена необходимость предложения методических рекомендаций по физическому развитию детей данной категории:

1. Вся коррекция физического развития детей с нарушениями интеллекта должна проводиться на основе комплексного подхода. Это означает, что коррекционная работа по физическому развитию должна осуществляться не только на специально отведенных для этого занятиях: физкультуры, ритмики, но и проводится в режиме дня, внеклассных занятиях по физическому воспитанию, и через физминутки, мероприятия по профилактическому оздоровлению детей, закаливанию и лечению.

Такой комплексный подход позволит максимально скорректировать дефект, а также благотворно повлияет на формирование положительных личностных качеств.

2. При организации коррекционной работы необходимо учитывать возрастные и индивидуальные особенности ребенка, а также тяжесть нарушения.

3. Все занятия физической культурой должны содействовать своевременному развитию костной системы и связочно-суставного аппарата, формированию физиологических изгибов позвоночника, развитию сводов стопы, способствовать развитию сердечно-сосудистой системы, укреплять дыхательную мускулатуру и т.д.

4. Все занятия должны проводиться систематически.

5. Следует правильно организовать режим дня ребенка, включающий в себя двигательную активность как на специализированных для этого занятиях, так и вне их.

6. Комплекс используемых игр и упражнений должен быть разнообразен. В занятия должны включаться физические упражнения, направленные на развитие всех основных движений, а также общеразвивающие упражнения, направленные на укрепление мышц спины, плечевого пояса и ног, координацию движений, формирование правильной осанки, развитие равновесия.

7. Все упражнения следует чередовать между собой для равномерного распределения нагрузки и предотвращения скорого утомления детей [1-3].

Таким образом, в ходе анализа данной проблемы было определено, что у детей с интеллектуальной недостаточностью отмечаются различные нарушения во всех линиях развития, и особенно в двигательной, что дает основание сделать вывод о достаточно низком уровне физического развития детей данной категории.

#### **Список литературы**

1. Горская, И.Ю. Базовые координационные способности школьников с различным уровнем здоровья : / И.Ю. Горская, Л.А. Суяргулова. Монография. Омск : СибГАФК, 2000. - 212 с.
2. Психология лиц с умственной отсталостью: Уч. -- метод. пособие / Составитель Е.А. Калмыкова. – Курск: Курск. гос. ун-т, 2007. – 121 с.
3. Социальная работа с инвалидами : учебное пособие / коллектив авторов ; под ред. Н.Ф. Басова. — М. : КНОРУС, 2012. — 400 с.

© К.А. Курочкина, 2017

**УДК 378.147**

**П.В. Кустов**

к.п.н, доцент, заслуженный работник высшей школы РФ  
профессор кафедры физической подготовки и прикладных единоборств  
Санкт-Петербургский университет МВД России,  
г. Санкт-Петербург, Россия,

### **САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА КУРСАНТОВ НАД ЛИТЕРАТУРНЫМИ ИСТОЧНИКАМИ**

Работа над литературой является основным звеном самостоятельной работы курсантов и слушателей высших учебных заведений системы МВД России и заключается в ее поиске, подборе и предварительном ознакомлении, изучении и использовании ее материалов.

В данной статье будут рассмотрены приемы самостоятельной работы с литературой, находящейся в различных источниках, с целью помочь курсантам и слушателям быстро и правильно осуществить поиск, ознакомление, изучение и использование ее материалов в процессе учения, а так же для профессионального самообразования в области профессиональной деятельности будущих сотрудников органов внутренних дел.

Поиск и подбор литературы курсантами и слушателями университета ведется с помощью справочно-библиографического аппарата фундаментальной библиотеки, а так же электронной информационно-образовательной среды вуза.

Справочно-библиографический аппарат включает в себя каталог: алфавитный, систематический предметный, картотеку и справочно-библиографический отдел.

В алфавитном каталоге литература распределяется в алфавитном порядке, в систематическом - по отдельным отраслям знания, а в предметном - по отдельным темам и проблемам. Картотека дает представление о журнальных и газетных статьях, опубликованных за последние два-три года. В картотеке можно получить информацию о новых исследованиях, которые еще не отразились в монографиях, книгах, отдельных изданиях. В справочно-библиографическом отделе находятся различные библиографические пособия. В них содержатся аннотированные списки литературы по отдельным темам. Рекомендательная библиография дается во многих специальных изданиях, в том числе изданиях высших учебных заведений МВД России.

Электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС) предназначена для обеспечения доступа обучающихся и сотрудников университета, независимо от места их нахождения, к электронным информационным и образовательным ресурсам посредством использования информационно-телекоммуникационных технологий и сервисов.

Электронная база образовательных ресурсов университета представлена аппаратно-программным комплексом "Информационно-образовательный центр". База структурирована по разделам учебно-методической, научно-исследовательской, редакционно-издательской деятельности, информационно-справочным материалам и содержит полнотекстовые электронные материалы по направлениям образовательной деятельности университета. Доступ к ресурсам "Информационно-образовательного центра" возможен с любой рабочей станции, подключенной к информационной сети университета, в том числе компьютерных классов, лекционных залов, учебных аудиторий и терминалов сенсорных информационных киосков на учебных площадках университета. Кроме того, доступ к учебно-методическим материалам обеспечен из внешней сети через информационно-образовательный портал университета по адресу: [www.univetmvd.ru](http://www.univetmvd.ru) в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Физическое лицо, являющееся обучающимся университета, имеет возможность доступа к персонализированной части ЭИОС. Пользование обучающимися ресурсами ЭИОС университета из внешней сети осуществляется по авторизованному доступу с использованием личного логина и пароля. Курсанты и слушатели, получивший учетные данные для авторизованного доступа в ЭИОС университета, обязуются хранить их в тайне, не разглашать, не передавать их иным лицам.

При подборе литературы надо приучать себя к периодическому просмотру имеющихся учебников, учебных пособий и других периодических изданий, ознакомлению с ними. В этой работе приобретаются навыки регистрации просмотренной литературы и ознакомление с ее содержанием. Записи можно делать в конспекте по

изучаемой дисциплине, но лучше - на отдельных карточках. Карточки затем можно распределить по разделам и темам этой дисциплины. На карточках полезно давать краткую характеристику учебника, пособия, монографии, статьи и т. д.

Таким образом, создается и пополняется личный библиографический фонд. В нем необходимо иметь самостоятельный раздел, в котором указываются законы и другие правовые акты по вопросам деятельности органов внутренних дел.

Материалы любого вида занятий углубляются, уточняются и расширяются в процессе работы над учебником, учебным пособием и другими литературными источниками. Курсант (слушатель) за время учебы в университете должен прочитать в 1,5-2 раза больше текстовой информации по сравнению со своим коллегой обучающегося в конце 20 века. Чтобы справиться с этой задачей, нужно овладеть рациональными методами и приемами работы с книгой. Прежде всего, необходимо научиться быстро и правильно ориентироваться в книге.

Изучение книги следует начинать с общего знакомства с ней. На титульном листе указаны фамилия автора, заглавие, место и год издания, наименование издательства. Это уже в какой-то степени знакомство с содержанием книги. Затем следует ознакомиться с аннотацией на книгу, помещенной на обратной стороне титульного листа. Аннотация представляет собой краткие сведения о содержании и назначении книги и указание, кому эта книга адресована.

Следующим этапом ознакомления с книгой является чтение оглавления, которое является кратким логическим планом книги. Оглавление дает возможность ориентироваться в основном содержании книги, распределении материала и последовательности его изложения.

Далее полезно ознакомиться с предисловием к книге. В нем говорится о содержании книги в целом, целях и задачах книги, а также приводятся сведения, которые необходимо учитывать при чтении.

Затем рекомендуется просмотреть имеющийся в книге справочный материал, приложения с вспомогательными расчетами, таблицами, что особенно важно при работе с научной и технической литературой. На этом можно закончить общее знакомство с книгой.

Такой предварительный просмотр дает возможность получить довольно определенное представление о содержании книги и решить вопрос о целесообразности дальнейшей работы над ней.

После предварительного знакомства с книгой можно приступить к ее чтению. При чтении необходимо: уяснить себе и усвоить прочитанный материал; продумать прочитанное; сделать из прочитанного необходимые для памяти выписки; дать себе отчет, чему новому научила прочитанная книга. Решение данных задач требует от курсантов и слушателей углубленной проработке текста, которая возможна только при активной работе мысли.

Эффективность усвоения читаемого материала зависит не от количества затраченного времени, а от активности и глубины мыслительных процессов, умения концентрировать свое внимание на выполняемой работе. Чтобы усвоить материал, понять какое-то изучаемое явление, необходимо выделить в этом материале существенные моменты, а в изучаемом явлении — существенные его признаки и особенности. Для этого текст нужно делить на смысловые части, выделять в каждой части

## *Научный и интеллектуальный потенциал*

с q h d q g 4

b e h q ,

← —

&G

О формировании профессионализма у представителей различных профессий говорят и пишут очень давно и много. Интерес исследователей к этой проблеме обусловлен, прежде всего, тем, что процесс профессионализации позволяет личности продвигаться к собственной вершине в своем труде, что приводит к ее целостному развитию, самосовершенствованию, удовлетворению ряда потребностей и социальному признанию.

Анализ литературных источников показал, что существует множество дефиниций понятия "профессионализм военнослужащих", не говоря уже о "профессионализме" вообще. Не вдаваясь в оценочные суждения по поводу того или иного определения, под профессионализмом военнослужащего мы понимаем "интегральную личностную характеристику, определяющую продвижение военнослужащего к собственной вершине в воинском труде, формирующуюся в процессе его военно-профессиональной деятельности и как результат имеющую целостное развитие личности военнослужащего, воина-профессионала, постоянно самосовершенствующегося в своей военно-профессиональной деятельности, высокоэффективно, творчески и на высоком уровне осуществляющего свой воинский труд в любых условиях и ситуациях" [1, с. 65]. В приведенном определении, на наш взгляд, достаточно полно и глубоко отражается вся суть профессионально-личностного роста указанной категории граждан.

Следует также отметить, что в современных, динамично меняющихся реалиях, деятельность военнослужащих Вооруженных Сил РФ характеризуется постоянной напряженностью, высокими физическими и психоэмоциональными нагрузками. Это обусловлено спецификой воинского труда, которая находит отражение в Уставе Внутренней службы Вооруженных Сил РФ, где указано, что "на военнослужащих возлагаются обязанности по подготовке к вооруженной защите и вооруженная защита Российской Федерации, которые связаны с необходимостью беспрекословного выполнения поставленных задач в любых условиях, в том числе с риском для жизни".

Все перечисленное заставляет искать все новые пути и средства повышения боевого мастерства военнослужащих и их профессионализма в целом.

Одним из перспективных механизмов влияния на профессионально-личностный рост военнослужащих, на наш взгляд, выступает физическая подготовка и ее педагогический потенциал. Это объясняется тем, что в соответствии с Наставлением по физической подготовке в Вооруженных Силах РФ, введенном в действие приказом Министра обороны Российской Федерации № 200 от 21 апреля 2009 года (с изменениями и дополнениями), формами проведения физической подготовки являются: учебные занятия, утренняя физическая зарядка, физическая тренировка в процессе учебно-боевой деятельности, спортивно-массовая работа, самостоятельная физическая тренировка. Указанные формы в различном соотношении являются неотъемлемой частью повседневной жизнедеятельности личного состава различных воинских подразделений, проводятся ежедневно не только как отдельно организованные физкультурно-спортивные мероприятия, но и в виде отдельных приемов и действий, входящих в содержание различных предметов боевой подготовки (маршброски с попутным преодолением искусственных и естественных препятствий, тренировка в посадке в боевую технику и высадке из нее и т.п.).

При этом, рассматривая физическую подготовку военнослужащих, проходящих военную службу по контракту, необходимо обратить внимание на ее планирование, которое в соответствии с руководящими документами (НФП-2009) осуществляется из расчета "не менее 5 часов в неделю (в регламенте служебного времени и распорядке дня)". При активном привлечении личного состава к участию во всех формах проведения физической подготовки, совокупное время, затраченное на повышение уровня физической готовности военнослужащих к решению учебно-боевых задач военной службы (что является целью физической подготовки) может достигать до 7-10 часов в неделю, без учета самостоятельной физической тренировки и физической тренировки в процессе учебно-боевой деятельности.

Указанные положения подкрепляют наше предположение о том, что педагогический потенциал физической подготовки является мощным инструментом повышения уровня физической готовности военнослужащих для выполнения боевых и других задач в соответствии со своим предназначением и профессионализации личного состава в целом.

Однако, несмотря на то, что в военно-педагогической литературе образование традиционно рассматривается как педагогический процесс, состоящий из обучения, воспитания, развития и морально-психологической подготовки, командиры воинских подразделений и другие должностные лица, оказывающие им помощь в организации и проведении различных мероприятий физической подготовки не достаточно используют весь ее педагогический потенциал, концентрируя свое внимание только на одном или двух составляющих педагогического процесса, тем самым нарушая целостность процесса профессионализации военнослужащих. Одним из возможных путей решения этого вопроса может стать разработка и обоснование единого научного взгляда на педагогический потенциал физической подготовки как механизма профессионально-личностного роста личного состава.

Одной из первостепенных задач, стоящих перед Министерством обороны, является обеспечение физической готовности военнослужащих к выполнению боевых и других задач в соответствии с их предназначением. Именно на ее решение направлена утверждённая Министром обороны Российской Федерации 06.05.2008 г. "Концепции совершенствования физической подготовки в Вооружённых Силах Российской Федерации до 2016 года". Кроме того, одной из основных задач данной Концепции является повышение статуса физической подготовки в системе воинского обучения как базового элемента военно-профессиональной и морально-психологической готовности войск. Указанные положения согласуются с Приказом Министра обороны Российской Федерации от 21.04.2009 г. № 200 "Об утверждении Наставления по физической подготовке в Вооружённых Силах Российской Федерации" где указано, что физическая подготовка "является основным элементом боевой готовности военнослужащих к выполнению учебно-боевых задач и одним из направлений повышения боеспособности Вооружённых Сил". В этой связи актуализируется вопрос о роли физической готовности военнослужащих к выполнению учебно-боевых задач военной службы в структуре военного профессионализма в целом, уточнении критериев и уровней сформированности профессионализма военнослужащих в целях эффективного построения процесса его формирования средствами физической подготовки в соответствии с логикой поуровневого развития.

Повышение статуса физической подготовки "до уровня базового предмета боевой подготовки требует неукоснительного выполнения правовых норм и реализации всех форм административно-командного и психолого-педагогического воздействия в пределах, отведенных командирам и начальникам, прав и ответственности, зафиксированных в уставах и других руководящих документах" [2, с. 95]. Однако, анализ деятельности командиров и начальников воинских подразделений, которые несут ответственность за боеспособность своих подчиненных и за их профессионально-личностный рост в целом, а также соответствующих должностных лиц, участвующих организации и проведении различных мероприятий физической подготовки, показывает, как правило, недостаточное наличие в ней единых системообразующих факторов, интегрирующих содержание их деятельности в определенную систему. В целях разработки и совершенствования указанной системы особую актуальность приобретает разработка теоретических основ процесса развития педагогического потенциала физической подготовки в формировании профессионализма военнослужащих.

Необходимо также отметить, что в деятельности командиров и начальников воинских подразделений различного уровня и других должностных лиц, оказывающих им помощь в организации и проведении различных мероприятий физической подготовки, обнаруживается недостаток психолого-педагогической и методической подготовки, неумение создавать соответствующие условия для целенаправленного и эффективного формирования физической готовности военнослужащих к выполнению разнообразных, порой экстремальных, задач, поставленных военно-профессиональной деятельностью. В результате, у личного состава отмечается низкая мотивация и заинтересованность в занятиях физической подготовкой, отсутствие четкой и последовательной ориентации на определённые пути физического развития и стимула для самосовершенствования. Все это диктует необходимость обоснования условий эффективности реализации педагогического потенциала физической подготовки в формировании профессионализма военнослужащих, которые могут служить определенными рекомендациями соответствующим должностным лицам, ответственным за профессионально-личностный рост личного состава.

Обозначенные обстоятельства указывают на необходимость изменения подхода к организации физической подготовки военнослужащих с ориентацией на реализацию и развитие ее педагогического потенциала.

В педагогической науке накоплен значительный опыт исследования воспитательного, образовательного и других видов потенциала различных социальных институтов, представителей различных социальных и профессиональных групп, в том числе и военной. Результаты этих научных поисков и составили теоретические предпосылки нашего исследования.

Все труды можно условно разделить на *четыре группы*. В *первой группе* широко представлены работы, помогающие определить специфику педагогического потенциала физической подготовки в формировании профессионализма военнослужащих. В них раскрываются системность и системный подход при изучении социальных и педагогических явлений (В.Г. Афанасьев, Ю.К. Бабанский, И.В. Блауберг, В.С. Ильин, В.В. Сериков, Э.Г. Юдин); сущность и структура различного рода потенциалов, в том числе педагогического (Г.И. Гапонова, В.Н. Марков, В.А. Митрахович, Е.А. Мясоедова, В.Г. Рындак, М.Т. Шафиков и др.); особенности индивидуального,



личностного, профессионального развития человека (К.А. Абульханова-Славская, Б.Г. Ананьев, Л.И. Божович, Н.М. Борытко, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Н.С. Пряжников, С.Л. Рубинштейн).

*Вторую группу* составили исследования, позволяющие уточнить сущность профессионализма военнослужащих, определить его структуру, критерии и уровни сформированности. В указанных работах рассмотрены: профессиональные требования к представителям различных профессий (А.А. Деркач, С.А. Дружилов, В.Г. Зазыкин, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, А.С. Марков, Ю.П. Поваренков, И.И. Проданов, В.А. Цвык и др.) и военнослужащим в частности (А.Н. Бухарова, В.Н. Гришай, В.А. Митрахович и др.); сущность профессионализма в социальных группах (С.А. Дружилов, А.К. Маркова, В.А. Митрахович и др.); проблемы выбора критериев и показателей выраженности профессионализма у специалистов в целом (В.В. Петрушинский, А.Р. Фонарев, В.В. Юклянюк и др.) и у военнослужащих в частности (В.Н. Гришай, А.С. Гусева, В.А. Митрахович, В.А. Михалев, В.А. Пономаренко и др.); вклад физической подготовки в повышение боеспособности Вооруженных Сил РФ (А.А. Обвинцев, В.Л. Пашута, В.А. Собина, А.В. Ханжин и др.).

*К третьей группе* относятся работы, позволяющие обосновать процесс развития педагогического потенциала физической подготовки в формировании профессионализма военнослужащих. В них рассмотрены: содержание, принципы и закономерности образования человека на различных этапах его развития (Ю.К. Бабанский, Н.М. Борытко, В.С. Ильин, И.А. Колесникова, Я.А. Каменский, В.В. Краевский, И.Я. Лернер, Б.Т. Лихачев, Н.К. Сергеев, К.Д. Ушинский, Н.Е. Щуркова и др.); методология современной педагогики (Ю.К. Бабанский, Б.С. Гершунский, М.А. Данилов, В.В. Зягинский, В.С. Ильин, И.Я. Лернер, В.В. Краевский, Н.Д. Никандров, В.Н. Полонский, М.Н. Скаткин, В.А. Сластенин, Н.Ф. Талызина и др.); методология военной педагогики (И.А. Алехин, А.В. Барабанщиков, В.И. Вдовюк, О.Д. Вьюшин, Н.Н. Городов, О.Ю. Ефремов, Н.И. Кирышов, И.А. Липский, Н.Ф. Феденко, В.И. Хальзов, А.П. Шарухин и др.); моделирование педагогической деятельности в различных образовательных комплексах, системах и социумах (Н.М. Борытко, Н.Ю. Ермилова, Г.М. Ильмушкин, М.В. Кларин, И.А. Липский, В.А. Митрахович, Л.И. Новикова, В.В. Сериков, В.А. Штофф и др.).

*В четвертую группу* вошли исследования, на основании которых можно выявить условия эффективности реализации педагогического потенциала физической подготовки в формировании профессионализма военнослужащих. В них освещены следующие аспекты: оценка эффективности педагогической деятельности в воинских коллективах (В.А. Бондаренко, П.Н. Городов, В.Н. Гришай, А.В. Кравцов, А.М. Пырский, И.А. Сирковский и др.); общие вопросы изучения мотивации (В.Г. Асеев, В.Ф. Дружинин, Л.С. Жихарева, С.Б. Каверин, М.Ш. Магомед-Эминов, и др.), ее соответствие потребностям служебной деятельности военнослужащих (В.В. Богуславский, Г.А. Волковицкий, Г.Г. Дмитриев, В.И. Ковалев, Ю.В. Масюк и др.); формирование компетенций в системе образования и у специалистов различных профессий (Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, Л.Б. Кривцов, Н.А. Кузнецова, Н.В. Кузьмина, Т.В. Максимова, И.В. Овсянников, О.А. Осокина, Е.Ю. Панцева, С.А. Полякова, В.В. Сериков, А.В. Хуторский, W. Nutmacher и др.); педагогическое сопровождение различных видов деятельности (Е.А. Александрова, Е.Н. Борисенко, В.А. Лазарев, Г.И. Симоно-

ва, В.А. Шишкина и др.), в том числе физической подготовки военнослужащих (В.А. Митрахович, А.Н. Михеев и др.).

Существуют и практические предпосылки для решения проблем развития педагогического потенциала физической подготовки в формировании профессионализма военнослужащих. Среди них можно выделить повышенное внимание органов военного управления к роли физической подготовки в обеспечении боеспособности вооруженных Сил. Этому способствуют разработанные на правовой основе Конституции Российской Федерации и принятые к реализации следующие нормативные акты: Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в российской Федерации", воинские уставы, Концепция развития физической культуры и спорта в Вооруженных Силах РФ на период до 2020 года, Концепция совершенствования физической подготовки в Вооруженных Силах РФ до 2016 года, Стратегия развития физической культуры и спорта в РФ на период до 2020 года, Стратегия социального развития Вооруженных Сил РФ на период до 2020 года, приказ Министра обороны РФ от 21 апреля 2009 г. № 200 "Об утверждении Наставления по физической подготовке в Вооруженных Силах РФ" (с изменениями и дополнениями), приказ Министра обороны РФ от 21 марта 2012 г. № 500 "Об утверждении правил выплаты за особые достижения в службе военнослужащим, проходящим военную службу по контракту в Вооруженных Силах РФ", и другие нормативные правовые акты Российской Федерации и Министерства обороны.

Несмотря на широкое применение в теории и на практике терминов "потенциал", "педагогический потенциал", "профессионализм", вопрос о роли педагогического потенциала физической подготовки в формировании профессионализма военнослужащих до сих пор не становился предметом отдельного и детального научного исследования. В теоретических исследованиях и войсковой практике обнаруживаются *противоречия*:

- между объективной потребностью Вооруженных Сил РФ в военнослужащих-профессионалах физически развитых, готовых и способных в любое время, в любых условиях и ситуациях эффективно выполнить свой долг по защите Отечества и неопределённостью механизма влияния физической подготовки на формирование профессионализма военнослужащих;

- между необходимостью в формировании высокого уровня физической готовности военнослужащих, обуславливающего их профессионально-личностный рост в целом и недостаточно четким пониманием сущности профессионализма, его структуры, критериев оценки и уровней сформированности соответствующими должностными лицами, ответственными за подготовку личного состава средствами физической подготовки;

- между потребностью в организованном и системном характере развития педагогического потенциала физической подготовки в формировании профессионализма военнослужащих и не разработанностью теоретических оснований этого процесса, включающих в себя принципы и правила их реализации, а также цели, задачи и средства;

- между отдельными разрозненными попытками использовать соответствующими должностными лицами все имеющиеся у них средства, формы и методы для профессионализации военнослужащих средствами физической подготовки и не оп-

ределенностью условий эффективности реализации педагогического потенциала физической подготовки в формировании профессионализма личного состава.

Необходимость разрешения указанных противоречий обусловила постановку **проблемы** нашего исследования – разработку научно-теоретических основ развития педагогического потенциала физической подготовки военнослужащих через определение его сущности как механизма профессионализации военнослужащих, уточнение структуры, критериев и уровней сформированности профессионализма, обоснование процесса развития педагогического потенциала физической подготовки в целях профессионально-личностного роста военнослужащих и выявление условий эффективности его реализации.

Такая постановка научной проблемы, в свою очередь, позволяет нам определить **тему** исследования "Развитие педагогического потенциала физической подготовки в формировании профессионализма военнослужащих".

**Объектом** исследования выступает педагогический потенциал физической подготовки в формировании профессионализма военнослужащих, а **предметом** — развитие педагогического потенциала физической подготовки в формировании профессионализма военнослужащих.

**Цель** исследования — разработать научно-теоретические основы развития педагогического потенциала физической подготовки в формировании профессионализма военнослужащих.

Достижение данной цели нам видится в решении следующих исследовательских **задач**:

- 1) определить сущность педагогического потенциала физической подготовки как механизма формирования профессионализма военнослужащих;
- 2) уточнить структуру, критерии и уровни сформированности профессионализма военнослужащих;
- 3) обосновать процесс развития педагогического потенциала физической подготовки в формировании профессионализма военнослужащих;
- 4) выявить условия эффективности реализации педагогического потенциала физической подготовки в формировании профессионализма военнослужащих.

**Гипотеза** исследования состоит в том, что развитие педагогического потенциала физической подготовки в формировании профессионализма военнослужащих будет осуществляться наиболее эффективно, по сравнению с существующей практикой, если:

- использование педагогического потенциала физической подготовки в формировании профессионализма военнослужащих будет одной из приоритетных целей и задач деятельности командиров и начальников воинских подразделений;
- формирование профессионализма военнослужащих средствами физической подготовки будет осуществляться в соответствии с логикой поуровневого развития;
- процесс развития педагогического потенциала физической подготовки будет состоять из закономерного прохождения определенной последовательности взаимобусловленных этапов в единстве их внутренней структуры с опорой на принципы развития указанного потенциала;
- условиями эффективной реализации педагогического потенциала физической подготовки будут выступать развитие у военнослужащих мотивации к формированию

профессионализма, профессионализация офицерского состава и педагогическое сопровождение физической подготовки.

Таким образом, развитие педагогического потенциала физической подготовки может оказать существенное влияние на повышение уровня физической готовности военнослужащих решать разнообразные, порой в экстремальных ситуациях и условиях, учебно-боевые задачи военной службы, что, на наш взгляд, обусловит профессионализацию личного состава в целом.

Авторы выражают большую благодарность всем, кто заинтересуется данной проблемой, изъявит желание поделиться своими мыслями и принять участие в диалоге по её обсуждению.

#### **Список литературы**

1. Митрахович В.А. Структура профессионализма военнослужащего // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2015. №9-10 (104). С.64-69.

2. Обвинцев А.А. Оптимизация и пути совершенствования физической подготовки военнослужащих контрактной службы / Научно-теоретический журнал "Ученые записки" [Электронный ресурс]. – 2010. № 2(60) С. 93-98. URL: <http://lesgaft-notes.spb.ru/files/2-60-2010/p93-98.pdf> (дата обращения: 05.05.2017).

**© В.А. Митрахович, Д.И. Митин, 2017**

**УДК 372.8**

**Е.А. Попова**

Казанский федеральный университет, Институт филологии  
и межкультурной коммуникации им. Л.Толстого  
г. Казань, Россия

### **МЕТОДИКА РАЗВИТИЯ ЛЕКСИЧЕСКИХ НАВЫКОВ НА УРОКАХ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ АНГЛОЯЗЫЧНОЙ ПЕСЕННОЙ ЛИРИКИ**

В наше время, когда очень активно идёт процесс глобализации, остро встаёт вопрос о знании нескольких языков. Английский – важнейший международный язык, именно поэтому постоянно растёт количество людей, изучающих его.

Владение иностранным языком является одним из определяющих факторов при определении уровня профессионализма специалиста любого профиля. Изучение английского языка может помочь наладить контакты в будущей профессиональной деятельности. Кроме того, изучение иностранного языка способствует улучшению памяти, развитию логического мышления и культуры речи и общения, становлению толерантной личности.

Овладение английским языком включает в себя знание лексики и умение использовать её при говорении и письме. Иными словами, учащиеся должны освоить лексические навыки оформления устной и письменной речи, а также уметь понимать лексику на слух.

Если переходить от частного к общему, цель обучения иностранному языку можно описать примерно следующим образом: формирование речевой, языковой и

коммуникативной компетенций; воспитание толерантной личности, способной понимать иной способ поведения и видеть в культурах общность и различия; развитие у учеников творческих способностей, интеллекта, желания учиться, способности к социальному взаимодействию.

Из этого вытекает, что в задачи образовательных учреждений входит поиск и разработка новых более эффективных методик и способов передачи знаний от учителя ученикам.

Актуальность данной работы обусловлена возможностью использования конечных методических разработок в профессиональной деятельности педагога иностранного языка. Целью этой работы является разработка методических рекомендаций по использованию англоязычной песенной лирики как способа введения и закрепления лексики на уроках английского языка, что обеспечивает эффективность учебного процесса.

На данный момент существует множество способов отработки нового материала, условно разделяющиеся на имитационные, дифференциационные, трансформационные и подстановочные [1, с. 103-104]. Однако вне зависимости от типа упражнения все они должны быть построены на базе знакомого лексического и грамматического материала.

Рассмотрев различные методики преподавания иностранного языка, мы можем заметить, что авторы в основном сходятся в том, что тренировочный процесс по развитию лексических навыков должен быть разнообразен в аспекте порядка, объёма и условий выполнения упражнений [2, с. 21-26]. Тем не менее, ограничиваться только упражнениями нельзя: гораздо эффективнее обучение будет проходить в условиях реальной коммуникации. Создать такую атмосферу можно позволив ученикам говорить о себе, своих проблемах и интересах.

Проведённый нами анализ показал, что для лучшего усвоения материала, его следует подбирать с опорой на эмоциональную составляющую. Иными словами, лучше запоминается информация, которая затрагивает эмоции учеников, является для них значимой. Более того, информация, которая представлена в рифмованной форме, заинтересовывает и привлекает внимание. [3, с. 39]. Если ученик заинтере-

- Материал должен иметь методическую ценность, развивать все языковые компетенции и виды речевой деятельности.

- Песенная лирика должна расширять лингвострановедческий кругозор и иметь культурологическую ценность.

- Песня должна иметь проблематику, особенно это актуально для старшекласников.

Дальнейшая работа может проходить двумя способами: сначала прослушивание или предварительное знакомство с текстом.

1. Прослушивание без чтения текста.

Если при прослушивании учащиеся будут выполнять какую-либо задачу, понимание облегчится и улучшится. Мы можем предложить им заполнить таблицы разного рода, при заполнении которых они должны будут обосновывать свои ответы.

2. Работа с текстом.

Работа с текстом предполагает три этапа:

- Дотекстовый этап.

Перед началом работы с песней, можно представить учащимся справочную информацию о группе и песне, которую они будут слушать.

- Текстовый этап.

Ученикам даётся установка перед прослушиванием песни извлечь как можно больше информации. После первого прослушивания проверяется понимание текста. Второе прослушивание обычно нацелено на выполнение лексико-грамматических упражнений.

- Послетекстовый этап.

Предполагает выполнение заданий по содержанию и смыслу песни. Для старших школьников это может быть дискуссия по проблеме, затронутой в песне, обсуждение лексических средств выразительности, грамматических конструкций и т.п.

На данный момент этот способ обучения не получает должного внимания со стороны учителей и методистов. Конечно, песенный материал не является всеохватывающим, так как его бывает сложно приурочить к определённой теме в виду многообразия содержания и лексики. Но, тем не менее, периодическое его использование разнообразит образовательный процесс, повысит интерес детей к обучению и поможет сделать речевые навыки более гибкими.

### **Список литературы**

1. Гальскова Н.Д., Современная методика обучения иностранным языкам/Пособие для учителя/ – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: АРКТИ, 2003. – 192 с.

2. Камаева Т.П., Функции учителя в осуществлении речевого взаимодействия с учащимися при обучении иностранному языку" [Текст] / Иностранные языки в школе. – 1991. – №6. – с. 21-26

3. Вовчек Т.Т., Использование рифмовок для закрепления лексических единиц на уроках немецкого языка в начальной школе [Текст] /Начальная школа. – 2010г. – №7.– с. 39

© **Е.А. Попова, 2017**

## *Научный и интеллектуальный потенциал*

ê





Экологические здоровьесберегающие технологии, используемые в МБДОУ д/с № 47, направлены на создание природосообразных, экологически оптимальных условий образовательной деятельности.

В нашем учреждении природосообразные рекреационные условия обеспечиваются за счет озеленения прилегающей территории, комнатные растения расположены в групповых комнатах, в кабинетах узких специалистов и холле детского сада. Дети и взрослые принимают активное участие в природоохранных мероприятиях, акциях и флешмобах.

Работа по озеленению прилегающей территории детского сада очень важный и ответственный процесс. Окруженный зеленью детский сад не только воспитывает чувство прекрасного, бережное отношение к природе, но и способствует общению, психологической разгрузке воспитанников и педагогов, снятию стресса, зрительного напряжения, профилактике заболеваний дыхательной и сердечнососудистой системы.

Прилегающая территория к главному входу ровная, уложенная асфальтовым покрытием, может использоваться для проведения масштабных массовых мероприятий таких как "Парад Победы". Территория украшена большим количеством клуб с цветущими растениями, кустарниками, крыльцо украшено вазонами с цветами.

Использование живых растений в группах и фойе оказывают благоприятное воздействие на организм. Взаимодействие ребенка с живыми растениями уменьшает напряженность, повышает концентрацию внимания и психо-эмоциональный настрой, учит бережному отношению к природе. Размещенные растения в живом уголке составляют живую композицию, дополняя ее различными декоративными элементами, открываются широкие перспективы для творчества детей.

Экологическое воспитание учащихся актуально на сегодняшний день. Это связано не только с тем, что 2017 год объявлен "Годом Экологии". Привлекательность этой деятельности, воспитание гражданской ответственности, развитие эмоциональной творческой сферы – важный элемент в воспитании подрастающего поколения. Участие в различных конкурсах: "Двор моей мечты", "Белый цветок", "Собака в добрые руки" – действенный инструмент экологической здоровьесберегающей педагогики.

Технологии обеспечения безопасности жизнедеятельности обеспечивают специалист по охране труда МБДОУ д/с №47. Рекомендации специалиста включены в систему здоровьесбережения учреждения. Обязательно проводится первичный инструктаж педагогов, разработаны положения для работы с родителями. Важным аспектом является проведение различных мероприятий таких как: инструктажи по технике безопасности, плановая эвакуация, проведение учебно-тренировочных занятий по безопасности. Участие в конкурсах различных номинациях: "Зеленый огонек", "Зебренок", "Безопасное кресло" и "Подари повязку другу". При выходе воспитанников за пределы детского сада, при выезде на экскурсии, а также при подготовке к массовым мероприятиям воспитателями проводятся инструктажи по технике безопасности и здоровья детей с занесением записей в журнал по технике безопасности.

Организационно-педагогические здоровьесберегающие технологии входят в структуру учебного процесса, регламентированную СанПин, способствуют предотвращению переутомления, гиподинамии, снятию напряжения.

Основными технологиями сохранения и укрепления здоровья учащихся являются: дыхательная гимнастика, пальчиковая гимнастика, гимнастика для глаз, физминутки, рефлексия.

Игра является одним из здоровьесберегающих факторов в обучении и развитии дошкольников и младших школьников. Именно в игре происходит восстановление и воспроизводство утраченных сил, т.е. реализуется рекреационная функция. В работе с детьми воспитатели используют различные виды игр: познавательные, интеллектуальные, строительные, игра-общение, игра-труд, словесные, художественные, музыкальные, игры-драматизации, спортивные, подвижные, ролевые.

Активное внедрение здоровьесберегающей технологии в обучение детей с ОВЗ ведет к снижению заболеваемости, улучшению микроклимата в детском коллективе, улучшает эмоциональный фон. Игра как один из факторов здоровьесбережения играет в этом процессе немаловажную роль [1].

В нашем учреждении активно используются музыкотерапия, сказкотерапия, изотерапия, песко- и пластилинографии.

Реализация профилактических и оздоровительных технологий в нашем учреждении осуществляется при целенаправленной совместной деятельности администрации МБДОУ, педагогического коллектива, медицинского персонала, при поддержке родителей и социальных партнеров. Важным условием является формирование установки на здоровый образ жизни не только у учащихся, но и всего коллектива детского сада.

#### **Список литературы**

1. Григорьев, Д.В. Конструктор: пособие для учителя [Текст] / П.В. Степанов, Д.В. Григорьев.– М. Просвещение, 2010. – 223 с.

© О.В Чернова, И.И. Плыгунова, М.С. Шатова, 2017

---

---

# ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

---

---

УДК 519.688

**А.Н. Лузгин**

к.т.н., преподаватель кафедры

"Информационные технологии"

Иркутский государственный университет

г. Иркутск, Россия

## О ПРИЕМЛЕМОЙ ТОЧНОСТИ ИНТЕРВАЛЬНОГО ПРОГНОЗИРОВАНИЯ ДИНАМИЧЕСКИХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

В работах [2-4] были предложены и протестированы алгоритмы интервального прогнозирования (ИП) динамических показателей на основе вероятностной кластерной модели и на основе модели вероятностной нейронной сети. Для характеристики точности ИП использовался показатель:

$$pl = l/n. \quad (1)$$

Здесь  $pl$  – относительная частота оправдавшихся прогнозов (мера точности ИП);  $l$  – число оправдавшихся прогнозов;  $n$  – общее число сделанных прогнозов;  $0 \leq pl \leq 1$ .

Возникает вопрос: при каком значении показателя  $pl$  и заданном  $n$  точность ИП считается приемлемой? В работах [2-4] был предложен детерминированный подход, где приемлемой точностью считалось значение  $pl \geq 0.6$  (чем больше это значение – тем точнее ИП). В данной работе предлагается стохастический подход к определению приемлемой точности ИП.

Введем следующий показатель;

$$pm = 1 - pl = (n - l)/n = m/n. \quad (2)$$

Здесь  $pm$  – относительная частота неоправдавшихся прогнозов;  $m$  – число ошибочных прогнозов;  $n$  – общее число сделанных прогнозов;  $0 \leq pm \leq 1$ .

Величины  $l$  и  $m$  можно рассматривать как случайные величины с биномиальным законом распределения. Тогда показатели  $pl$  и  $pm$  также являются случайными величинами и имеют верхние и нижние доверительные границы.

Приемлемой точностью ИП предлагается считать такое значение показателя  $pl$  при котором это значение статистически "разделимо" в сравнении со значением показателя  $pm$ . Для этого должно выполняться следующее условие:

$$pl^{low} > pm^{up}, \quad (3)$$

где  $pl^{low}$  – нижняя доверительная граница показателя  $pl$ ;  $pm^{up}$  – верхняя доверительная граница показателя  $pm$ .

Если условие (3) не выполняется, то значения  $pl$  и  $pm$  статистически "неразличимы" (то есть точность ИП статистически не отличается от значения 0.5, что эквивалентно подбрасыванию "монеты" и, следовательно, тестируемая модель (метод) прогнозирования не работает), следовательно точность ИП неприемлема (в статистическом смысле только половина прогнозов истины).

В общем случае, когда  $l > 0$  и  $m > 0$  расчет  $pl^{low}$  и  $pm^{up}$  осуществляется по формулам [1]:

$$pl^{low} = \frac{l}{l + (m+1) \cdot F(\beta, v_1, v_2)}, \quad pm^{up} = \frac{(m+1) \cdot F(\beta, v_1, v_2)}{l + (m+1) \cdot F(\beta, v_1, v_2)}, \quad (4)$$

где  $F(\beta, v_1, v_2)$  – критическое значение распределения Фишера при доверительной вероятности  $\beta$  и степенях свободы  $v_1 = 2 \cdot (m+1)$ ,  $v_2 = 2 \cdot l$ .

Если  $l = 0$ , то расчет верхних и нижних границ для значений  $pl$  и  $pm$  осуществляется так [1]:

$$pl^{low} = 0; \quad pm^{up} = 1 - (1 - \beta)^{\frac{1}{m}}. \quad (5)$$

Если  $pl = 1$ , то расчет верхних и нижних границ для значений  $pl$  и  $pm$  осуществляется так [1]:

$$pl^{low} = (1 - \beta)^{\frac{1}{l}}, \quad pm^{up} = 0. \quad (6)$$

Определим минимальные приемлемые значения показателя  $pl$  при различных  $n$ , когда выполняется условие (3). Параметр  $\beta = 0.95$ .

*Таблица 1*

<i>n</i>	50	100	250	500
<i>pl</i>	0.64	0.60	0.56	0.54

Как следует из таблицы 1 приемлемое значение показателя  $pl$ , характеризующего точность ИП для различных  $n \geq 50$  различно и составляет не менее 0.64. Следует заключить, что выбранное в работах [2-4] детерминированное значение показателя  $pl \geq 0.6$  является корректным, поскольку было рассчитано для  $n \geq 100$ . Тем не менее, это правило является нестрогим и условным и, учитывая полученные результаты, на практике рекомендуется осуществлять строгую стохастическую проверку того, приемлема или нет точность ИП, на основе предложенного в данной работе подхода.

#### Список литературы

1. Закс Л. Статистическое оценивание. М.: Статистика, 1976. 598 с.

2. Краковский Ю.М., Лузгин А.Н. Адаптивная вероятностно-статистическая кластерная модель интервального прогнозирования нестационарных динамических показателей // Современные технологии. Системный анализ. Моделирование. - 2015. - № 1 (45). - С. 80-84.

3. Краковский Ю.М., Лузгин А.Н. Интервальное прогнозирование нестационарных динамических показателей на основе модели вероятностной нейронной сети // Научная мысль. - 2016. - № 116-122.

4. Краковский Ю.М., Лузгин А.Н. Проверка точности интервального прогнозирования на основе доверительных оценок вероятностей // Прикладная информатика. - 2017. - т.12. - № 1 (67). - С. 114-120.

© А.Н. Лузгин, 2017

**УДК 004.05**

**А.А. Рожкова**

Пензенский казачий институт технологий (филиал) ФГБОУВО  
"Московский государственный университет  
технологий и управления имени К.Г. Разумовского  
г. Пенза, Россия

### **СОВРЕМЕННЫЙ СИНТЕЗ РЕЧИ**

Синтез речи представляет собой процесс преобразования текста в речь. Синтез является одной из форм обработки речи, связанной с задачей чтения программой записанного в ее памяти электронного текста.

Синтез речи может потребоваться во всех случаях, когда получателем информации является человек. Но вот о самом качестве синтезатора речи прежде всего судят по его сходству с человеческим голосом, а также способностью быть понятным. Что непосредственно позволяет пользоваться людям с ослабленным зрением или же просто чтением слушать письменные работы на домашнем компьютере. Самую простую синтезированную речь можно создавать путем объединения частей записанной речи, которые затем будут храниться в базе данных [1].

Проблема искусственности речи заключается в том, что, несмотря на кажущееся качество произношения речевых синтезаторов, такая речь воспринимается человеком с трудом. В основе технологии синтеза речи используется заранее записанная фонетическая база и слова формируются с помощью статистического расчёта по принципу максимального правдоподобия фонетической сочетаемости, а пробелы и недочеты заполняет человеческий мозг. Т.е. Достаточно качественный синтезатор с хорошо подобранной фонетической базой будет прекрасно восприниматься на слух в течение 15 – 20 минут, но потом абсолютное большинство людей перестаёт воспринимать смысл того, что произносится. Происходит это из-за того, что для прослушивания синтезированной речи используются дополнительные центры обработки головного мозга, и мозг просто устает. Таким образом, головной мозг не восприни-

мает синтезированную речь как естественную, которая сразу обрабатывается в речевом центре. Подобный эффект многие испытывали на себе, изучая иностранный язык. Следующей проблемой является отсутствие эмоциональной нагрузки – личного восприятия произносимого текста читателем. Когда текст читает человек, он поневоле пропускает смысл воспроизводимого через себя, и в интонациях и нюансах чувствуется его отношение к воспроизводимому. Современные программы этого не могут, но самые передовые из них пытаются имитировать интонацию путем модуляции тембра, длительности фоном и пауз. Но это тоже всего лишь подражание, поэтому мозг быстро устает исправлять огрехи воспроизведения, и слушатель теряет нить повествования [1].

Возможности системы синтеза речи зависят от того, в какой области она будет применяться. Когда необходимо произносить ограниченное число фраз и их произнесение линейно не меняется, необходимый речевой материал просто записывается на пленку. С другой стороны, если задача состоит в стимулировании познавательного процесса при чтении вслух, используется совершенно другой ряд методик [2].

Все системы синтеза речи должны производить на выходе какую-то речевую волну, но это не произвольный сигнал. Чтобы получить речевую волну определенного качества, сигнал должен пройти путь от источника в речевом тракте, который возбуждает действие артикуляторных органов, которые действуют как изменяющиеся во времени фильтры. Артикуляторные органы также накладывают ограничения на скорость изменения сигнала. Они также имеют функцию сглаживания гладкого сцепления отдельных базовых фонетических единиц в сложный речевой поток. Ряд возможных звуковых сочетаний определяется природой той или иной языковой структуры. Таким образом, при построении выходной речевой волны используются основные фонологические законы, правила ударения, морфологические и синтаксические структуры, фонотактические ограничения.

Любая современная система синтеза речи основывается на модульном принципе. Разработчики и алгоритмисты таких систем стараются минимизировать зависимость каждого модуля, расширяя систему, таким образом до мультимодальности и мультязычности.

Самое широкое разделение стратегий, применяемых при озвучивании речи является разделение на подходы, которые направлены на построение действующей модели речепроизводящей системы человека, и подходы, где ставится задача смоделировать акустический сигнал как таковой. Первый подход известен под названием артикуляторного синтеза. Второй подход представляется на сегодняшний день более простым, поэтому он гораздо лучше изучен и практически более успешен. Внутри него выделяется два основных направления: формантный синтез по правилам и компилятивный синтез. Формантные синтезаторы используют возбуждающий сигнал, который проходит через цифровой фильтр, построенный на нескольких резонансах, похожих на резонансы голосового тракта. Разделение возбуждающего

сигнала и передаточной функции голосового тракта составляет основу классической акустической теории речеобразования [2].

Компилятивный синтез осуществляется путем склейки нужных единиц компиляции из имеющегося инвентаря. На этом принципе построено множество систем, использующих разные типы единиц и различные методы составления инвентаря. В таких системах необходимо применять обработку сигнала для приведения частоты основного тона, энергии и длительности единиц к тем, которыми должна характеризоваться синтезируемая речь.

Система распознавания речи состоит из двух частей. Эти части могут быть выделены в блоки или в подпрограммы. Система распознавания речи состоит из акустической и лингвистической частей. Лингвистическая часть может включать в себя фонетическую, фонологическую, морфологическую, синтаксическую и семантическую модель языка.

Акустическая модель отвечает за представление речевого сигнала. Лингвистическая модель интерпретирует информацию, получаемую от акустической модели, и отвечает за представление результата распознавания потребителю.

Оба подхода имеют свои преимущества и недостатки. При разработке технических систем выбор подхода имеет первостепенное значение. Существует два подхода к построению акустической модели: изобретательский и бионический. Первый базируется на результатах поиска механизма функционирования акустической модели. При втором подходе разработчик пытается понять и смоделировать работу естественных систем[3].

Лингвистический блок подразделяется на следующие ярусы (слои, уровни); фонетический, фонологический, морфологический, лексический, синтаксический, семантический. Всего их шесть. Для человека естественным и привычным является именно диалог, а не монолог. Как следствие недооценки необходимости речевого ответа появляется повышенная утомляемость операторов, монотонность речи и ограниченность применимости речевого интерфейса [3]. Правильно организованный и модулированный синтез может в значительной степени снизить риск появления у оператора заболеваний, связанных с монотонностью речи и дополнительным напряжением.

#### **Список литературы**

1. Системы понимания естественного языка [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://dit.isuct.ru/VT/BOOKS/IS/IS6/10/index.html> (дата обращения: 1.03.2017)
2. Д.Пазумихин, А.Соловьев, Системы автоматического распознавания речи с различными моделями организации диалога. XIII сессия российского акустического общества, т.3, с. 141-144.
3. Галунов В.И., Помехоустойчивость как системообразующий фактор речи. Проблемы и методы экспериментально-фонетических исследований. – СПб, 2002. – 327 с

© А.А. Рожкова, 2017

**В.А. Судаков**

д.т.н., ведущий научный сотрудник  
ИГПМ им. М.В. Келдыша РАН  
г. Москва, Россия

**А.И. Посадский**

к.т.н., ведущий специалист  
ООО "ЮНЭКТ юнион"  
г. Москва, Россия

## ВЕБ-СЕРВИСЫ ПОДДЕРЖКИ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ WS-DSS ДЛЯ НЕЧЕТКОГО МНОГОКРИТЕРИАЛЬНОГО АНАЛИЗА АЛЬТЕРНАТИВ\*

При ранжировании альтернатив по векторному критерию существенную роль играют предпочтения лица, принимающего решения (ЛПР). Использование методов, где подобные предпочтения не учитываются, имеет серьезные ограничения. Если число критериев или альтернатив велико, то анализ Парето-оптимальных множеств зачастую приводит к большому количеству недоминируемых альтернатив. Предпочтения, которые нам сообщает ЛПР, обычно носят неточный, "расплывчатый", нечеткий характер. Оценки альтернатив по критериям зачастую даются с некой погрешностью, которую необходимо учитывать. Для учета нечетких суждений целесообразно использование аппарата "мягких" вычислений, теории нечетких множеств [1].

В данной работе предлагается новый метод определения нечетких суждений ЛПР, сочетающий подходы, используемые до настоящего времени при нечетком автоматическом управлении на основе экспертных суждений, и идею разбиения пространства критериев на области, предложенную авторами в комбинированном методе поддержки принятия решений [2].

Пусть дано  $n$  критериев. Для каждого из них задана нечеткая шкала – множество возможных значений критерия разбито на отдельные нечеткие градации:

$$S_i = \{t_{i1}, t_{i2}, \dots, t_{iq_i}\}, \quad (1)$$

где  $S_i$  – шкала  $i$ -го критерия ( $i=1..n$ ),

$t_{ij}$  – нечеткая градация шкалы критерия.

Нечеткие градации задаются с помощью функции:

$\mu_{ij}(x)$  – принадлежность значений  $i$ -го критерия  $j$ -й градации.

В заданных шкалах мы можем разбить критериальное пространство на области, определяемые как комбинации значений градаций. Множество таких областей, которое образуется как декартово произведение  $S_i$ , будем называть полным множеством нечетких альтернатив:

$$A = \{t_{11}, t_{12}, \dots, t_{1q_1}\} \times \{t_{21}, t_{22}, \dots, t_{2q_2}\} \times \dots \times \{t_{n1}, t_{n2}, \dots, t_{nq_n}\}. \quad (2)$$

\* Работа выполнена при поддержке РФФИ, проект 16-01-00571-а.



В идеальном случае нам требуется задать уровень предпочтений для всех элементов множества  $A$ . Опыт решения аналогичных задач с четкими градациями показал высокую трудоемкость данной процедуры [3]. В нечеткой постановке градации могут пересекаться и покрывать достаточно большие области критериального пространства с различным уровнем функции принадлежности, поэтому только для некоторых из этих областей мы зададим нечеткий уровень предпочтений. Введем следующие обозначения:

$K$  – число областей, на которых ЛПР задал свои предпочтения (очевидно, что выполняется соотношение  $K \leq |A|$ );

$M_k = (j_1, j_2, \dots, j_n)$  – кортеж номеров градаций, участвующих в определении  $k$ -й области;

$\rho_k$  – нечеткий уровень предпочтений  $k$ -й области;

$\rho_k(y)$  – нечеткая функция принадлежности для  $k$ -й области.

Рассмотрим задачу определения уровня предпочтительности альтернативы с конкретными значениями критериев  $(x_1, x_2, \dots, x_n)$ . В зависимости от типа значений критериев необходима их предварительная обработка – приведение к нечеткому виду путем задания нечеткой функции принадлежности конкретного значения критерия  $\lambda_{ix_j}(x)$

Определение интегрального ранга альтернативы аналогично процедуре нечеткого управления. Мы можем рассматривать определение нечетких областей как нечеткую импликацию: "ЕСЛИ нечеткие значения критериев = нечетким градациям области  $M_k$  ТО предпочтительность альтернативы = заданному для области нечеткому уровню предпочтений  $\rho_k$ ". Данная импликация записывается в виде:

$$\rho(y, x_1, x_2, \dots, x_n) = \min(\min_x [\sup_i (\min(\lambda_{ix_j}(x), \mu_{ipriM_k}(x)))]), \rho_k(y)) . \quad (3)$$

Объединение всех нечетких значений предпочтений по всем областям даст итоговую нечеткую предпочтительность альтернативы:

$$\rho(y, x_1, x_2, \dots, x_n) = \max_k \rho_k(y, x_1, x_2, \dots, x_n) . \quad (4)$$

Для апробации предложенного подхода была разработана программная реализация процедуры нечеткого ранжирования альтернатив на языке Ruby. Язык Ruby – динамический язык программирования с открытым исходным кодом. Он обладает лаконичным элегантным синтаксисом и позволяет легко и быстро разрабатывать достаточно сложные объектно-ориентированные программы.

Первое, что требовалось для разработки, – это библиотека стандартных операций для работы с нечеткими множествами и числами. Несмотря на большое количество разработок на Ruby и обширное сообщество Ruby-программистов, на Ruby не было подходящей библиотеки. Классы для работы с нечеткими числами и множествами были разработаны и выложены на <https://github.com/sudakov/fuzzy-dss/>. Вместо написания своей библиотеки можно было воспользоваться одним из существующих пакетов, например Fuzzy Logic Toolbox, входящим в состав MATLAB. Однако тогда



– по результатам стендовых испытаний долот.

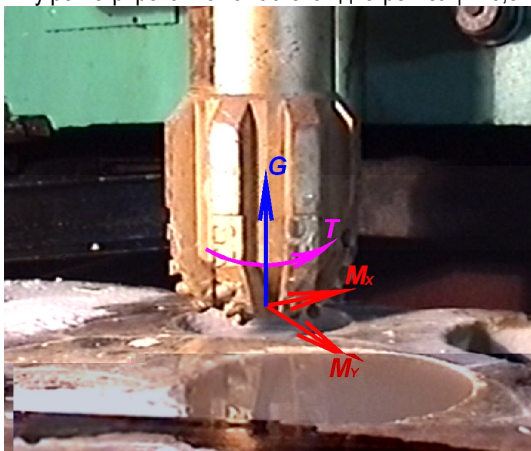
Данные, получаемые при обработке долот в промышленных условиях, являются результатами измерений, проводимых с помощью наземных систем контроля процесса бурения (например, станций ГТИ), т.е. являются косвенными, кроме того, не измеряется изгибающий момент, создаваемый вооружением долота при работе.

Стендовое бурение долотами блоков горных пород позволяют исключить влияние всех этих факторов, если стенд оснащен соответствующей системой измерений.

В настоящее время при бурении скважин все большее применение находят долота режуще-скалывающего действия, оснащенные алмазно - твердосплавными резцами (долота PDC), которые потеснили шарошечные долота.

На кафедре "Бурение нефтяных и газовых скважин" УГНТУ проведены стендовые испытания четырехлопастного долота PDC диаметром 120,5 мм при бурении блока мрамора с промывкой технической водой и частоте вращения долота 110 мин<sup>-1</sup>. Долото было вооружено резцами диаметром 13,5 мм с фаской 0,3 мм на режущей кромке. Стенд, выполненный на базе станка ЗИФ 1200, оснащен тензометрической системой измерения и регистрации в цифровом формате четырех силовых параметров работы долота, а также механической скорости проходки и частоты вращения [1].

Осевая нагрузка  $G$ , крутящий момент  $T$  и два взаимно-перпендикулярных изгибающих момента  $M_x$  и  $M_y$  регистрировались с частотой дискретизации 3,5 кГц (рис.1).



**Рис. 1. Измеряемые силовые параметры работы долота**

Статистическая обработка результатов регистрации параметров с уровнем значимости 0,05 позволила сделать обоснованные выводы.

Для возможности сопоставления параметров и показателей работы долот разных диаметров в качестве аргумента принята величина  $Gd$  осевой нагрузки на единицу диаметра долота.

Показателями работы долота часто служат проходка за один оборот долота  $\delta$  и энергоемкость разрушения породы  $A_v$ . На рисунке 2 приведены графики зависимости  $\delta$  и  $A_v$  от  $Gd$ .

Зависимость  $\delta=f(G_d)$  описывается линейной функцией с коэффициентом детерминации  $R^2 = 0,998$ . Зависимость  $Av=f(G_d)$  имеет сложный характер и описывается многочленом четвертой степени с коэффициент детерминации  $R^2 = 0,994$ . В диапазоне  $0,038 \leq G_d \leq 0,133$  кН/мм происходит резкое снижение  $Av$ , а при  $G_d \geq 0,133$  кН/мм величина энергоемкости стабилизируется. Исходя из сказанного выше можно сделать вывод, что с точки зрения минимизации энергозагруженности вооружения долота PDC, следует рекомендовать нагрузку на долото из условия  $G_d \geq 0,133$  кН/мм.

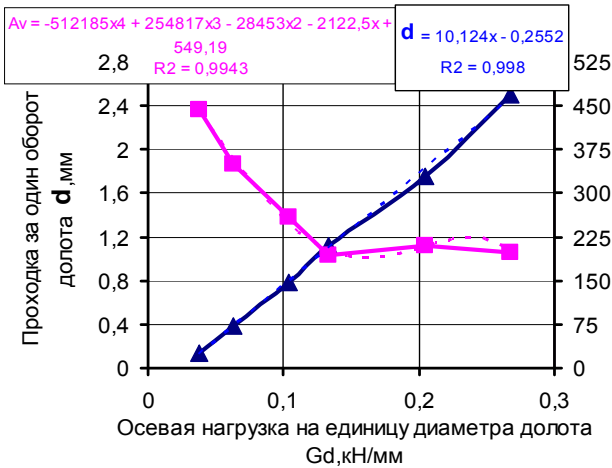


Рис. 2. Зависимости проходки за один оборот долота и энергоемкости разрушения породы от осевой нагрузки на единицу диаметра долота

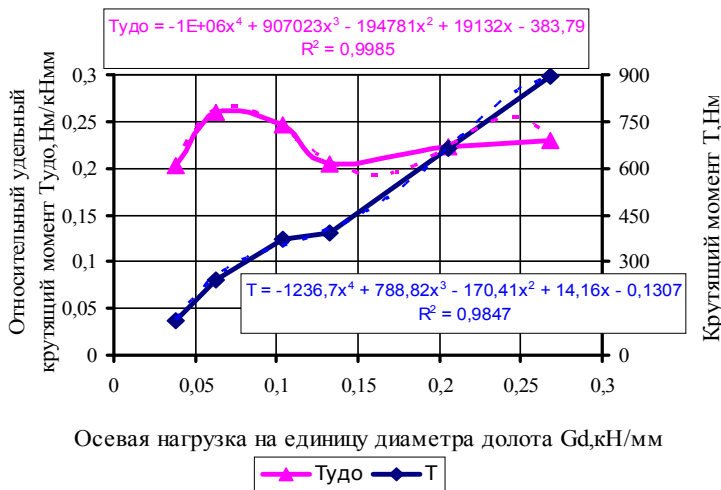
Величина  $Av$  лежит в диапазоне от 200 до 440 Дж/см<sup>3</sup>, а энергоемкость разрушения мрамора, определенная стандартным методом вдавливания штампа (по Шрейнеру), равна 110 Дж/см<sup>3</sup>. Следовательно, энергоемкость разрушения породы долотом PDC в диапазоне проходок за один оборот долота от 0,14 до 2,5 мм превышает энергоемкость, определяемую методом вдавливания штампа, от 1,8 до 4 раз.

Важным параметром работы долот является крутящий момент  $T$ , величина которого используется при подборе забойного двигателя и расчетах колонны бурильных труб на прочность. Относительный удельный крутящий момент  $T_{уд}$  служит обобщенным параметром, который определяется следующим образом

$$T_{уд} = T / (G \cdot D)$$

На рисунке 3 приведены графики зависимостей  $T$  и  $T_{уд}$  от  $G_d$ .

Крутящий момент  $T$  изменяется в широком диапазоне от 112 до 893 Нм, а  $T_{уд}$  в узком от 0,2 до 0,26 Нм/кНмм. Обе зависимости аппроксимируются полиномами четвертой степени с коэффициентами детерминации  $R^2 = 0,985$  и  $R^2 = 0,999$  соответственно.



Осевая нагрузка на единицу диаметра долота  $G_d, \text{кН/мм}$

Рис. 3. Зависимости  $T$  и  $T_{удо}$  от  $G_d$

Зависимость  $T=f(G_d)$  можно разбить на три участка. На первом участке ( $0,038 \leq G_d \leq 0,104$ ) наблюдается самый интенсивный рост крутящего момента. На втором участке ( $0,104 \leq G_d \leq 0,133$ ) интенсивность роста меньше в пять раз по сравнению с первым участком. На третьем участке ( $0,133 \leq G_d \leq 0,268$ ) интенсивность роста незначительно меньше, чем на первом участке. Узкий диапазон изменения  $T_{удо}$  позволяет рекомендовать среднее значение  $T_{удо} = 0,23 \text{ Нм/кНмм}$  для расчета крутящих моментов на долотах PDC различных диаметров.

В результате работы элементов вооружения долота по разрушению горной породы на корпус долота действует изгибающий момент  $M$ , который следует учитывать при прочностных расчетах низа колонны бурильных труб. На рисунке 4 приведен график зависимости  $M$  от  $G_d$ . Из графика видно, что  $M$  изменяется в диапазоне от 208 до 332 Нм.



Рис. 4. Зависимость изгибающего момента от осевой нагрузки на единицу диаметра долота

Характер изменения скачкообразный. Меньшие значения М приходятся на  $G_d > 0,2 \text{ кН/мм}$ .

Анализ результатов регистрации силовых параметров работы долота показал, что они значительно изменяются во времени, превышая средние значения.

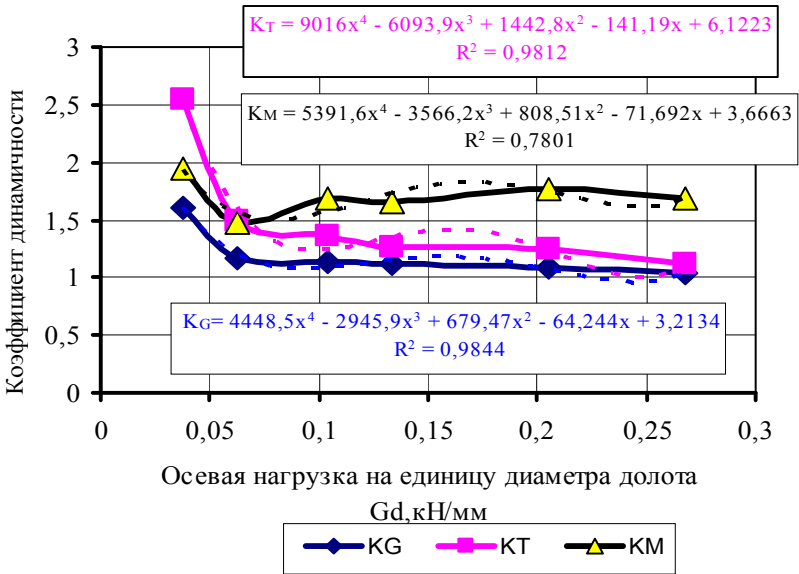


Рис. 5. Зависимости коэффициентов динамичности от Gd

Вариацию силовых параметров работы долот принято характеризовать коэффициентами динамичности  $K_G$ ,  $K_T$  и  $K_M$  осевой нагрузки  $G$ , крутящего момента  $T$  и изгибающего момента  $M$  соответственно [2-3]. На рисунке 5 приведены зависимости коэффициентов динамичности от нагрузки  $G_d$ . Все коэффициенты динамичности аппроксимируются полиномами четвертой степени. Наибольшие значения коэффициенты динамичности достигают при малой осевой нагрузке  $G_d = 0,038 \text{ кН/мм}$  после чего наблюдается их резкий спад с последующей стабилизацией.

#### Список литературы

1. Акчурин Х.И., Трушкин О.Б. Устройства для измерения и регистрации силовых параметров работы породоразрушающих инструментов и бурильных колонн. // Автоматизация, телемеханизация и связь в нефтяной промышленности. - ВНИИОЭНГ, 2008. № 3. - С. 12-20.
2. Трушкин О.Б. Анализ причин возникновения изгибающего момента при работе породоразрушающего инструмента. // Строительство нефтяных и газовых скважин на суше и на море. - ВНИИОЭНГ, 2009. № 11. - С. 7-14.
3. Попов А.Н., Трушкин О.Б. Сравнительная динамика и энергетика бурения шарошечными долотами и долотами PDC. // Нефтегазовое дело. - Изд-во УГНТУ, 2013. т. 11. №2. – С. 52-54.

© О.Б. Трушкин, М.А. Жупбаев, Ю.В. Мамедов, 2017

РЕАЛИЗАЦИЯ ЛИНЕЙНОЙ МОДЕЛИ ЗАДАЧИ  
О КАПИТАЛОВЛОЖЕНИЯХ СРЕДСТВАМИ MS EXCEL

Постановка задачи о капиталовложении.

$$B \begin{matrix} p & p & p_n \end{matrix} \quad \begin{matrix} c & c & c_n \end{matrix}$$

Математическая модель.

$$x_j = \begin{cases} j- \\ j & n \end{cases} \quad \begin{matrix} X & x & x & & x & x \end{matrix}$$

$$f X \sum c_j x_j$$

$$\sum_{j=1}^n c_j x_j \leq b$$

$$x_j = \begin{cases} 1, \\ 0, \end{cases} \quad j = 1, 2, \dots, n.$$

И  
решения  
Задача. И

Поиск

$$f = 0x_1 + 2x_2 + 1x_3 + 0x_4$$

$$2x_1 + 3x_2 + 6x_3 + 0x_4 \leq 60$$

$$x_1 + x_2 + x_3 + x_4 \leq 1$$

$$x_j = \begin{cases} 1, \\ 0, \end{cases} \quad j = 1, 2, 3, 4.$$

Решение задачи. И  
е  
И

Поиск решения

H7

B4:E4

3

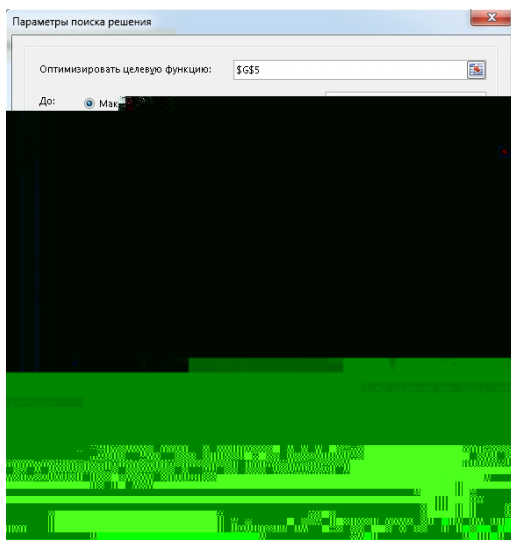
	A	B	C	D	E	F	G	H
1	<b>Задача о капиталовложении</b>							
2								
3	переменные	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	Суммарный		
4	ячейки	0	0	0	0	эффект		
5	Показатели ЦФ	70	50	75	40	ЦФ=	0	
6						Потребность		Объем
7	Ограничение по объему инвестиций	90	60	80	15	0	≤	180

Рис. 1 Рабочий лист - исходные данные

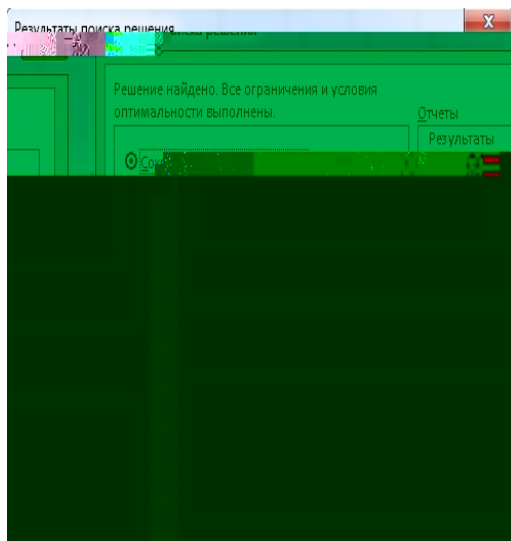
Поиск решения +  
Ограничения



На следующем этапе осуществляем анализ результатов оптимизации. После команды *Выполнить* диалогового окна *Поиск решения* происходит поиск оптимального решения – в итоге появляется диалоговое окно *Результаты поиска решения* (рис. 3). При успешном завершении решения задачи появляется сообщение: "Решение найдено. Все ограничения и условия оптимальности выполнены".



*Рис. 2. Параметры решения*



*Рис. 3. Сообщение об успешном решении*

Результаты реализации линейной модели задачи о капиталовложениях приведены на рис. 4. Получено рекомендуемое управленческое решение в данной задаче – профинансировать все проекты, кроме первого. В этом случае ожидается выручка, равная 165, при этом 25 ден. ед. останутся неиспользованными.

G5		✕ ✓ fx		=СУММПРОИЗВ(В5:Е5;В4:Е4)					
	A	B	C	D	E	F	G	H	
1		<b>Задача о капиталовложениях</b>							
2									
3	переменные	x <sub>1</sub>	x <sub>2</sub>	x <sub>3</sub>	x <sub>4</sub>	Суммарный			
4	ячейки	0	1	1	1	эффект			
5	Показатели ЦФ	70	50	75	40	ЦФ=	165		
6						Потребность		Объем	
	Ограничение по объему инвестиций	90	60	80	15	155	≤	180	

**Рис. 4. Результаты решения**

Таким образом, с помощью средств надстройки *Поиск решения* MS Excel было получено оптимальное решение задачи о капиталовложениях, рассмотренной в линейной постановке.

Кроме того, надстройка *Поиск решения* может помочь решить и нелинейные задачи, при этом алгоритм решения будет таким же: создание специализированного листа с условиями задачи, ввод параметров в надстройке и анализ результатов оптимизации. Следовательно, этот инструмент сможет решить задачу о капиталовложениях и в более сложных случаях.

В заключении отметим, что благодаря широкой популярности табличного процессора MS Excel встроенная в его среду программа *Поиск решения* является самым распространенным инструментом для поиска оптимальных решений в сфере современной экономики и менеджмента.

#### Список литературы

1. Лежнев А.В. Динамическое программирование в экономических задачах: учебное пособие. — 2-е изд. (эл.). — М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2012.
2. Гармаш А.Н., Орлова И.В. Математические методы в управлении: Учебное пособие. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2015.

© М.Р. Шаехов, 2017

# АРХИТЕКТУРА

---

---

УДК 697

**А.В. Никитина**

студент

Нижегородский государственный  
архитектурно-строительный университет  
г. Нижний Новгород, Россия

## ЗЕЛЁНОЕ СТРОИТЕЛЬСТВО

В настоящее время во всём мире активно развиваются города, увеличивается объём отходов, потребление энергии и ресурсов. И если раньше отношение к природе со стороны людей было не бережным, потребительским, то уже сегодня у большинства появляется желание жить с ней в гармонии, и при строительстве зданий и сооружений максимально стремятся сэкономить ресурсы, повысить энергоэффективность и снизить негативное воздействие на окружающую среду со стороны человека. Стремление снизить негативное воздействие на окружающую природу дало толчок развитию нового вида домостроения, которое получило название "зеленое" строительство.

Зеленое строительство – это вид строительства, где используются экологические ресурсы в течение всего жизненного цикла здания: от подготовки площадки для проектирования, дальнейшего строительства, эксплуатации, технического обслуживания, ремонта здания до его сноса [1, с. 215].

Другими словами, зеленый дизайн здания включает в себя нахождение баланса между строительством дод

К основным задачам зелёного строительства на сегодняшний день относят:

- Сокращение неблагоприятного воздействия на состояние здоровья человека и состояние окружающей среды на протяжении всего строительного цикла. Это достигается за счёт применения новых технологий и навыков;

- Создание новых промышленных продуктов;
- Нахождение способов повышения эффективности работы энергосистем;
- Создание новых рабочих мест в сфере интеллектуальной продукции;
- Снижение затрат на содержание зданий [2, с. 113-114].

Важной особенностью зеленого строительства в настоящее время является возможность экономии электроэнергии.

Здание, построенное в соответствии с зелеными технологиями, является энергоэффективным. Применяются альтернативные, безопасные в экологическом плане источники. Наибольшую популярность среди них получили ветровые и солнечные источники энергии.

Однако, опыт эксплуатации показал, что ветровые источники энергии являются недостаточно эффективными и с их помощью можно выработать только такое количество энергии, которой достаточно лишь для работы минимального количества лампочек, и это при скорости ветра более 5 м/сек, а при скорости ветра менее 4 м/сек. практически ничего не вырабатывается.

В связи с этим ветровые источники энергии использовать в "чистом виде" нецелесообразно, в крайнем случае их можно использовать в тандеме с солнечными панелями, поэтому наиболее эффективным способом энергосбережения является использование солнечных панелей.

Солнечная панель — несколько объединённых фотоэлектрических преобразователей (фотоэлементов) — полупроводниковых устройств, прямо преобразующих солнечную энергию в постоянный электрический ток, в отличие от солнечных коллекторов, производящих нагрев материала-теплоносителя.

Солнечные батареи могут иметь различные размеры: от самых маленьких, например, встраиваемых в аккумуляторы телефонов, до размеров, занимающих крыши машин или сооружений.

В конце XIX и начале XX веков основным материалом для производства солнечных панелей был селен, однако, ввиду его крайне низкого КПД, селену быстро стали искать замену. Сегодня для массового производства солнечных батарей используют кремний. Первое, с чего начинается производство таких панелей - это подготовка сырья, которая включает в себя два процесса. Сначала проводят высокотемпературное плавление и синтез, во время данного процесса добавляются различного рода химические вещества, в результате чего кремний очищается до 99,99%. После очистки кремния, изготавливают тонкие пластины, которые проходят тщательное тестирование и при положительных результатах отправляются на следующий этап производства.

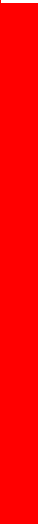
На втором этапе из пластин изготавливают секции, из которых в процессе формируются блоки. Секции, как правило, формируют из 9 или 10 солнечных элементов, а блоки – из 4 или 6 секций.

На последнем этапе изготовления солнечных батарей в блоки монтируется алюминиевая рама и соединительная коробка. По окончании изготовления, солнечные панели проходят тщательное тестирование, которое включает: измерение показателей тока короткого замыкания, тока и напряжения как максимальной мощности, так и холостого хода.

Анализируя зелёное строительство, можно понять, что эксплуатация экологических зданий по сравнению с традиционными является более выгодной с экономической точки зрения. Так:

1. Затраты на электроэнергию снижаются минимум на 25 %;
2. Снижаются затраты на водоснабжение, так как потребление воды уменьшается на 30 %;
3. В таких домах используются современные средства контроля и управления инженерными системами, за счёт чего снижаются затраты на содержание здания;
4. Увеличенная текущая чистая выручка;
5. Здания, построенные на основе использования альтернативных источников энергии, позволяют сохранить здоровье людей, проживающих или работающих внутри них;
6. Себестоимость Зелёных домов отличается от стоимости традиционных не более чем на 4 % [3, с. 78].

Подводя итог, хотелось бы отметить, что зелёное строительство сегодня является достаточно популярным и если раньше данное словосочетание было никому неизвестным, то





появлению нервных и психических заболеваний, авитаминозов, болезней печени и крови. Поэтому рациональное питание и его принципы должны быть известны всем, кто хочет оставаться здоровым, так как нарушение этих правил ведет к снижению работоспособности, иммунитета и продолжительности жизни.

**Список литературы**

1. В.В. Белоусова. Методические основы рационализации питания в физической культуре и спорте. – СПб: Олимп СПб, 2003. – 168 с.
2. В.И. Архангельский, П.И. Мельниченко. Гигиена: учебное пособие – 2012, – 208 с.
3. Назарова Е. Н., Жилев Ю. Д. Основы здорового образа жизни – М.: Академия, 2013
4. Айзман Р. И., Суботялов М. А. Основы медицинских знаний и здорового образа жизни. – Новосибирск: СУИ. – 2009. – 211 с.
5. Загородный Г. М. Принципы рационального питания в спорте и фитнесе / Г. М. Загородный, Л. В. Капустина, О. В. Петрова [ Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://elib.bsu.by/>.

© А.А. Захарова, А.В. Стричко, 2017



---

# ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

---

УДК 159.99

**Р.А. Абдурахманов**

кандидат психологических наук, доцент,  
доцент кафедры общей психологии и психологии труда,

**О.В. Глебская**

студент факультета психологии и педагогики,  
Российский новый университет, г. Москва

## **ВЛИЯНИЕ ЖИЗНЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НА ВЫРАЖЕННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ**

В истории психологии много внимания уделяется влиянию профессиональной деятельности на личность человека [1;2;3;5;7;8]. В данной работе мы также будем придерживаться позиции, согласно которой *профессиональное выгорание* - это одна из форм проявления профессиональной деформации, которая находит проявление в форме нарастающего эмоционального истощения личности.

**Объект исследования:** профессиональное выгорание сотрудников образовательных учреждений. **Предмет исследования:** влияние личностных характеристик сотрудников образовательных учреждений на выраженность профессионального выгорания. **Цель исследования:** определить влияние на выраженность профессионального выгорания личностных характеристик сотрудников образовательных учреждений. **Гипотеза исследования:** большая значимость работы в системе жизненных ценностей сотрудников образовательных учреждений увеличивают подверженность профессиональному выгоранию.

Экспериментальную базу составили 28 преподавателей московских учебных заведений в возрасте от 26 лет до 71 года со стажем работы от 3 до 48 лет. В работе использовались: Методика диагностики уровня эмоционального выгорания В.В. Бойко; проективный тест М. Мюррей "Круги близости, ответственности, влияния".

**Выявление связи переменной "значимость работы в системе жизненных ценностей" с переменной "эмоциональное профессиональное выгорание"**. Результаты диагностики отражены в таблице 1. Сортировка произведена по возрастанию переменной (численное возрастание этой переменной фактически означает уменьшение ценности работы для человека).

Результаты диагностического исследования

Значимость работы в системе ценностей	Эмоциональное профессиональное выгорание
2	59
2	77
2	163
2	123
2	58
2	42
2	107
3	74
3	104
3	94
3	83
3	225
4	85
4	78
4	96
4	163
4	32
4	131
4	113
5	109
5	84
5	88
6	90
6	69
7	105
7	54
8	60
8	64

Данные таблицы 1 представлены для наглядности в виде точечной диаграммы (см. рисунок).

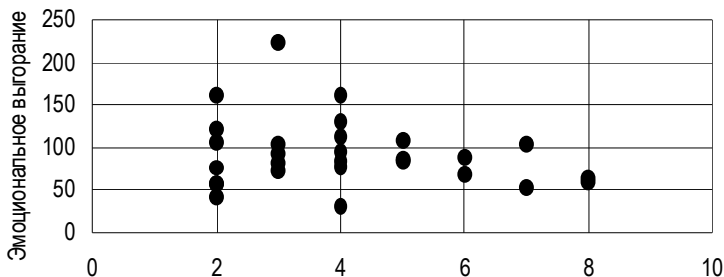


Рис. Значимость работы в системе жизненных ценностей

## *Научный и интеллектуальный потенциал*

При взгляде на диаграмму бросается в глаза тот факт, что для большинства респондентов данной выборки работа имеет достаточно высокую ценность (круги 2-4). Однако возникает вопрос: "Как это соотносится с уровнем профессионального выгорания?" Оценим различия между выборками с помощью Н-критерия Крускала-Уоллиса. Для этого разобьем нашу выборку на группы с одинаковым значением переменной "значимость работы в системе жизненных ценностей". Теперь с помощью Н-критерия Крускала-Уоллиса определим закономерны или случайны различия между этими группами. В таблице 2 представлены проранжированные по значению переменной "эмоциональное профессиональное выгорание" и разбитые на группы по переменной "значимость работы в системе жизненных ценностей" эмпирические данные. А также для удобства последующих расчетов подсчитаны суммы рангов  $T_j$  (индекс переменной Т совпадает со значением переменной "значимость работы в системе ценностей") по каждой группе переменных.

Таблица 2

**Данные для определения Н-критерия Крускала-Уоллиса**

<b>N</b>	<b>Значимость работы в системе жизненных ценностей</b>	<b>Эмоциональное профессиональное выгорание</b>	<b>Ранг</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	2	59	5
2	2	77	10
3	2	163	26.5
4	2	123	24
5	2	58	4
6	2	42	2
7	2	107	21
<b>T<sub>2</sub></b>			<b>92,5</b>
8	3	74	9
9	3	104	19
10	3	94	17
11	3	83	12
12	3	225	28
<b>T<sub>3</sub></b>			<b>85</b>
13	4	85	14
14	4	78	11
15	4	96	18
16	4	163	26.5
17	4	32	1
18	4	131	25
19	4	113	23
<b>T<sub>4</sub></b>			<b>118,5</b>
20	5	109	22

21	5	84	13
22	5	88	15
23	6	90	16
24	6	69	8
25	7	105	20
26	7	54	3
27	8	60	6
28	8	64	7

По формуле

$$= \frac{12}{(n_j + 1)} \cdot \sum \frac{T_j^2}{n_j} - 3(n_j + 1)$$

где  $T_j$  - сумма рангов по каждой группе;  $N$  - количество членов в выборке,  $n_j$  - количество испытуемых в каждой группе, находим эмпирическое значение критерия Крускала-Уоллиса:  $H_{эмп}=3,793$ . По таблице значений для критерия (при числе выборок больше 3 критические значения критерия Крускала-Уоллиса асимптотически приближаются к критическому значению ) находим критическое значение  $H_{крит}$  при числе степеней свободы 6 (число степеней свободы на единицу меньше числа групп) и уровне значимости 0,05:  $H_{крит}=12,59$ .  $H_{эмп} < H_{крит}$ . Следовательно, верна нулевая гипотеза, и различия между выборками случайны.

Таким образом, гипотеза о том, что бóльшая значимость работы способствует бóльшей выраженности выгорания педагогов эмпирически не подтвердилась. Это может быть следствием того, что другие личностные характеристики вносят бóльший вклад в профессиональное выгорание педагогов. Этот вывод может иметь значение для совершенствования профессиональной деятельности сотрудников системы образования и современных менеджеров [4;6].

1. Абдурахманов Р.А. История психологии: идеи, концепции, направления. - М.: Московский психолого-социальный институт, 2008. - 326 с.

2. Абдурахманов Р.А. Опыт диагностики и коррекции трудностей общения у ветеранов Афганистана//Психология травматического стресса сегодня: Тезисы докладов международной конференции. -Киев, 1992. -С. 3-4.

3. Абдурахманов Р.А. Стрессовые состояния в боевой обстановке и их психологические последствия//Мир психологии. 1998.№ 2. - С.85-95.

4. Агапов В.С., Кулешова Л.Н., Саванович В.В. Особенности рефлексивного Я современного менеджера. Вестник Российского нового университета. 2014. № 1. С. 7-11.

5. Азарнов Н.Н. Безопасность личности в системе социального взаимодействия//Психология безопасности в современном мире: Материалы международного симпозиума.

# НАУКИ О ЗЕМЛЕ

УДК 504.75

**А.А. Воробьев**

студент направления подготовки "Технология транспортных процессов"

**З.И. Воронцова**

к.ф.н., доцент кафедры Организации землепользования и экономики

Майкопский государственный технологический университет

Республика Адыгея, Россия

## НАСТОЯЩЕЕ И БУДУЩЕЕ АЛЬТЕРНАТИВНЫХ ВИДОВ ЭНЕРГИИ

История развития человечества теснейшим образом связана с получением и использованием энергии. На протяжении всей истории человечество в качестве основных источников энергии использовало торф, древесный уголь, воду, ветер.

В связи с истощением запасов углеводородного сырья во всем мире идет интенсивная работа по поиску альтернативного источника энергии и энергоносителей. Энергия является одним из основных источников поддержания жизнедеятельности и обеспечения всё возрастающих потребностей человека. Но, в нынешнее время мы сталкиваемся с проблемой энергетического кризиса, влекущего за собой ряд проблем. На протяжении многих лет использование различных видов энергии в мире увеличивается стремительными темпами. Учёные оценивают запасы угля в мире примерно на 350 лет, газа на 60 лет, а нефть, по их мнению, может закончиться уже через 40 лет. Резкий скачок цен на энергоносители в начале XXI века объясняется ограниченностью запасов ископаемого топлива. Таким образом, возрастает роль использования альтернативных и возобновляемых источников энергии.

Одним из перспективных источников энергии является водород. Водород практически не встречается в природе в чистом виде, его потребление в настоящее время во всем мире неуклонно растёт. Акту

пре- делах таких городов как Берлин, Париж, Лондон можно будет ездить на автомобилях, работающих на водородном топливе [2,3].

Переход на водородное топливо имеет и еще одну привлекательную сторону. Если каменный уголь, нефть, газ расходуется безвозвратно, то водород может участвовать в круговороте энергии сколько угодно: сгорая, он, превращается в водяной пар, затем в воду.

Применяется несколько способов получения водорода: паровая конверсия метана и природного газа; газификация угля; электролиз воды; пиролиз; биотехнологии; частичное окисление; и др.

Потребность в водороде возрастает из года в год в связи с постоянным углублением процессов переработки нефти, повышением требований к качеству получаемых топлив и смазочных материалов. Сырьевая база для производства водорода за последние 20 лет претерпела большие изменения. Твердое топливо уступило ведущее место природному газу, попутным газам нефтедобычи, газам нефтепереработки и жидким углеводородам. Современные установки по производству водорода обладают мощностью от 300 тыс. м<sup>3</sup> до 3 млн. м<sup>3</sup> водорода в сутки; для них характерны рабочие давления в интервале 2–3 МПа. Чистота водорода на современных установках достигает – 99,9995 % об [4].

Однако сегодня получение водорода современными методами требует больше энергии, чем полученный водород может дать. Тем не менее, после исчерпания месторождений источников нефти и газа он может стать единственным доступным видом автомобильного топлива. Именно по этой причине, практически все крупные автомобильные компании вкладывают в разработку двигателей на водороде огромные средства.


Но уже сейчас Исландия планирует перевести весь транспорт на топливные элементы. Исландия готовится стать первой страной в мире, которая сведет выбросы углекислого газа в атмосферу к нулю. Это северное островное государство станет испытательной лабораторией новой экономики, в которой роль ведущего энергоносителя будет играть водород.

Еще одним альтернативным видом топлива сегодня является ДМЭ (диметиловый эфир). Это, так сказать, следующая ступень по внедрению использования газа в двигателях внутреннего сгорания. Диметилэфир является производной метанола, который получается в процессе синтетического преобразования газа в жидкое состояние. Существуют разработки по переоборудованию дизельных двигателей под диметилэфир. При этом существенно улучшаются экологические характеристики двигателя. На сегодняшний день в мире потребление диметилэфира составляет около 150 тыс. т в год.

Среди альтернативных видов топлива также следует отметить спирты (метанол и этанол), которые можно применять не только как добавку к бензину, но и в чистом виде. Их главные достоинства - высокая детонационная стойкость и хороший КПД рабочего процесса, недостаток - пониженная теплотворная способность, что уменьшает пробег между заправками и увеличивает расход топлива в 1,5-2 раза по

сравнению с бензином. Кроме того, из-за плохой испаряемости метанола и этанола затруднён запуск двигателя.

Так что сейчас у человечества есть много путей, по которым можно пойти. Кроме рассмотренных вариантов есть и многие другие пути, которые уже разработаны или еще разрабатываются учеными, изобретателями и инженерами. Однако нужно понимать, что ключевыми тенденциями развития альтернативных источников энергии являются масштабные технологические инновации. В настоящее время актуален вопрос об совмещении АИЭ с традиционными и их постепенным вытеснением. Дан-





## СОДЕРЖАНИЕ

### ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

<b>Байгильдиева Д.И., Куликова Е.А.</b> Качество трудовой жизни персонала как фактор мотивации трудовой деятельности.....	3
<b>Белоусова К.В.</b> Формирование системы управления развитием персонала на корпоративном уровне.....	5
<b>Берестовой А.С.</b> К вопросу о классификации стимулов труда.....	8
<b>Егорова Е.М.</b> Анализ инвестиционной привлекательности Республики Саха (Якутия).....	11
<b>Кривоносова А.В.</b> Структура бизнес-плана и сущность бизнес-планирования на предприятии.....	14
<b>Макагон П.Н.</b> Формы организаций и сотрудничества в экономике.....	17
<b>Мишина М.А.</b> Бухгалтерский учет запасов сегодня и в будущем: сравнение проекта ФСБУ "Запасы", ПБУ 5/01 "Учет материально-производственных запасов" и МСФО (IAS) 2 "Запасы".....	18
<b>Мурьгина Л.С., Дякова В.И.</b> Развитие малого бизнеса в развитых странах.....	23
<b>Решетников В.О., Стоянов И.А.</b> Роль портфельного анализа в формировании стратегии предприятия.....	26
<b>Савватеева А.Н.</b> Анализ современного состояния и управления финансовыми ресурсами сельского хозяйства Республики Саха (Якутия).....	28
<b>Саввинова Т.П.</b> Рекомендации по повышению налогового потенциала арктических и северных улусов Республики Саха (Якутия).....	30
<b>Сергеева Д.Д.</b> Влияние дебиторской и кредиторской задолженности на финансовые результаты предприятия и мероприятия по ее снижению.....	32
<b>Филимянова М.Г.</b> Методы устранения конфликтов в организации.....	35
<b>Филимянова М.Г.</b> Процесс обучения персонала в организации.....	37
<b>Филимянова М.Г.</b> Стимулирование персонала свободным временем.....	39
<b>Черкасова А.Е.</b> Современные системы оплаты труда.....	41
<b>Черкасова А.Е.</b> Электронные листы временной нетрудоспособности.....	44

### ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

<b>Бодилковский А.В.</b> Завещание как секундарное право.....	46
<b>Куркин И.В., Кургина Т.В.</b> К вопросу о возможности увеличения продолжительности рабочего дня для курильщиков.....	48
<b>Манухина А.Э.</b> Проблемы саморегулирования строительной отрасли и пути их решения.....	50
<b>Ташкулова К.И.</b> К вопросу о законодательной технике в Кыргызской Республике.....	52
<b>Ташкулова К.И.</b> К вопросу о парламентских процедурах Жогорку Кенеша Кыргызской Республики.....	57
<b>Хамидуллина Р.Р.</b> К вопросу об административном выдворении.....	60

### ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

<b>Курочкина К.А.</b> Изучение и оценка уровня физического развития детей дошкольного возраста с интеллектуальными нарушениями.....	64
<b>Кустов П.В.</b> Самостоятельная работа курсантов над литературными источниками.....	65
<b>Митрахович В.А., Митин Д.И.</b> Об актуальности развития педагогического потенциала физической подготовки в формировании профессионализма военнослужащих.....	68
<b>Попова Е.А.</b> Методика развития лексических навыков на уроках английского языка с использованием англоязычной песенной лирики.....	75

<b>Чернова О.В., Плыгунова И.И., Шатова М.С.</b> Система здоровьесбережения Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 47 г. Белгород.....	78
---	----

### **ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ**

<b>Лузгин А.Н.</b> О приемлемой точности интервального прогнозирования динамических показателей .....	82
<b>Рожкова А.А.</b> Современный синтез речи.....	84
<b>Судаков В.А., Посадский А.И.</b> Веб-сервисы поддержки принятия решений WS-DSS для нечеткого многокритериального анализа альтернатив.....	87
<b>Трушкин О.Б., Жупбаев М.А., Мамедов Ю. В.</b> Силовые и энергетические параметры и показатели работы четырехлопастного долота PDC диаметром 120,5 мм.....	89
<b>Шаехов М.Р.</b> Реализация линейной модели задачи о капиталовложениях средствами MS EXCEL .....	94

### **АРХИТЕКТУРА**

<b>Никитина А.В.</b> Зелёное строительство .....	98
--	----

### **МЕДИЦИНСКИЕ НАУКИ**

<b>Захарова А.А., Стричко А.В.</b> Рациональное питание как способ поддержания и укрепления здоровья.....	101
--	-----

### **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ**

<b>Абдурахманов Р.А., Глебская О.В.</b> Влияние жизненных ценностей сотрудников образовательных учреждений на выраженность профессионального выгорания .....	104
---	-----

### **НАУКИ О ЗЕМЛЕ**

<b>Воробьев А.А., Воронцова З.И.</b> Настоящее и будущее альтернативных видов энергии.....	109
--	-----

Научное издание

# Научный и интеллектуальный потенциал

Сборник научных статей

В авторской редакции

Издательство не несет ответственности за опубликованные материалы.

Все материалы отображают персональную позицию авторов.

Мнение Издательства может не совпадать с мнением авторов

Подготовка оригинал-макета Р.О. Летфуллин

Подписано в печать 17.05.2017 г. Формат 60x84/16.

Усл. печ. л. 6,74, (7,25). Тираж 120. Заказ \_\_\_\_\_

ООО "Прайм"

443544, Самарская обл., Волжский р-н,

с. Курумоч, ул. Полевая, д. 49

web-site: [www.prime163.ru](http://www.prime163.ru)

Тел.: 8 (846) 922-62-90 e-mail: [prime.163@mail.ru](mailto:prime.163@mail.ru)

Отпечатано в типографии ООО "Прайм"

**РЕШЕНИЕ**  
**о проведении 12 мая 2017г. в г. Самара**  
**Международной научно-практической конференции**  
**"Научный и интеллектуальный потенциал"**

В соответствии с планом проведения  
Международных научно-практических конференций  
Центра научных исследований консалтинга

1. Цель конференции заключается в повышении качества научных исследований в России и Море, обсуждении современных научных проблем, а также проведении качественного ретроспективного анализа развития научного знания.
2. Утвердить состав организационного комитета и редакционной коллегии (для формирования сборника по итогам конференции) в составе:
  - Белохвостов Алексей Александрович, кандидат педагогических наук (г. Витебск, Беларусь);
  - Грабоздин Юрий Павлович, кандидат экономических наук (г. Самара, Россия);
  - Ермошкин Андрей Александрович, кандидат технических наук (г. Москва, Россия);
  - Сураева Мария Олеговна, доктор экономических наук (г. Самара, Россия);
  - Шингарева Марина Валентиновна, кандидат педагогических наук (г. Москва, Россия).
3. Определить следующие направления конференции:

Секция 01. Философские науки  
Секция 02. Филологические науки  
Секция 03. Юридические науки  
Секция 04. Педагогические науки  
Секция 05. Медицинские науки  
Секция 06. Фармацевтические науки  
Секция 07. Экономические науки

Секция 08. Физико-математические науки  
Секция 09. Химические науки  
Секция 10. Биологические науки  
Секция 11. Геолого-минералогические науки  
Секция 12. Технические науки  
Секция 13. Сельскохозяйственные науки  
Секция 14. Исторические науки  
Секция 15. Науки о земле

Секция 16. Ветеринарные науки  
Секция 17. Искусствоведение  
Секция 18. Архитектура  
Секция 19. Психологические науки  
Секция 20. Социологические науки  
Секция 21. Политические науки  
Секция 22. Культурология

4. В течение 3-х рабочих дней после проведения конференции подготовить акт с результатами ее проведения.

Директор  
Кандидат экономических наук



Ю.П. Грабоздин

**Акт**  
по итогам Международной научно-практической конференции  
**"Научный и интеллектуальный потенциал"**,  
состоявшейся 12 мая 2017 г. в г. Самара

1. Международную научно-практическую конференцию признать состоявшейся, цель достигнутой, а результаты положительными;
2. На конференцию было прислано 45 статей, из них в результате проверки было отобрано 37 статей;
3. Участниками конференции стали 46 делегатов из России и Кыргызской Республики;
4. Участникам были предоставлены авторские экземпляры сборников статей Международной научно-практической конференции;
5. По итогам конференции издан сборник научных трудов, который постатейно размещён в научной электронной библиотеке eLibrary.ru и зарегистрирован в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ) по договору № 442-02/2017К от 21 февраля 2017 г.

Директор  
Кандидат экономических наук



Ю.П. Грабоздин