

**АГЕНТСТВО  
МЕЖДУНАРОДНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

**НОВАЯ НАУКА:  
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ  
И ПУТИ РАЗВИТИЯ**

**Сборник статей  
Международной научно-практической конференции  
09 июня 2015 г.**

**СТЕРЛИТАМАК, РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
РИЦ АМИ  
2015**

УДК 00(082)

ББК 65.26

И Н7

*Ответственный редактор:*

**Пилипчук И.Н.**, кандидат педагогических наук.

**И 57**

**НОВАЯ НАУКА: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПУТИ РАЗВИТИЯ:**  
сборник статей Международной научно-практической конференции (09 июня  
2015 г, г. Стерлитамак). - Стерлитамак: РИЦ АМИ, 2015. – 194 с.

ISBN 978-5-906806-07-9

Настоящий сборник составлен по материалам Международной научно-практической конференции «**НОВАЯ НАУКА: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПУТИ РАЗВИТИЯ**», состоявшейся 09 июня 2015 г. в г. Стерлитамак.

Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а так же за соблюдение законов об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов.

© ООО «АМИ», 2015

© Коллектив авторов, 2015

### ПРИЧИНЫ ВОЗМОЖНОЙ МИГРАЦИИ ЖЕНЩИН ГОРОДА ИРКУТСКА В РАЗНОЙ ВОЗРАСТНОЙ КАТЕГОРИИ И ИХ ПОСЛЕДСТВИЯ

**Резюме.** В статье рассмотрены причины возможной миграции женщин города Иркутска в трех возрастных категориях (1 категория 15 до 23 лет; 2 категория от 24 до 35 лет; 3 категория от 25 до 45 лет) и возможные последствия демографической ситуации для города Иркутска и Иркутской области.

**Ключевые слова:** миграция, демографическая ситуация, демографические волны, миграционные процессы.

**Цель работы:** анализ анкет по оценке психологического состояния женщин города Иркутска для выявления возможных причин миграции, а так же составление прогноза последствий по демографической ситуации в городе Иркутске в ближайшие 10 лет.

**Материалы и методы:** метод анкетирования женщин, методы демографического анализа (демографические таблицы, статистические методы, математические методы, социологические методы), методы демографического прогнозирования (метод передвижки возрастов).

#### **Результаты и обсуждение.**

Миграция населения, сложный по своей природе социальный процесс. Многообразный по формам и последствиям. Миграционные процессы являются важным критерием по мониторингу демографической ситуации в регионе. Причины миграции необходимо изучать и анализировать наряду с такими демографическими показателями как рождаемость, смертность и естественный прирост населения.

Миграция (по Рыбаковскому Л.Л.) – процесс перемещения людей через границы тех или иных территорий со сменой навсегда или на более или менее длительное время постоянного места жительства либо с регулярным возвращением к нему [5, с.39]. Согласно данным переписей населения Иркутской области в 2002 и 2010 годах – население Иркутской области сократилось на 5,9%, хотя рождаемость стала превышать смертность на 0,8 на 1000 человек еще в 2008 году, тогда как в среднем по России это произошло только в 2010 году. Важным причиной по сокращению населения Иркутской области и города Иркутска является именно миграция. По данным переписи населения в 2010 году миграционный прирост населения составлял -6061 человек, что обусловлено оттоком населения преимущественно в другие регионы России [3,4]. Необходимость всестороннего изучения миграционных процессов определяет актуальность данной исследования.

Взаимосвязь событий происходящих в мире можно рассмотреть с помощью понятия «демографических волн», которые представляют собой «чередование относительно многолюдных и относительно малолюдных поколений» [6]. Происходит изменение уровня рождаемости от более высоких значений – демографический взрыв, к уменьшению рождаемости – демографический спад.

Анализ статистических данных рождаемости и смертности населения Иркутской области и города Иркутска, а так же динамика изменения численности населения, начиная с 1960 года, позволяет выделить четыре этапа: с 1960 по 1978 годы - первый этап, который характеризуется снижением уровня рождаемости; с 1979 по 1989 годы - второй этап —

увеличением рождаемости; с 1990 по 2000 годы - третий этап — снижением рождаемости и значительным ростом смертности; с 2001 года по настоящее время (продолжаться будет ориентировочно до 2020 года) - четвертый этап — увеличением уровня рождаемости [2]. Таким образом, мы можем наблюдать демографические волны, которые представляют чередование всплесков и спадов рождаемости

В соответствии с демографическими волнами целевая аудитория разделили на 3 группы: 1-я группа 15-23 лет – рожденные в 1991 – 1999 года; 2-я группа 24-35 лет – рожденные 1979 - 1990 года; 3-я группа 36-45 лет – рожденные 1969 – 1978 года.

Для изучения процесса миграции проведено анкетирование, в котором приняли участие женщины, постоянно проживающие на территории города Иркутска, в возрасте от 15 до 45 лет. Обработано и проанализировано 870 анкет (350 анкет респондентов в возрасте от 15 до 23 лет; 300 – в возрасте от 24 до 35 лет; 220 – в возрасте от 36 до 45 лет). Анкета содержала 27 вопросов.

Цель анкетирования заключалась в выявлении психологического настроения женщин города Иркутска на рождение детей и создание семьи.

Для ответа на вопрос «Сколько у Вас детей?», были предложены такие варианты ответов как: а) ни одного; б) 1; в) 2; г) 3 и более. Варианты ответов на этот вопрос представлены в табл.1, из которых следует, что у 90% женщин в возрасте от 15 до 23 лет нет детей (опрос проводился с равномерным распределением возраста, то есть как у и девушке от 15 до 18 лет и от 19 до 23 лет); у 53 % женщин в возрасте от 24 до 35 лет и 89 % женщин в возрасте от 36 до 45 лет дети есть.

Таблица 1

Результаты ответов женщин разных возрастных категорий  
о количестве детей (в %)

От 15 до 23 лет (350 шт = 100%)				От 24 до 35 лет (300 шт = 100%)				От 36 до 45 лет (220 шт = 100%)			
Нет детей	1 реб.	2 реб.	3 и более	Нет детей	1 реб.	2 реб.	3 и более	Нет детей	1 реб.	2 реб.	3 реб.
90%	8%	1%	1%	47%	34%	16%	3%	11%	37%	40%	12%

Для того, чтобы понять почему создание семьи и рождение детей уходит на второй план был предложен следующий вопрос:

1. «Оцените, пожалуйста, по шкале от 1 до 10, насколько важны для Вас следующие ценности, где 1 – совершенно не важно, а 10 очень важно». Были предложены следующие ценности: 1. Семья; 2. Здоровье; 3. Карьера; 4. Образование; 5. Досуг; 6. Самореализация; 7. Финансовое благополучие.

2. «Устраивает ли Вас сейчас количество детей в Вашей семье?» и предложено было пояснить свой ответ: а) Если устраивает, то почему?; б) Если нет, то почему?

Более 80% женщин в возрасте от 15 до 23 лет отвечали, что не планируют создание семьи и рождение детей, пока не получат высшее образование не самореализуются, не устроятся на хорошую официальную работу, не построят карьеру и не будут уверены в своем финансовом благополучии, то есть в своем будущем.

В возрасте от 24 до 35 лет у женщин с детьми (53%) оказались важны такие ценности как семья, здоровье и финансовое благополучие. Тогда как часть из них, имея уже 1 или 2 ребенка, не желают больше рожать детей. В качестве причин называли финансовое неблагополучие, желание заняться карьерой и самореализацией в выбранной сфере, так как

в современное время у многих семей нет собственного жилья или жилье в ипотеке, за которую необходимо платить ежемесячно значительную сумму из их семейного бюджета.

Женщины в возрасте от 36 до 45 лет, как правило, создавшие семью, имеют детей. У них самореализация, карьера и финансовое благополучие отходит на второй план, а на первое место выходит семья, досуг и здоровье. Отвечая же на вопрос «устраивает ли Вас сейчас количество детей в Вашей семье» многие (около 80 %) отвечают, что устраивает. А тех, кого не устраивает – это около 20 % женщин ссылаются на такие причины как – здоровье и возраст.

Далее был предложен вопрос, связанный с возможной миграцией женщин «Желаете ли Вы в ближайшие 5 лет уехать из Иркутска и Иркутской области?» с вариантами ответов – «да» или «нет».

Оказалось, что 46 % женщин в возрасте от 15 до 23 лет хотят уехать из Иркутска в ближайшие 5 лет; в возрасте от 24 до 35 – 20% женщин; в возрасте от 36 до 45 лет - 10% .

На вопрос «По какой причине Вы бы хотели уехать из Иркутска?» и были предложены следующие варианты ответов: а) учиться и остаться жить; б) больше шансов построить хорошую карьеру; в) из-за климата; г) из-за лучших материальных условий; д) свой вариант.

Респонденты от 15 до 23 лет расставили приоритеты следующим образом: на первом месте «учиться и остаться жить», на втором месте «больше шансов построить хорошую карьеру» и на третьем месте «из-за лучших материальных условий».

Женщины в возрасте от 24 до 35 лет преимущественно предпочитали поставить на первое место «больше шансов построить хорошую карьеру», на второе «из-за лучших материальных условий» и на третье «из-за климата». Кроме того в этой возрастной группе встречались такие ответы, как «свой вариант – по состоянию здоровья».

Женщины от 36 до 45 лет, желающие уехать, определяли на первом месте «из-за климата», на втором месте «свой вариант – по состоянию здоровья», на третьем месте «свой вариант – дать более качественное образование детям». Таким образом, общими основными причинами миграции для всех категорий женщин являются материальные условия, карьера и поиск более лучших социальных условий.

Из анализа результатов анкетирования следует вывод, что в основном возможна миграция женщин в репродуктивном возрасте. Общее количество респондентов желающих уехать в ближайшие 5 лет – 243 женщины из 870 (28% опрошенных) (по примерным расчётам это около 50 тысяч женщин города Иркутска). А это значит, что в дальнейшем Иркутск и Иркутская область потеряет не только этих женщин, но и их будущих детей.

С целью оценки возможных потерь населения женщинам, которые планируют уехать, было предложено ответить на вопрос «Сколько детей Вы бы хотели иметь? Поясните почему». Результаты ответов следующие:

- категория женщин в возрасте от 15 до 23 лет – 46 % (161 человек) планируют родить: одного ребенка (22 %), двух детей (52%), трех и более детей (26%);

- категория женщин в возрасте от 24 до 35 лет – 20% (60 человек), которые сейчас не имеют детей, но хотят родить одного ребенка – 17%, двух детей – 59%, трех и более детей – 24%; женщины, имеющие одного ребенка, в будущем планируют родить двух детей – 66%, трех и более – 34 %; женщины, которые сейчас имеют двух детей – 5%, но хотят родить трех и более детей – 100 %; женщины, которые сейчас имеют трех и более детей – 5%.

- категория женщин в возрасте от 36 до 45 лет – 10% (22 человека), которые хотят уехать, но уже не планируют рожать. Тем не менее, эти женщины уже имеют двух детей - 45 % ; трех детей – 45 % и не имеют детей 9%. Итого с мамами могут уехать 50 детей.

Результаты проведенного анкетирования свидетельствуют о том, что если в ближайшее время не предпринять меры по улучшению социальной и экономической ситуации в Иркутске и Иркутской области, то население Приангарья будет неумолимо сокращаться. Решению этой проблемы может помочь открытие крупных современных предприятий, которые предоставят новые рабочие места, стабильность и уверенность в своем будущем. Это позволит удержать молодежь в Иркутске и Иркутской области, а так же привлечь жителей из ближайших населенных пунктов и как следствие поможет улучшить демографическую ситуацию в городе и области в целом.

#### **Литература:**

1. Акулов А.И., Казначеев В.П., Кисельников А.А., Выживание населения России: Проблемы "Сфинкса XXI века" (под.общ.ред. Казначеева В.П.) Изд. 2-е, перераб., доп. - 312 с.
2. Данные Росстата о демографической ситуации в России // Режим доступа: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/).
3. Демографический ежегодник России. 2010: стат. сб./Росстат.-М.,2010.-525 с.
4. Демографический ежегодник России. 2002: стат. сб. - М., 2002. - 397с.
5. Современные миграционные процессы в России Н.В.Подгорнова // География в школе №3/2000. 39 с.
6. Сосковец Л. И. Словарь терминов и понятий к курсу «Глобальные проблемы современности и Азиатско-Тихоокеанский регион»/Автор-составитель Л.И. Сосковец. – Томск: Изд-во ТПУ, 2005. – 31 с.

© Кондакова М.О.

## ГЕОГРАФИЧЕСКИЕ НАУКИ

**Каледин В.Н.,**

к.г.н., старший преподаватель  
кафедры региональной политики и политической географии  
Института наук о Земле,  
Санкт-Петербургский государственный университет,  
г. Санкт-Петербург, Россия

### **ИНДИЯ В СОВРЕМЕННОЙ МИРОВОЙ ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА**

Современная Индия – второе по численности населения государство мира (1,22 млрд. жителей), седьмая по площади (3,29 млн. км<sup>2</sup>), третья по экономической мощи (по объему ВВП), уникальная в природном, историческом, этнокультурном и религиозном отношении страна, но с точки зрения туристской привлекательности она не поднимается выше 40-го места. По оценкам специалистов Всемирной туристской организации в 2013 году количество туристов в мире составило более 1,087 млрд. человек, а в 2014 году, по предварительным данным, превысило 1,1 млрд. чел. Лидерами по числу въездных туристов были Франция – 84,7 млн. человек (2013 г.), на втором месте – США – 69,8 млн., на третьем – Испания – 60,7 млн. Количество туристов, посетивших Индию, значительно меньше – около 7 млн. человек, (0,64% от общемирового количества международных туристов) [4]. Примерно такое же количество туристов ежегодно посещает Болгарию. Опережают Индию в этом отношении и некоторые азиатские страны – КНР, Таиланд, Малайзия, Индонезия и даже Сингапур и Вьетнам. Китай, являющийся в Азии лидером, посещает в 8 раз больше туристов, чем Индию – 55,7 млн. человек в 2013 году (4-ое место в мире) [4]. В 2013 году Индия занимала 42-е место в списке наиболее посещаемых иностранными туристами государств и 12-е место в Азиатско-тихоокеанском регионе [2]. В то же время страна является одним из наиболее привлекательных объектов туризма и может предложить туристские продукты на любой вкус – от отдыха на побережье океана и поездок по историческим местам до сафари в национальных парках и горного туризма.

Существует ряд факторов, неблагоприятно влияющих на туристскую привлекательность Индии. В первую очередь – недостаточная развитость и качество инфраструктуры. Индийские классифицированные отели и гостиницы располагают примерно 118 тыс. номеров, что сопоставимо с количеством имеющихся номеров в одном только Пекине. Есть проблемы и с туристским менеджментом – некоторые виды туризма, например, альпинизм и горный туризм, гораздо лучше организованы и дешевле в соседнем Непале, Пакистане или Китае. В мире гораздо лучше разрекламирован отдых на море в Таиланде или Малайзии, где к тому же, лучше развита инфраструктура. Уверенно растет популярность среди туристов и других азиатских стран – Вьетнама, Тайваня, Южной Кореи и Гонконга [1].

Менее 15% иностранных туристов – жители соседних стран, прибывающих сухопутным или морским транспортом. Въездной туризм страны практически полностью зависит от авиаперевозок, стоимость которых постоянно растет, а чартерные перевозки в Индию незначительны. Индия не имеет прямого авиасообщения со многими странами мира – например, ни с одной из стран Латинской Америки. Местные авиакомпании пока что не могут обеспечить необходимый объем перевозок. Крупнейший международный перевозчик страны авиакомпания «Эйр Индия» имеет около 70 самолетов, в то время как, к примеру, «Люфтганза» с дочерними авиакомпаниями – около 670. Не лучшим образом на

туристской привлекательности некоторых штатов сказывается и политическая нестабильность. Яркий пример – штат Джамму и Кашмир, считавшийся в 1970-80-х годах одним из самых популярных у иностранных туристов мест страны, в настоящее время посещается менее 1% въездных туристов в Индии. Виной тому – напряженные отношения с Пакистаном [3]. Некоторые северо-восточные штаты страны (Мизорам, Манипур, Аруначал Прадеш) практически закрыты для посещения иностранцами из-за политической нестабильности. Снижают туристскую привлекательность и неблагоприятные природные факторы – регулярные наводнения, землетрясения.

Но, несмотря на все неблагоприятные факторы, интерес к Индии постоянно растет. Министерство туризма Правительства Индии в последние годы развернуло широкую кампанию по рекламе страны на мировом туристском рынке.

Для туристской индустрии Индии 2014 год стал одним из наиболее успешных. Число иностранных туристов, посетивших страну по оценкам Министерства туризма Правительства Индии, составило приблизительно 7,7 млн. чел. Для сравнения – в 1990 году страну посетили 1,71 млн. туристов, в 2000 году – 2,65 млн.). О росте привлекательности Индии, как объекта туризма говорит то, что количество иностранных туристов, посетивших страну, за последние годы растет достаточно стабильно (в 2013 г. – на 4,1%, в 2014 г. на 10,6%). При этом в 2014 г. в мире наблюдалось увеличение количества иностранных туристов на 5% (причем в Азиатско-тихоокеанском регионе также на 5%) [4]. Наиболее привлекательна Индия для туристов из США – 15,8% от посетивших страну иностранцев (2013 г.), Великобритании – 11,6%, Бангладеш – 7,5 %, Канады – 3,9%, Шри-Ланки – 3,8 %, России – 3,7%, Франции – 3,6% и Малайзии – 3,5% [2].

Соответственно с ростом туристской привлекательности страны формируются и доходы Индии от въездного туризма – в 2003 году они составили 3,533 млрд. долларов США, а в 2013 году – 18,4 млрд. долларов, т.е. за 10 лет имелся пятикратный рост доходов. Лидерами по этому показателю в 2013 году являлись США – 139,6 млрд. долл., Испания – 60,4 млрд. долл. и Франция – 56,1 млрд. долл. [4].

В то же время, несмотря на отставание с развитием въездного туризма, Индия является вторым после КНР лидером по количеству внутренних, «домашних» туристов, путешествующих внутри страны. Причем количество таких туристов стабильно растет. В 1991 году было зарегистрировано 66,7 млн. посещений индийцами иных штатов и территорий страны с целью туризма, в 2000 году – 220,1 млн., в 2010 году – 747,7 млн. В 2013 году этот показатель составил 1,15 млрд. посещений [2].

Заметно увеличивается и количество индийских туристов, выезжающих за пределы страны – в 1991 году – 1,9 млн. чел., в 2000 – 4,4 млн. чел., в 2010 – 13 млн. чел. В 2013 году число граждан Индии, посетивших другие страны, составило 16,6 млн. человек.

К настоящему моменту, несмотря на некоторое отставание Индии на пути развития въездного туризма, обусловленное рядом факторов, в первую очередь сложностями социально-экономического развития, неразвитостью туристской инфраструктуры и наличием более успешных юго-азиатских соседей, давно притягивающих основные потоки туристов, в Индии сложилась и успешно развивается туристская отрасль. Значительный вклад в развитие туристской индустрии вносит как правительство страны, так и правительства штатов, не только законодательно регулирующие отрасль, но и непосредственно и широко участвующие в ее деятельности посредством государственных туристских компаний. Локомотивом роста в настоящее время стал стремительно развивающийся внутренний туризм, стимулирующий существенное улучшение туристской инфраструктуры и «прокладывающий дорогу» усиливающемуся потоку иностранных туристов.



### Список использованной литературы:

1. Каледин В.Н., Территориальная организация въездного туризма Индии. Монография, LAP LAMBERT Academic Publishing, Саарбрюкен, 2012.
2. India Tourism statistics 2013. Ministry of Tourism, Market Research Division, New Delhi, 2014. 156 p.
3. Ranga, Mukesh. Tourism Potential in India. Abhijeet Publications, Delhi, 2003. 240 p.
4. UNWTO Tourism Highlights 2014 Edition, UNWTO, Madrid, 2014. 16 p.

© Каледин В.Н., 2015

**Разумова Е.В.**, заместитель директора по НМР  
**Новикова Л.Н.**, преподаватель общеобразовательного цикла  
**Фокина А.М.**, преподаватель профессионального цикла

### СОКРОВИЩА КУЛЬТУРЫ ТУВЫ

Тува – это уникальный уголок планеты, где причудливо сочетаются и высокогорные альпийскими лугами, и могучая сибирская тайга, и южные песчаные пустыни, где бродят стада северных оленей, бесшумно крадутся, высматривая добычу, снежные барсы и горделиво вышагивают двугорбые верблюды.

Это прародина таких древних народов, как скифы, гунны и тюрки, чьи курганы, каменные изваяния и стелы с надписями разбросаны по всей ее территории. Подавляющее большинство археологических памятников Тувы составляют именно древние захоронения – курганы. Они повсеместно встречаются в степных долинах горных рек, на пологих склонах гор и просто в степи. Название «курган» для погребальных памятников Тувы достаточно условно, так как лишь некоторые из них имеют высокую насыпь из земли.

**Долина царей. Золото скифов.** В начале 2000-х годов археологи преподнесли миру настоящую сенсацию, которая в корне перевернула всеобщее представление о скифской цивилизации, её истории. На территории Тывы были раскопаны два кургана "Аржаан-1" и "Аржаан-2" в Долине царей. Эти курганы были не тронуты грабителями и донесли все свои ценности до наших времен. Захоронение "Аржаан-2" относят к VI-V веку до н.э. и это самый ранний исторический памятник, который характеризует скифскую культуру. Тем самым на сегодняшний день официально признано, что скифская цивилизация зародилась в Азии, на территории Республики Тыва.

Сейчас уже никто не может точно сказать, почему Долина царей называется именно так. Местные жители, считающие, что в здешних курганах хоронили исключительно знать, утверждают, что это название родилось в незапамятные времена. Долина царей в Туве - район весьма перспективный с археологической точки зрения. Здесь расположены многочисленные могильные курганы, окруженные загадочными ритуальными кольцевыми выкладками из камня.

**Коллекция золотых вещей из кургана Аржаан-2, экспозиция которых находится в Национальном музее г. Кызыла, стала настоящей жемчужиной мировой культуры.** Своим блеском и сенсационностью выставка обязана российско-германской археологической экспедицией под руководством К. Чугунова, Г. Парцингера и А. Наглера в 2000-2004 годах.

Курган "Аржаан-2" стал настоящим Клондайком для археологов, из него было извлечено более 20 кг золота высокой 990 пробы, а точнее украшений и атрибутов из этого металла

(около 9 тыс. предметов). Эту коллекцию золотых предметов, а также металлических предметов инкрустированных золотом, негласно называют "главным археологическим открытием XXI века".

Произведения искусства поражают отточенным мастерством. Причем, что особенно ценно, большинство их сделано не в античных центрах древнего мира, а имеет местное происхождение. И даже, на наш взгляд требовательный взгляд современников, они по-настоящему прекрасны, доставляют истинное эстетическое наслаждение. **Костяная поясная бляшка** - тонкие линии на ней закручивают в сложный узор изображения лошадей, архаров, львиц. Более десятка животных расположены на сравнительно небольшой площади. А в самом низу нежно тянутся друг к другу антилопа и маленький теленок. Найдены в довольно большом количестве и предметы с «традиционными» сюжетами: поясные бляшки в виде львов, нападающих на диких козлов, амулеты с головами фантастических грифонов, налобные золотые бляшки с головами орлов.

**Украшения головных уборов царя и царицы.** Вот как описывает эту находку руководитель раскопок Аржаана-2 К. Чугунов: «Под черепом мужского скелета компактно лежали остатки декора головного убора – четыре крупные бляхи в виде фигур лошадей с подогнутыми ногами и на вершине в виде оленя, стоящего «на цыпочках»». Украшения вырезаны из золотого листа; глаза, рот, ноздри, скулы и уши животных оконтурены припаянной проволокой и инкрустированы стекловидной массой. Среди блях найдены золотые и бирюзовые бусы. Здесь же обнаружена одна литая бляшка в виде кошачьего хищника, аналогичная украшавшим костюм погребенного».



**Гривна царя.** Обычай носить на шее замкнутый или разомкнутый обруч - гривну - как знак власти, возможно, пришел к восточноевропейским правителям от древних владык степей. Гривна представляет собой кольцо из толстого золотого прута, с лицевой стороны которого выделяется прямоугольный брус, сплошь покрытый маленькими фигуркам кошачьих хищников - барсов, или, как предпочитают их именовать археологи, пантер. Одна из этих пантер утрачена, и это свидетельствует о том, что гривну царь носил при жизни. Окружность гривны сплошь покрыта изображениями зверей, несущихся друг за другом в неостановимом беге. Она имеет одну любопытную особенность: ее диаметр невелик: всего лишь около двадцати сантиметров, и далеко не всякий взрослый человек сможет надеть ее через голову. Вполне возможно, что символ власти надевали царю, когда он был еще ребенком, и он носил его на шее, не снимая - до самой смерти. Гривна не просто массивна: ее вес – более полутора килограммов чистого золота.



**Шпильки и серьги царицы.** Головной убор царицы представлял собой что-то вроде парика, соединенного с войлочной шапкой и с прической. Скреплялся он двумя золотыми шпильками длиной около 30 сантиметров и толщиной не более шести миллиметров. Олень с наверхия золотой шпильки из головного убора царицы стал символом Национального музея Республики Тыва.

Каждая из шпилек представляет собой заостренный с одного конца золотой прут толщиной не более шести миллиметров. Каждая покрыта резьбой, в которой наш глаз сначала видит какой-то замысловатый вихревой орнамент.

Это своеобразное звериное шествие закручено вокруг стержня по спирали, так что увидеть его целиком с одной точки невозможно. Размеры каждого зверя - менее сантиметра. Вот антилопа дзерен, вот горный козел, вот безрогая самка марала, вот и сам олень с огромными ветвистыми рогами. Вот кошачий хищник, как две капли похожий на уже известную нам «пантеру» - то ли снежный барс, то ли лев. А вот двугорбый верблюд-бактриан, вот бык-зебу с отвислой шеей и чуть опущенными широкими рогами. Большинство копытных изображены с подогнутыми ногами, в той же позе, что и лошади на царской шапке.

Удивительный облик царицы дополнялся серьгами особого вида и свойства. Они изготовлены в виде плоского несомкнутого кольца и припаянного к нему конусовидного колпачка, покрытого зернью, с клювовидными эмалевыми вставками. Кроме того, на кольцо левой серьги надета золотая цепь из круглых проволочных звеньев. От нее же отходила низка золотых пронизей - «пружинок», которая спускалась до пояса. Серьги эти – крупные, массивные.

Не смотря на то, что большинство предметов из основного погребения уникально, весь комплекс соответствует местной культурной традиции раннескифского времени. Таким образом, этот памятник является захоронением представителями высшего социального слоя населения, жившего на территории Тувы в VII веке до н.э.

Также самой известной археологической находкой Республики Тыва считается **крепость Пор-Бажын** (по-тувински «глиняный дом»). На границе с Монголией, в горах расположено озеро Тере-Холь, посреди него находится остров, а на нем – развалины древней крепости.

Крепость Пор-Бажын на озере Тере-Холь была построена в середине VIII века по приказу главы Уйгурского каганата Элетмиш Бильге-кагана. В 750 году он пошел войной на территорию нынешней Тувы и, для того, чтобы укрепиться там, возвел крепость. Памятник имеет сложную архитектуру: внутри правильного прямоугольника находится целый лабиринт зданий, напоминающих собой буддийскую или индуистскую мандолу. Стены цитадели достигали в высоту 10 метров. А для возведения центрального ханского дворца древним строителям пришлось завести на гору тысячи тонн глины и обожженного кирпича.

Загадочные развалины на маленьком островке таежного озера много веков привлекали внимание путешественников и ученых. Слухи о городе в «вершине Енисея-реки» дошли до знаменитого исследователя Семена Ремезова, в 1698 году создавшего «Чертежи всей Сибири». На его «Чертеже Красноярского края» у берегов озера, показанного в истоках Енисея, условно обозначен город и сделана надпись: «Город каменный старой две стены целы, две развалили, а котора города не знаем».



Впервые серьезно крепость была обследована в 1891 году этнографом и археологом, участником русской Орхонской экспедиции в Среднюю Монголию Дмитрием Клеменцом. Наряду с осмотром памятника Дмитрий Александрович сделал его «глазомерный набросок». В опубликованном Клеменцом археологическом дневнике приведены некоторые сведения о Пор-Бажыне, в частности, указано, что этот памятник в Туве «занимает



первое место среди древностей». Ученый отметил внешнее сходство развалин на озере Тере-Холь с остатками древнего города Кара - Балгасун на озере Орхон в Монголии. Дальнейшее исследование крепости было продолжено уже в советские времена. Впервые профессор Института этнологии и антропологии АН СССР Севьян Вайнштейн посетил Пор-Бажын в 1952 году. Им был собран подъемный материал, сделано описание и снят план острова. Тогда же Вайнштейн упомянул легенду о Элчиген-Кулак-хане, у которого были длинные уродливые уши. По предположению ученого Элчиген-Кулак и был хозяином Пор-Баждына. Надо сказать, что про уши и самого жестокого хана в Туве существует много легенд, но версия о строительстве им данной крепости так и не подтвердилась. В 1959 и 1963 годах Вайнштейн продолжил исследования Пор-Баждына. Именно тогда профессором был сделан ряд интересных находок, таких как склад железных заготовок и глиняная утварь. После обработки найденных на месте экспедиции предметов, Севьян Вайнштейн высказал предположение о том, что храм-дворец сооружен уйгурами в период Уйгурского каганата (середина VIII- середина IX века).

Следующая экспедиция была организована лишь в XXI веке. В начале июня 2007 года началось детальное изучение древней цитадели. Самой последней информацией о раскопках и находках со Страной.ru поделился известный ученый, заместитель директора Государственного музея Востока Тигран Мкртычев.

Тигран Константинович подтвердил, что Пор-Бажын действительно относится к VIII-IX веку нашей эры, когда одно из тюрских племен – уйгуры – объединило вокруг себя большие территории.

«В то время уйгуры образовывали достаточно мощное государство в центральной Азии – рассказал ученый. - Эта империя играла важную роль в политической жизни региона». Так, в Китае они помогли восстановить династию Тан, просуществовавшую с 618 по 905 годы».

Что касается Тувы, то для Уйгурского каганата ее территория является северной границей. По всей республике существует целая серия таких же глиняных крепостей, которые представляли собой оборонный рубеж и одновременно очерчивали границы каганата.

Пор-Бажын был не резиденцией, а храмом или дворцово-храмовым комплексом, включавшим в себя разнообразные культовые постройки. «Известно, что уйгуры в какой-то момент были буддистами, а потом приняли манихейство, - продолжает Тигран Мкртычев. - Манихейство представляет собой сложную религиозную систему, которая возникла в III веке нашей эры в Месопотамии и быстро распространилась от Месопотамии до Китая. И уйгуры заимствовали манихейство из Китая».

Об озере Тере-Холь на котором расположена крепость Пор-Бажын в народе живет легенда. Она рассказывает, о великом гневе воды, считающейся священной у кочевых народов: «Великий богатырь Тумер-оол вместе со своей женой построил на острове монастырь, в котором он хотел обучать людей. Пока они ездили по Туве, приглашая народ учиться, их дом захватили враги. Они убили богатыря и бросили тела его и жены в глубокий колодец. Вода разгневалась, забурилась и полилась через край, затопивая всю равнину. Враги побежали и закричали: « Это озеро!». В этой легенде интересно, что «дом на острове» связывается не с крепостью, а с культовой постройкой. Объяснение названия озера на основе монгольского языка, возможно, не совсем оправдано. Тувинские филологи предлагают прочтение слова «тере», выводя его из древнетюркского, - «равнина, «долина». Но может быть, это слово происходит из древнетюркского названия верховного бога неба Тенгри - Дээр! Тогда озеро - «Божественное», и крепость на нем – это обитель богов. Крепость Пор-Бажын сильно отличается по конструкции от всех известных крепостей, в ней сильно чувствуется влияние согдийской культуры. Вероятно, что в строительстве

крепости участвовали согдийцы, которые вели интенсивную торговлю со всеми кочевым миром Центральной Азии. Некоторые исследователи считают, что знаменитый Кыргызский торговый путь мог проходить через верховья реки Каа-Хем и вблизи озера Тере-Холь. Тогда становится понятной необходимость существования такого монументального памятника, как крепость Пор-Бажын.

Современная Тува обладает огромным культурным и творческим потенциалом, позволяющим ей с уверенностью смотреть в будущее и вместе со всеми народами России строить сильное современное государство, достойное свободного высококультурного народа. И страницы истории, и уникальные археологические находки, и рассказ о своеобразной музыкальной культуре, и портреты известных деятелей культуры и искусства, и сведения о природе и богатейших сокровищах земли тувинской ожидают заинтересованного взгляда в этот притягательный, загадочный и прекрасный мир, в котором живут народы нашей республики.

#### **Список использованной литературы**

1. В. Дятлов Золото Долины царей. Журнал Итоги №9/ 299 05.03.02
  2. М. Свешникова, Р. Пархоменко Тайна «Глиняного дома» [www. Strana.ru](http://www.Strana.ru)
  3. А. М. Тарунов. Сокровища культуры Тувы. М.: Научно-информационный издательский центр, 2006. - 420 с.
  4. Культурный фонд «Крепость Пор-Бажын» М.: 2007. – 21 с.
  5. Ежеквартальный журнал " Культура и искусство Тувы"
- Интернет-ресурсы:
1. Еженедельник «Центр Азии» № 45 (14 - 20 ноября 2008). Статья «Скифы в золотом сиянии» <http://www.centerasia.ru/issue/2008/45/2333-skifi-v-zolotom-siyanii.html>.

© Разумова Е.В.,Новикова Л.Н.,Фокина А.М.

Куликова М.А.,  
Доцент,  
кафедры Геоэкологии  
Национальный минерально-сырьевой университет  
«Горный»,  
г. Санкт-Петербург,  
Российская Федерация

### МОНИТОРИНГОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПОЧВЕННО-РАСТИТЕЛЬНОГО ПОКРОВА С ПРИМЕНЕНИЕМ РЕНТГЕНОВСКОЙ ТЕХНИКИ

Для сохранения качества почвенно-растительного покрова, предупреждения и снижения негативного техногенного воздействия необходимо осуществлять систематический контроль за состоянием земельных ресурсов. Мониторинг как система регулярных наблюдений за состоянием окружающей среды с целью выявления эффектов и последствий антропогенного характера и принятия соответствующих природоохранных мер отличается широким набором различных вариантов его реализации в зависимости от конкретных задач, ситуаций, сроков, масштабов, интенсивности воздействия.

Цель исследований - разработка рациональной мониторинговой системы земельных ресурсов по оценке содержания тяжелых металлов с применением современного портативного оборудования.

Согласно «Правил охраны почв в Санкт-Петербурге» программа мониторинга почв города предполагает контроль не менее чем в 150 пунктах, размещаемых с учетом типа городского ландшафта, удаленности от промышленных предприятий, уровня загрязнения почв и других факторов [2]. Оценка уровня загрязнения почв тяжелыми металлами проводится по показателям, разработанным при сопряженных геохимических и гигиенических исследованиях окружающей среды городов с действующими источниками загрязнения и оценке риска здоровью. Такими показателями являются: коэффициент концентрации химического вещества ( $K_c$ ).  $K_c$  определяется отношением фактического содержания определяемого вещества в почве ( $C_i$ ) в мг/кг почвы к региональному фоновому ( $C_{fi}$ ):

$$K_c = C_i / C_{fi}$$

и суммарный показатель загрязнения ( $Z_c$ ). Суммарный показатель загрязнения равен сумме коэффициентов концентраций химических элементов-загрязнителей и выражен формулой:

$Z_c = \sum (K_{ci} + \dots + K_{cn}) \cdot (n-1)$ , где  $n$  – число определяемых суммируемых веществ,  $K_{ci}$  – коэффициент концентрации  $i$ -го компонента загрязнения.

Уровень загрязнения почв тяжелыми металлами в городе Санкт-Петербурге представлен на рисунке 1. Однако, для мегаполиса с развитой промышленностью и транспортной инфраструктурой необходимо создание более густой сети мониторинга с применением современного оборудования. Это позволит экспрессно выявлять новые очаги загрязнения почв и своевременно принимать меры по снижению содержания токсикантов и недопущению формирования полей аномально высоких концентраций, что в целом уменьшит затраты на организацию и проведение срезозащитных мероприятий.

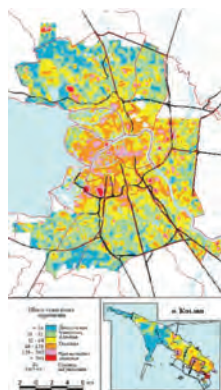


Рис. 1. Схема суммарного загрязнения почв тяжёлыми металлами Санкт-Петербурга

Для оценки качества окружающей среды и получения достоверных результатов, а также оптимизации процесса предлагается использовать комплекс аналитических методов. Применяемые в ходе исследований методы (рентгенофлуоресцентный, спектрофотометрический, атомно-абсорбционный) позволяют в короткие сроки и с высокой достоверностью определить наличие металлов-загрязнителей [1], оптимизировать процесс отбора проб почвы, а также процесс подготовки проб к исследованию.

Загрязнение почвенно-растительного покрова в городе Санкт-Петербурге ведет к снижению плодородия земель, произрастанию некачественных культур, а также в целом к ухудшению здоровья населения города. Несвоевременное выявление превышения содержания тяжелых металлов и подбор мероприятий для санации почв ведут к увеличению площадей территорий, опасных по загрязнению.

Для анализа проб в полевых условиях предлагается использовать портативный рентгенофлуоресцентный спектрометр Niton Xlt серии 500. Прибор оснащен программным обеспечением, включающим методики проведения анализов на содержание основных тяжелых металлов в почве. Применение анализатора не требует предварительной пробоподготовки, позволяет производить оценку экологической ситуации на месте и, при условии выявления превышения предельно-допустимых концентраций производится отбор проб согласно нормативным документам и анализ образцов на базе лабораторий Горного университета.

Метод позволяет зафиксировать элементы различных классов опасности согласно СанПиН 2.1.7.1287-03 (минимальный набор определяемых компонентов) (табл. 1).

Таблица 1.

Характеристика элементов по классу опасности

Класс опасности	Химический элемент
I (высоко опасные)	Мышьяк, кадмий, ртуть, свинец, селен, цинк
II (опасные)	Кобальт, никель, молибден, медь, хром
III (малоопасные)	Вольфрам, марганец, стронций

Таким образом, программа мониторинга включает:

1. проведение полевых анализов, с целью выявления загрязнения почвенного покрова тяжелыми металлами. Применение портативного рентгенофлуоресцентного спектрометра

на данном этапе позволяет значительно сократить время анализа, не требует затрат на отбор и подготовку проб, повысить достоверность результатов.

2. отбор почвенных проб с повышенным содержанием тяжелых металлов для проведения лабораторных исследований.

3. подготовка проб с учетом выявленного рентгенофлуоресцентным прибором содержания, превышающего нормативное значение, и анализ с применением соответствующего аналитического метода и прибора.

Выполнение представленной последовательности операций позволит значительно сократить время обследования, расширить территорию обследования, увеличить число точек обследования, построить более четкую карту ореолов загрязнения, и впоследствии подобрать адекватные средозащитные мероприятия, минимизируя затраты на их проведение.

Работа выполнена в Центре коллективного пользования научным оборудованием Горного университета при финансовой поддержке Комитета по науке и высшей школе, Министерства образования и науки Российской Федерации.

### Список использованной литературы

1. Дорохова Е.Н., Прохорова Г.В. Аналитическая химия. Физико-химические методы анализа. М.: Высш. шк. 1991. - 255с.

2. Правила охраны почв в Санкт-Петербурге (Вторая редакция) разработаны: Российским геоэкологическим центром – филиалом ФГУП "Урангео" (Горький А.В., Потифоров А.И.); ФГУЗ «Центр эпидемиологии и гигиены в г.Санкт-Петербург» (Бек И.М., Ямсон В.А.), 2006 г.

© Куликова М.А.

**Ухова Н.Н.**, старший научный сотрудник

**Худоногова Е.В.**, ведущий инженер

АЦ ИЗК СО РАН, г. Иркутск, Российская Федерация

## ПРИМЕНЕНИЕ КОМПЛЕКСА ХИМИЧЕСКИХ МЕТОДОВ ДЛЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ОБРАЗЦОВ ГИПСОВОГО КАМНЯ

Химико-минералогический состав гипсосодержащих пород варьируется в широком диапазоне, даже в пределах одного месторождения (содержание  $\text{CaSO}_4 \cdot 2\text{H}_2\text{O}$  может изменяться от 30 до 70 %).

В данной статье представлены результаты комплексного исследования химического состава пяти образцов природного гипсового камня (ГК) Заларинского месторождения Иркутской области: определены содержания породообразующих оксидов методом силикатного анализа и РФА. Согласно нормативным документам [1, 2] на основании полученных данных проведены расчёты минерального состава ГК и ГВ.

**Силикатный анализ.** В химической группе Аналитического центра Института земной коры СО РАН силикатный анализ выполняется согласно Инструкциям №№ 138-Х, 101-Х, 231-Х, 197-Х [3, с.18-20; 4, с. 9-10; 5].

В первой навеске (0,1 г) образца гипсового камня после сплавления со смесью соды и буры при  $t=940$  °С определяли содержание  $\text{SiO}_2$  и  $\text{Al}_2\text{O}_3$  методом спектрофотометрии с использованием составных реагентов (С-реагентов) для образования окрашенных



комплексных соединений определяемых элементов. Определение элементов из растворов их окрашенных комплексов проводили на спекрофотометрическом комплексе GENESYS-10S, Thermo Fisher Scientific, США. Построение градуировочных графиков проводилось с использованием стандартных образцов (СО) СИ-1 и СИ-2 (доломитизированные известняки), СТ-2 (трапп), СГД-1 (эссекситовое габбро).

Во второй навеске гипсового камня после кислотного вскрытия со смесью хлорной и плавиковой кислот определяли содержания оксидов кальция, магния, железа ( $\text{Fe}_2\text{O}_3 + \text{FeO}$ ) методом атомно-абсорбционной спектрометрии, натрия и калия – методом атомно-эмиссионной спектрофотометрии пламени. Определение проводится на атомно-абсорбционном спектрофотометре SOLAAR M6, Thermo Elemental, INTERTECH Corporation. Для устранения мешающего влияния посторонних элементов при определении  $\text{CaO}$ ,  $\text{MgO}$ ,  $\text{Fe}_2\text{O}_3$  (общ.) в качестве спектрофотометрического буфера в исследуемые растворы вводили хлорид лантана (III). Калибровочные графики были построены по растворам соответствующих стандартных образцов, приготовленных аналогично пробам.

Для определения содержания двуокси углерода ( $\text{CO}_2$ ) использовался метод объёмного титрования, основанный на разложении пробы соляной кислотой и поглощении выделившегося оксида углерода (IV) раствором гидроксида натрия (Химические методы. Инструкция № 230-X).

Гигроскопическую воду ( $\text{H}_2\text{O}$ ) определяли высушиванием навески породы (0,50-0,70 г) в фарфоровом тигле до постоянного веса при  $50\text{ }^\circ\text{C}$  в соответствии с требованием ГОСТ 23789-79 [2]. Определение гидратной воды проводили прокаливанием навески образца в фарфоровом тигле при  $400\text{ }^\circ\text{C}$  до постоянного веса (ГОСТ 23789-79) [2]. Потерю при прокаливании (ППП) определяли прокаливанием навески образца в фарфоровом тигле при температуре  $1000\text{ }^\circ\text{C}$  до постоянного веса.

Содержание серы определяли сплавлением навески гипсового камня со смесью Эшка (смесь двух частей  $\text{MgO}$  и одной части  $\text{Na}_2\text{CO}_3$ ). При этом образуются растворимые сульфаты магния и натрия. Их растворяют в горячей воде и затем добавляют хлорид бария. По количеству осадка  $\text{BaSO}_4$  судят о количестве серы. Силикатный анализ завершается подсчетом суммы всех определяемых компонентов, которая должна быть близкой к 100%. В большинстве случаев это является хорошим ориентиром для контроля качества анализа. Полученные данные представлены в таблице 1.

**Метод РФА.** Исследование химического состава выполнено рентгеноспектральным флуоресцентным методом с использованием спектрометра TIGER. При этом использовались стандартные приемы и методики анализа. Для каждого определяемого элемента выбраны оптимальные угловые позиции для измерения интенсивностей аналитических линий и фона. Произведен учёт взаимных влияний элементов с использованием варианта способа  $\alpha$ -коррекции. Для построения калибровочных зависимостей применяли СО преимущественно карбонатных пород из коллекции Аналитического центра. Дополнительно применялись СО с высоким содержанием серы: флотоконцентраты СЗК-2 и СЗК-3 с содержанием серы 25,86 % и 26,00 %, соответственно. На основе СО СЗК-3 приготовлены две аттестованные смеси (АС) с концентрацией  $S_{\text{общ}}$  13,0 % и 8,67 %. Для анализа приготовлены излучатели путем прессования образца массой 1 г–1,5 г на подложке из борной кислоты. Данные приведены в таблице 2.

**Таблица 1.** Результаты силикатного анализа образцов гипсового камня, %

	ГК-1	ГК-2	ГК-3	ГК-4	ГК-5
$\text{SiO}_2$	22,62	3,48	3,72	3,61	4,93
$\text{Al}_2\text{O}_3$	0,35	0,26	0,18	0,27	0,20

Fe <sub>2</sub> O <sub>3</sub>	0,72	0,14	0,07	0,06	0,13
MgO	7,31	5,40	3,93	3,98	4,63
CaO	25,50	32,44	32,48	32,57	30,17
Na <sub>2</sub> O	0,10	0,07	0,06	0,08	0,09
K <sub>2</sub> O	0,05	0,03	0,02	0,05	0,06
H <sub>2</sub> O(50 <sup>0</sup> C)	0,23	0,56	1,13	0,65	0,21
ППП (400 <sup>0</sup> C)	8,84	14,22	13,93	14,85	16,09
ППП (1000 <sup>0</sup> C)	13,48	10,09	7,73	6,35	7,12
SO <sub>3</sub>	20,80	33,46	36,24	37,37	36,42
сумма	100,00	100,15	99,49	99,84	100,05
CO <sub>2</sub>	12,97	9,16	6,76	5,43	5,58
S	8,32	13,38	14,50	14,95	14,57

**Таблица 2.** Результаты РФА образцов гипсового камня, %

	ГК-1	ГК-2	ГК-3	ГК-4	ГК-5
SiO <sub>2</sub>	25,02	3,22	2,44	4,11	7,14
Al <sub>2</sub> O <sub>3</sub>	0,19	0,25	0,21	0,22	0,46
Fe <sub>2</sub> O <sub>3</sub> +FeO	0,38	0,11	0,09	0,09	0,15
MgO	6,58	3,97	2,63	3,25	4,65
CaO	24,67	30,7	31,19	30,3	29,01
Na <sub>2</sub> O	0,07	0,01	< 0,01	0,02	0,08
K <sub>2</sub> O	0,05	0,04	0,03	0,04	0,07

### Расчётное определение минералов

Содержание гипса и суммарное содержание гипса с серным ангидритом в пересчете на CaSO<sub>4</sub>·2H<sub>2</sub>O (%) вычисляли двумя способами: по формулам ГОСТ 4013-82 и уравнениям химических реакций согласно стехиометрическим коэффициентам. Содержание доломита рассчитывали по химическим формулам и содержанию CO<sub>2</sub> (табл. 3).

**Таблица 3.** Расчётное определение минералов

	ГК-1	ГК-2	ГК-3	ГК-4	ГК-5	
1	Гипс CaSO <sub>4</sub> ·2H <sub>2</sub> O, % <i>ГОСТ</i>	42,24	67,95	66,52	70,96	76,89
2	Сумм гипса и ангидрита, % <i>ГОСТ</i>	44,72	71,94	77,93	80,35	78,31
3	CaO (в гипсе), %	13,76	22,14	21,67	23,12	25,05
4	SO <sub>3</sub> в гипсе, %	19,65	31,60	30,94	33,00	35,76
5	Остатки CaO после гипса, %	11,74	10,30	10,81	9,45	5,12
6	Остатки SO <sub>3</sub> после гипса, %	1,15	1,86	5,31	4,37	0,66
7	CaSO <sub>4</sub> ангидрит, %	1,96	3,16	9,02	7,42	1,13
8	Сумм гипса и ангидрита, % <i>(хим. расчёт)</i>	44,20	71,11	75,54	78,38	78,01
9	CaO в ангидрите, %	0,81	1,30	3,72	3,06	0,46
10	Остатки CaO после гипса и ангидрита	10,93	9,00	7,09	6,39	4,66

11	Доломит по CO <sub>2</sub> , %	27,17	19,19	14,16	11,38	11,69
12	CaO по доломиту, %	8,26	5,83	4,31	3,46	3,55
13	MgO по доломиту, %	5,94	4,19	3,10	2,49	2,56
14	CaO, %	2,67	3,17	2,79	2,94	1,10
15	MgO, %	1,37	1,21	0,83	1,49	2,07

Примечание. Строки 1-2 – расчеты по ГОСТ 4013-82; строки 3-8 – данные, полученные расчетами по химическим формулам: количество CaO % и SO<sub>3</sub>% в гипсе (строки 3, 4 в таблице 4). Оставшееся количество CaO и SO<sub>3</sub> (строки 5, 6) пересчитали на безводный ангидрит CaSO<sub>4</sub> (строка 7). Суммарное содержание гипса и ангидрида, рассчитанное по данным химического анализа, приведено в строке 8.

Для образцов ГК-1, 2, 4, 5 суммарное содержание гипса и ангидрида, полученное двумя расчетными методами совпадает, тогда как для ГК-3 наблюдается значительное расхождение. Для выяснения этого было выполнено дополнительное исследование для получения информации по минеральному составу гипсового камня.

#### Рентгеноструктурный анализ. Рентгенометрические данные.

Образцы исследованы методом порошковой дифракции на рентгеновском дифрактометре ДРОН-3.0, рентгенограмма идентифицирована с помощью программы поиска фаз. Количественное соотношение компонентов рассчитано по корундовым числам методом RIR. Полученные соотношения фаз носят приближённый характер.

Условия съёмки: аппарат ДРОН-3.0, излучение – Cu K $\alpha$ , Ni – фильтр, V= 25 кВ, I = 20 мА, угловой диапазон: 3 – 55°2 $\theta$  со скоростью измерения – 1°/мин.; образцы истёрты в агатовой ступке со спиртом до состояния пудры.

**Таблица 4.** Фазовый состав природного гипсового камня, %

	Гипс CaSO <sub>4</sub> · 2H <sub>2</sub> O	Сульфат полугидрат кальция Ca(SO <sub>4</sub> )(H <sub>2</sub> O)0.5	Доломит CaMg(CO <sub>3</sub> ) <sub>2</sub>	Кварц SiO <sub>2</sub> .
<b>ГК-1</b>	63	следы	15	20
<b>ГК-2</b>	70	следы	20	следы
<b>ГК-3</b>	77	12	10	следы
<b>ГК-4</b>	85	следы	следы	следы
<b>ГК-5</b>	94	–	следы	следы

#### Обсуждение результатов.

Формулы пересчёта по ГОСТу не учитывают наличие сульфата полугидрата кальция Ca(SO<sub>4</sub>)(H<sub>2</sub>O)0.5 в природном гипсовом камне. Для образцов ГК-1, 2, 4, 5, в которых Ca(SO<sub>4</sub>)(H<sub>2</sub>O)0.5 содержится в незначительных количествах (по данным РСтрА), получилось соответствие расчётных и экспериментальных результатов.

**Таблица 5.** Сопоставление данных минерального состава на примере ГК-2, %.

Минералы	Расчёт, ГОСТ	РСтрА
CaSO <sub>4</sub> · 2H <sub>2</sub> O, %	67,95	70
Ca(SO <sub>4</sub> )(H <sub>2</sub> O)0.5, %	не определяли	следы
CaSO <sub>4</sub> , %	3,16	–
CaMg(CO <sub>3</sub> ) <sub>2</sub> , %	19,19	20
SiO <sub>2</sub> , %	3,48	следы
CaO, %	3,17	
MgO, %	1,21	

Сумма гипса и ангидрита, % (ГОСТ)	71,94	
Сумма гипса и ангидрита, % (хим. расчет)	71,11	

Для образца ГК-3 по данным РСтРА определено содержание  $\text{Ca}(\text{SO}_4)(\text{H}_2\text{O})0.5$  – 12%. Эти данные ввели в расчёт по химическим формулам.

**Таблица 6.** Сопоставление данных минерального состава на примере ГК-3, %

Минералы	Расчет, ГОСТ	РСтРА	Хим.расчет по РСтРА
$\text{CaSO}_4 \cdot 2\text{H}_2\text{O}$ , %	66,52	77	62,84
$\text{Ca}(\text{SO}_4)(\text{H}_2\text{O})0.5$ , %	не определяли	12	12,73
$\text{CaSO}_4$ , %	9,02		-
$\text{CaMg}(\text{CO}_3)_2$ , %	14,16	10	14,16
$\text{SiO}_2$ , %	3,72	следы	
$\text{CaO}$ , %	2,79		2,79
$\text{MgO}$ , %	0,83		0,83
Сумма гипса и ангидрита, % ГОСТ	73,93		73,93
Сумма гипса и ангидрита, % (хим. расчёт)	75,54		75,57

### Выводы.

Представленная комплексная схема исследования химического состава природного гипсового камня позволяет получить более точные данные его минерального состава и может применяться для оценки качества природного сырья при производстве вяжущих веществ.

### Список использованной литературы

- ГОСТ 23789-79 (СТ СЭВ 826-77 в части методов испытаний). Вяжущие гипсовые. Методы испытаний. – 1980.
- ГОСТ 4013-82. Камень гипсовый и гипсоангидритовый для производства вяжущих материалов. Технические условия. – 2008.
- Рященко Т.Г., Ухова Н.Н. Химический состав дисперсных грунтов: возможности и прогнозы (юг Восточной Сибири). – Иркутск: Институт земной коры СО РАН, 2008. – 131 с.
- Ревенко А.Г. Физические и химические методы исследования горных пород и минералов в Аналитическом центре ИЗК СО РАН // Геодинамика и Тектонофизика. 2014. Т. 5(1). – С. 101–114.
- Химический анализ горных пород и минералов /Под ред. Н.П. Попова и И.А. Столяровой. – М.: «Недра», 1974. – 248 с.).

© Ухова Н.Н., Худогова Е.В., 2015

## МЕДИЦИНСКИЕ НАУКИ

Куркина Л. В.,

к.м.н., зав. кафедрой физического воспитания,  
ФГБОУ ВПО «Кемеровский государственный  
сельскохозяйственный институт»  
г. Кемерово, Кемеровская область,  
Российская Федерация

### МОНИТОРИНГ ИНДЕКСА ЗДОРОВЬЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ВУЗЕ

**Аннотация:** Комплексное изучение основных причин, влияющих на показатель здоровье студенческой молодежи, разработать и научно обосновать систему мероприятий, направленных на улучшение и сохранение их здоровья в течение всего времени обучения в вузе. Представлены результаты статистических исследований показателя заболеваемости и индекса здоровья у студенческой молодежи 2000 по 2013 гг.. Отмечается тенденция снижения индекса здоровья студенческой молодежи. **Ключевые слова:** мониторинг оценки показателей здоровья студентов КемГСХИ и общей заболеваемости среди студентов вузов г. Кемерово, группы здоровья, показатель состояния здоровья студентов 1 курса, паспорта здоровья студентов.

**Abstract:** a Comprehensive study of the major reasons that affect the health of students, to develop and scientifically justify a system of measures aimed at improving and maintaining their health during the time of education. **Keywords:** monitoring, evaluation of health outcomes students Chengshi and overall morbidity among University students, Kemerovo, group health, the health status indicator of students of 1st year, passport health students. Presents the results of statistical studies on the morbidity index and health index in students 2000 to 2013.. decrease in the index of the health of students. It is established that the main reason for the increasing incidence of an unhealthy lifestyle for students and low level of physical activity.

В настоящее время проблема сохранения и укрепления здоровья является основной и актуальной в системе безопасности любого государства, в том числе и в России. Среди факторов, способствующих высокому уровню заболеваемости и смертности населения, следует выделить такие, как: экономический кризис и снижение уровня жизни населения; социальное расслоение общества; низкая доля национального дохода, выделяемого на образование, культуру и здравоохранение; рост антропогенной нагрузки; увеличение несбалансированности и ухудшение качества питания и воды [1,2,3]. Показало исследование, знания о доминирующем влиянии здорового образа жизни у большинства вузовской молодежи еще не стали их убеждениями, а высокая ценность здоровья – мотивацией его сохранения. Результаты опроса говорят о том, что большинство студенческой молодежи воспринимает здоровье на уровне физического благополучия и считает основным условием его сохранения отказ от вредных привычек, двигательный режим и правильное питание. Однако в их сознании еще не сформировано отношение к здоровью как к главной ценности [3].

**Цель исследования:** На основе комплексного изучения основных причин, влияющих на индекс здоровья студенческой молодежи, разработать и научно

обосновать систему мероприятий, направленных на улучшение и сохранение их здоровья в течение всего времени обучения в вузе

#### **Задачи исследования:**

1. Разработать методику комплексной оценки индекса здоровья студенческой молодежи.
2. Изучить демографические процессы и индекс здоровья студенческой молодежи поступающей в вуз (на примере, «КемГСХИ»).
3. Провести мониторинг оценки уровня индекса здоровья студенческой молодежи
4. Выявить причинно-следственные связи, которые влияют на индекс здоровья студенческой молодежи.
5. Разработать комплекс оздоровительных мероприятий с использованием здоровьесберегающих технологий, для улучшения индекса здоровья студенческой молодежи.

#### **Практическая значимость:**

В результате мониторинга оценки уровня индекса здоровья студенческой молодежи получена многосторонняя информация об их показателе здоровья, которая позволит администрации вуза прогнозировать тенденцию изменения в показателе здоровья и с концентрировать усилия на взаимодействии с администрацией студенческой межвузовской поликлиник в направлении оздоровительных мероприятий по сохранению и укреплению здоровья студенческой молодежи.

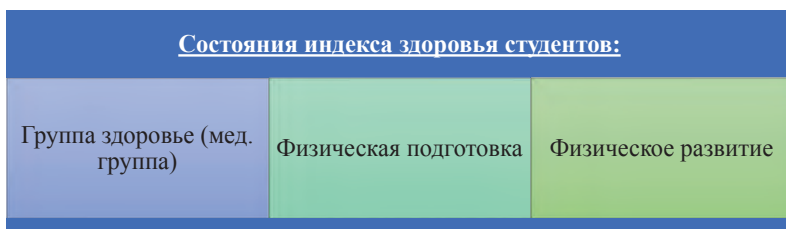


Рис. 1 Составляющие индекса здоровья.

**Результаты исследования:** В настоящее время проблема сохранения здоровья не только нашего вуза касается, но и тоже других вузов Кемеровской области. Связи с этим в нашем вузе возникала идея мониторинга оценки индекса здоровья студенческой молодежи. Для проведения комплексного мониторинга здоровья студентов, был использован **показатель здоровья** студентов 1 курса с использованием методики А.Г. Марченко, которая направлена на группировку студентов по состоянию здоровья предусматривает выделение 3–х групп здоровья (медицинских). Определяется **физическая подготовленность** по 3-м группам. **Определяется физическое развитие по следующим критериям (рост, окружность грудной клетки, вес):** гармоничное; дисгармоничное

Полученные данные по критериям мониторинга здоровья студентов заносятся в паспорт здоровья студента. Анализ ежегодных медицинских обследований студентов 1 курса КГСХИ, проводимых врачом-терапевтом в период с 2000 по 2013 гг., показывает, что с каждым годом выявляется тенденция ухудшения показателя уровня их здоровья (рис. 2).

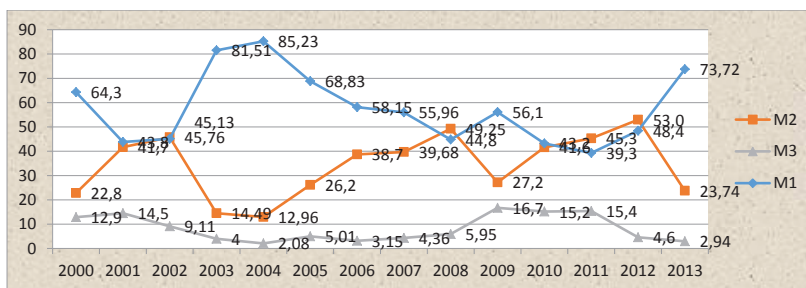


Рис.2 Показатель уровня здоровья студентов 1 курса за период с 2000 по 2013 гг. (%)

Результаты исследования здоровья среди студентов свидетельствуют, что показатель уровня здоровья студентов 1 курса, которые не имеют отклонение в здоровье, составляет **59,2%**. А если мы рассмотрим по факультетам то можем отметить, что самый низкий показатель уровня здоровья студентов на факультете аграрных технологий в направлении «Педагогическое» (**32,0%**). Самый высокий показатель здоровья – на факультете аграрных технологий (**59,5%**). Результаты мониторинга оценки показателя общей заболеваемости среди студенческой молодежи, показали, что имеет отклонение от нормы составляет 821,0 %, а это в 0,75 раза больше, чем кривая среднего показателя общей заболеваемости среди студентов всех вузов г. Кемерово. Еще раз доказывает, что данная проблема по укреплению и сохранению здоровья студенческой молодежи более остро стоит перед нашим вузом.

#### **Практические рекомендации:**

С целью улучшения показателя здоровья студенческой молодежи необходимо провести следующие организационные мероприятия:

На уровне администрации вуза:

1. Разработка комплекса оздоровительных мероприятий с использованием здоровьесберегающих технологий и программы «Физическая культура – залог здоровья» в вузе.

2. Разработка плана совместно работы с администрацией студенческой межвузовской поликлиники по оздоровлению студенческой молодежи вуза.

На уровне администрации студенческой межвузовской поликлинике:

1. Разработка плана совместно работы с администрацией вуза.

2. Разработка комплекса оздоровительных мероприятий по сохранению здоровья студенческой молодежи

Следует отметить, что систематическое занятие физической культурой оказывают положительное воздействие на все функциональные системы организма, формируют умственную и эмоциональную устойчивость к выполнению напряженной интеллектуальной деятельности.

#### **Список использованной литературы:**

1. Агаджанян, Н. А. Проблемы адаптации и учение о здоровье / Н. А. Агаджанян, Р. М. Баевский, А. П. Берсенева – М., Изд-во Российского университета дружбы народов, 2005. – С. 284

2. Индреев М.Х., Хутов А.М., Хатуев З.А. Региональные особенности мониторинга уровня физической подготовленности и функционального состояния

различных слоев населения с учетом природно-климатических условий Кабардино-Балкарской Республики // Сб. науч. тр. под ред. С.И. Изаак. "Опыт работы в субъектах РФ по осуществлению мониторинга физического здоровья населения, физического развития детей, подростков, молодежи". – М., 2002, с. 82-92.

3. Козина, Г.Ю. Здоровье в ценностном мире студентов / Г. Ю. Козина. – // Социологические исследования – 2007. – № 9. – С. 147-149.

© Куркина Л.В., 2015

**Рустамова Х.Е.**

зав.кафедрой

Общественное здоровье, организации  
и управления здравоохранением

Ташкентской медицинской академии (ТМА),

**Мияссарова М.М.**

ст. преподаватель кафедры

Общественное здоровье, организации

и управления здравоохранением

Ташкентской медицинской академии (ТМА),

г.Ташкент, Республика Узбекистан

**Нодирова Ю.,**

студентка 7 курса лечебного факультета ТМА

## **ХАРАКТЕРИСТИКА ФАКТОРОВ РИСКА ИШЕМИЧЕСКОЙ БОЛЕЗНИ СЕРДЦА**

Ежегодно в республике регистрируется 400-450 тысяч новых случаев сердечно-сосудистых заболеваний, среди которых основной процент составляют гипертоническая болезнь, ишемическая болезнь сердца. Проведенный опрос больных с ИБС позволил сделать вывод, что наиболее значимыми факторами риска развития данной патологии являются факторы, которые поддаются профилактической коррекции. Проведение мероприятий по формированию здорового образа жизни среди населения может значительно снизить уровень заболеваемости сердечно-сосудистыми заболеваниями, в т.ч. и ишемической болезни сердца.

Annually in republic there were registered 400-450 thousands of new cases of cardiovascular diseases, among whom the basic percent is the hypertonia, the ischemic heart disease. Performed the inquiry of sick with ischemic heart disease allowed the draw conclusion, that most significant factors of risk of development this pathology data is the factor, which are amenable to prophylactic the correcting. The carrying out measure on the formation of healthy way of life among the population may much reduce the level of disease incidence by cardiovascular diseases, including ischemic heart disease.

Сердечно – сосудистые заболевания занимают первое место в структуре смертности населения в экономически развитых странах, в том числе и в странах СНГ. В тоже время распространенность сердечно – сосудистых заболеваний колеблется в различных пределах, как между различными странами, так и в различных регионах одной страны [1, с.98; 3, с.83]. Узбекистан среди стран СНГ по показателю смертности от болезней системы кровообращения занимает 8-е место, причем этот показатель среди мужчин вдвое больше



чем среди женщин. Необходимо отметить, что причиной половины всех случаев смерти больных с кардиоваскулярной патологией является ИБС [2, с.47].

**Цель исследования:** социологическое исследование больных ИБС и анализ факторов риска, способствующих развитию ИБС

**Материал и методы исследования.**

Для проведения социологического исследования нами использован метод опроса в форме анкетирования. Составленная анкета состоит из нескольких сегментов, таких как социально-демографическая характеристика больных, оценка состояния здоровья, информированность больных о методах и средствах лечения, факторах риска ИБС, методах профилактики. Были изучены истории болезни и опрошены 80 больных (40 – женщин, 40 – мужчин), находившихся в кардиологическом отделении 1 клиники Ташкентской медицинской академии. Рассчитаны интенсивные, экстенсивные и средние величины.

**Результаты исследования.**

За годы исследования уровень сердечно-сосудистой заболеваемости в Ташкенте имеет тенденцию к росту, причем рост уровня показателей заболеваемости отмечается в основном среди взрослого населения, тогда как среди детей и подростков этот уровень стабилен. Среднегодовой уровень сердечно-сосудистой заболеваемости равен 4880,2 на 100 000 населения. Наиболее высок уровень заболеваемости гипертонической болезнью, он составляет почти половину всех заболеваний этой группы (42,9%). Гипертония достоверно чаще встречается среди женщин, чем среди мужчин (2339,6 и 1839,9 на 100 000 населения соответствующего пола). Следующей по значимости и частоте встречаемости патологией является ишемическая болезнь сердца (ИБС). Данная патология встречается с частотой 1888,5 на 100 000 населения. В отличие от гипертонической болезни ишемическая болезнь сердца встречается чаще среди мужчин (2084,3 на 100 000 мужского населения) чем среди женщин (1701,1 на 100 000 женского населения). В 42,8% случаев ИБС протекает без признаков гипертонической болезни и в 57,2% с гипертоническим синдромом. Среди больных страдающих ИБС с гипертоническим синдромом в 57,1% случаев регистрируется стенокардия, в 5% случаев они перенесли инфаркт миокарда, который в 2,5% случаев закончился летальным исходом.

Из числа сердечно-сосудистых заболеваний наибольшую опасность для жизни больного представляют цереброваскулярные заболевания. В среднем за год регистрируется 523,4 случаев данной патологии на 100 000 населения.

Проведенный анализ показал, что риск возникновения сердечно-сосудистого заболевания практически одинаков у мужчин и у женщин, за исключением гипертонической болезни и ревматизма, которые в 1,3 раза чаще встречаются среди женщин, а также инфаркта миокарда, который в 2,2 раза чаще регистрируется среди мужчин. Отмечается тот факт, что инфаркт миокарда в мужской популяции чаще возникает в более молодом возрасте, чем у женщин, в среднем на 8 – 10 лет раньше.

Для выявления факторов риска развития ИБС, нами был проведен опрос репрезентативной выборки больных с данной патологией. Возраст больных составил от 30 до 80 лет. Основная часть респондентов это больные в возрасте старше 50 лет (72,5%). В результате исследования были выявлены ряд факторов, которые могли способствовать развитию сердечно-сосудистой патологии, в частности ИБС. Эти факторы можно разделить на факторы риска социального (внешнего) и биологического (внутреннего) характера. К внешним факторам мы отнесли гиподинамию, эмоциональные стрессы, курение, нерациональное питание, злоупотребление алкоголем. К внутренним факторам можно отнести гипертонию, атеросклероз и отягощенную наследственность.

Почти треть опрошенных нами указали на низкую физическую активность, 43,5 % больных курят, у 60% из них стаж курения более 15 – 20 лет. Следующим по значимости фактором риска является нерациональный характер питания (злоупотребление соленой, жареной и жирной пищей)

Основной процент больных в своей жизни отмечают часто возникающие эмоциональные напряжения (58,6%), причем последствия перенесенных стрессов, как известно, могут проявляться спустя определенное время и приводить к развитию ИБС. Среди опрошенных нами больных 36,2% злоупотребляют алкогольными напитками.

Основной процент опрошенных больных отметили, что уже длительное время страдают гипертонической болезнью, однако многие из них не придают, к сожалению, этому факту большого значения, хотя по полученным нами данным, у лиц с повышенным артериальным давлением риск развития ИБС в 1,2 – 1,5 раза выше, чем среди лиц, не страдающих гипертонической болезнью.

45,8% больных указали на наследственную отягощенность анамнеза, 23,2% отрицают наличие сердечно-сосудистых заболеваний у близких родственников, остальные затруднились с ответом на данный вопрос.

Анализ полученных данных указывает на то, что в 72,6% случаев мужчины и в 78% женщины имеют один и более факторов риска.

Таким образом, в результате проведенного исследования установлено, что уровень сердечно-сосудистой патологии имеет стабильную тенденцию к росту. Среди данного класса заболеваний наиболее часто встречается гипертоническая болезнь, следующими по значимости являются ишемическая болезнь сердца и цереброваскулярные заболевания. Основными факторами риска развития сердечно-сосудистого заболевания (ИБС) являются социальные факторы, которые поддаются профилактической коррекции.

#### **Список использованной литературы:**

1. Бабаджанов А.С., Рустамова Х.Е., Стожарова Н.К., Эшбоева К.У. Ретроспективный анализ заболеваемости населения Узбекистана // Вестник ТМА – 2011. - №3. - С.97-100.
2. Курбанов Р.Д. О совершенствовании специализированной кардиологической службы Республики Узбекистан в свете проводимой реформы здравоохранения // Организация и управление здравоохранением – 2013. - №3. – С. 46-53.
3. Рустамова Х.Е., Стожарова Н.К. Степень влияния факторов окружающей среды на уровень заболеваемости населения республики // Бюллетень Ассоциации врачей Узбекистана – 2011. - № 4. - С.83-85.

© Рустамова Х.Е., Мияссарова М.М., Нодирова Ю., 2015.

**IMPROVING OF THE ACCURACY AND ADAPTABILITY OF CURRENT AND FINAL STUDENT'S PROGRESS**

In this paper, we have analyzed the nature increase the accuracy and adaptability of current and final achievement of students from different courses. Investigated the levels of quality control training, revealed the form of the optimal control of knowledge of students, and presents possible options for enhancing personal-intellectual potential of students in legal education.

Keywords: educational standard, control system knowledge, personality and intellectual capacity, level of learning, correction tasks, variability, consistency of education, current control knowledge.

The reform of the education system requires a review of existing approaches to the evaluation of educational achievements of students. Educational standard assumes the existence of stable quality evaluation of absorption by students of educational information, as well as the necessary adequacy of this evaluation, the actual level of educational activity.

Society as a whole wins in optimal reproduction of aggregate personal and intellectual potential. Level and depth of quality control of training should be determined not only by the document, which is issued to student or to student after the completion of the educational cycle, but by some registration of the quality of education of state or other structures. The purpose of such registration is not to miss the person when teams are forming for solving social problems of regional and higher level.

Quality monitoring system of knowledge of students is being developed at the chair of political science in the Volgograd State Technical University. The basis of the creation of such system is the optimal selection of activities and resources, providing more or less objective assessment and registration of quality of knowledge of students. The foundation of the evaluation process and results of learning are lead the following basic criteria, and theirs degree of fullness of the manifestation on the steps of learning activities represents a generalization of the criteria of academic achievements:

- completeness, generality, consistency, which are specific indicators of quality of knowledge on a substantive level;
- strength, mobility, efficiency and others that characterize the quality of knowledge in meaningful and intentional activity level;
- needs, motives, manifestation of willpower, criticality and other mental and personal components of spheres of human which characterizing an individual, personality aspect of quality education.

The quality of knowledge is indicators based on which the estimation is performed. The nature of the evaluation can essentially vary if the evaluation process takes into account criteria of one quality, several, or system of qualities at different stages of learning (single, comprehensive, integrated assessment). On this basis, there is determination of the types and forms of control that can be expressed in tabular form:

Achievements of students	The level of mastering of educational material	Assessment criterion	Mark
Perceptual activity	Direct perception and memorization of the image. Classification of the perceived images, forming a generalized representation, etc.	Recognition of objects of study (structural elements of the knowledge of the course, concepts, phenomena, models, theories, laws, regularities) and highlighting inherent to this components of knowledge (definition,	till 4

Reproductive activity	Remembering, clarification of the meaning. Understanding of logic, planning, note taking. Understanding of rational methods, elementwise processing of operations. The workout. The skills. Attempts to	Reproduction of training material (actual and theoretical) on a descriptive level, based on the textbook, pictures, models, tables, charts, atlases, maps and other information sources; the operation of the basic skills of observation of phenomena, making the simplest implementation of practical tasks, the ability to use basic instruments and	2-12
Variable activity	Analysis of new conditions and the acceptability of different variations. The choice of method of analysis of information to solve problems. The variation of performance with regard of specified conditions	Reproduction of educational material in a logical sequence, determined by the structure of knowledge course of appropriate substantial line, Reproduction of educational material in a logical sequence, determined by the structure of knowledge course of appropriate substantial line. Free operation of the studied material, the ability to establish causal relationships, to compare the previously studied material with new and also with the material which was learned in the study of other subjects, to draw conclusions and generalizations, to work with different sources of information, to	9-15
Problem - oriented activities	The choice of solution of the problem. The results of the decision	Conscious and efficient using of knowledge and skills in performing tasks both theoretical and practical character in a familiar situation. When the situation changes, the ability to develop a program of action to achieve the final result. The practical application of knowledge in unfamiliar situations	11-25

When upgrading of the system you must take into account individual characteristics and capabilities of the trainees; the control of knowledge must take into consideration difficulties of students and to provide correction tasks.

The procedure of the current control is performed from the bottom up with a gradual increase in the intensity and complexity of tasks to the borders of the individual capabilities of the learner.

#### **List of reference**

1. Belousova A.S., Parsev S.N. Development and evaluation of the effectiveness of methods of control of knowledge of students, based on the application test. / Belousova A.S., Parsev S.N. // New educational systems and learning technologies in higher education: proceedings / Volgograd State Technical University; under the editorship of Popov J.V. – Volgograd, 2002. – publication 8.

2. Belousova A.S. Ways to activate students in seminars in political science / A.S. Belousova // New educational systems and learning technologies in higher education: proceedings / Volgograd State Technical University; under the editorship of Popov J.V. – Volgograd, 2003. – publication 9.

3. Belousova A.S., Galkin A.P. The system of quality control of knowledge of students in political science / A.S. Belousova, A.P. Galkin // proceedings of Volgograd State Technical University. New educational systems and learning technologies in higher education: Interuniversity proceedings / Volgograd State Technical University; Volgograd, 2004. – publication 1 № 8.

4. Belousova A.S., Parsev S.N. Technology activation of lateral thinking of students. / Belousova A.S., Parsev S.N. // proceedings of Volgograd State Technical University. New educational systems and learning technologies in higher education: Interuniversity proceedings / Volgograd State Technical University; Volgograd, 2005. - publication 2 № 4.

5. Belousova A.S. Interactive technology in organisation of seminars in science of law / A.S. Belousova // proceedings of Volgograd State Technical University. New educational systems and learning technologies in higher education: Interuniversity proceedings / Volgograd State Technical University; Volgograd, 2006. - publication 3 № 8.

6. Selezneva I.G., Suhova A.S., Skobelina N.A. Group discussion as a form of educational process / Selezneva I.G., Suhova A.S., Skobelina N.A. // proceedings of Volgograd State Technical University. New educational systems and learning technologies in higher education: Interuniversity proceedings / Volgograd State Technical University; Volgograd, 2008. - publication 5 № 5.

7. Suhova A.S., Selezneva I.G., Skobelina N.A. The Olympics as a way of enhancing creative thinking of students / Suhova A.S., Selezneva I.G., Skobelina N.A. // proceedings of Volgograd State Technical University. New educational systems and learning technologies in higher education: Interuniversity proceedings / Volgograd State Technical University; Volgograd, 2008. - publication 5 № 5.

8. Suhova A.S., Selezneva I.G. Methodological guidelines for trainers to conduct seminars of science of law. / Suhova A.S., Selezneva I.G. // proceedings of Volgograd State Technical University. New educational systems and learning technologies in higher education: Interuniversity proceedings / Volgograd State Technical University; Volgograd, 2009. - publication 6 № 10.

9. Suhova A.S., Selezneva I.G., Gritskevich N.K. Technology of activation of lateral thinking in legal education. / Suhova A.S., Selezneva I.G., Gritskevich N.K. // Bulletin of the Tomsk state pedagogical universiteta. – 2009. - publication 6.

10. Selezneva I.G., Suhova A.S. Innovative methods in the teaching of political-legal disciplines. / Selezneva I.G., Suhova A.S. // proceedings of Volgograd State Technical University. New educational systems and learning technologies in higher education: Interuniversity proceedings / Volgograd State Technical University; Volgograd, 2010. - publication 7 № 8.

11. Suhova A.S., Selezneva I.G. Innovative technology of activation of lateral thinking in the political-legal training. / Suhova A.S., Selezneva I.G. // proceedings of Volgograd State Technical University. New educational systems and learning technologies in higher education: Interuniversity proceedings / Volgograd State Technical University; Volgograd, 2012. - publication 9 № 11.

© Suhova A.S., Selezneva I.G., 2015

## **ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ГИБКОСТИ ТУЛОВИЩА 16-17 ЛЕТНИХ БОРЦОВ ГРЕКО-РИМСКОГО СТИЛЯ**

У большинства борцов переход из юношей среднего возраста в юноши старшего сопровождается ухудшением эластичности мышц связочно-суставного аппарата, что непосредственно влияет на амплитуду движений. Уже после 15 – 16 лет подвижность в суставах начинает уменьшаться, что влияет на технико-тактическую подготовленность борцов. В этом возрасте особенно выражен разрыв между физической и технико-тактической подготовленностью, поэтому с учетом возрастных особенностей один из путей решения данного противоречия видится в разработке эффективной методики развития гибкости [1].

Методика, которая предлагается в данной работе основана на нетрадиционных комплексах разнообразных средств и методов, которые были использованы в подготовке 16 – 17 летних борцов греко-римского стиля.

Предполагалось, что внедрение экспериментальной методики развития специальной гибкости туловища в учебно-тренировочный процесс борцов греко-римского стиля повысит их технико-тактическую подготовленность.

Цель нашего исследования – теоретически обосновать и экспериментально разработать методику развития гибкости у 16 – 17 летних борцов греко-римского стиля на основе комплекса нетрадиционных средств.

Для определения уровня развития и выявления специфики гибкости было организовано тестирование. Измерялась активная и пассивная гибкость в разгибаниях и сгибаниях туловища. Для выявления влияния разработанной методики на эффективность технико-тактической подготовки борцов, были проведены контрольные соревнования до и после эксперимента.

Было организовано обследование двух групп: контрольной и экспериментальной. Возраст исследуемых 16 – 17 лет, количество 10 человек в группе, квалификация борцов обеих групп – I разряд.

В процессе педагогического эксперимента проводилось медицинское наблюдение за морфофункциональным состоянием позвоночного столба по сагиттальной кривизне у борцов обеих групп. Измерения позвоночника проводились при помощи циркуля-гонометра в спортивном зале после подготовительной части тренировки [2].

Эффективность разработанной методики определялась в педагогическом эксперименте, который проходил в три этапа продолжительностью в два месяца. Группы тренировались раздельно, но по единому рабочему плану. Отличие состояло в том, что при проведении занятий с борцами контрольной группы использовались традиционные средства развития гибкости, а борцами экспериментальной группы – нетрадиционные.

На первом этапе борцы экспериментальной группы использовали методику развития активной и пассивной гибкости с дополнительной афферентацией (ДАВ): электрические стимулы прямоугольной формы задавались от электростимулятора ЭСЛ-2 с частотой 100 Гц, длительность импульса – 1 мс, длительность раздражения – время выполнения упражнения с удержанием прогиба в течение 3 секунд. Амплитуда сигнала подбиралась

индивидуально – до слабой фибрилляции мышц под электродами – и была в пределах 15 – 25В. Маятниковый безынерционный гониометр устанавливался над седьмым шейным позвонком [3].

При использовании данной методики проделан цикл, состоящий из 10 тренировок на этом этапе. Тренировки проводились через день, после подготовительной части, при дозировке 10 упражнений с интервалом 1 минута.

На втором этапе борцы экспериментальной группы использовали тренажер, который позволяет развивать специальную гибкость. Было проведено также 10 занятий через день, после подготовительной части. Поочередно выполняются упражнения по 3 подхода в преодолевающем и в уступающем режимах работы при весе отягощения 75% от максимального, который определяется перед каждой тренировкой. После подхода с уступающим режимом выполняется серия из 6 – 8 бросков прогибом. В каждом подходе 8 – 12 повторений с удержанием прогиба 2 – 3 секунды.

На третьем этапе борцы экспериментальной группы также использовали тренажер, но с применением дополнительной афферентации. Регламент тренировки такой же, как и при обычной тренировке на тренажере. Электрические стимулы подаются в том же режиме, как и при тренировке активной и пассивной гибкости с ДАВ.

Для определения конечного уровня развития и выявления специфики гибкости туловища по разработанной методике измеряется активная и пассивная гибкость в разгибаниях и сгибаниях туловища в контрольной и экспериментальной группах после завершения педагогического эксперимента.

Анализ результатов полигонометрического обследования двух групп борцов: контрольной и экспериментальной после педагогического эксперимента направленный на развитие гибкости туловища в прогибах до оптимальных пределов, выявил некоторые закономерности в динамике гибкости.

Положительная динамика была выявлена во всех исследуемых показателях у борцов из экспериментальной группы за исключением одного лишь показателя – наклона вперед, подтверждением которого является статистическая недостоверность.

Таблица №1.

Эффективность использования разработанной методики развития специальной гибкости туловища борцов греко-римского стиля.								
№	Наименование показателей	КГ: $X \pm ; n = 10$			ЭГ: $X \pm ; n = 10$			
		до	после	t / p	до	после	t	p
1	Прогиб пассивный, град.	89,7±6,6 8	90,5±6,4	0,273; p>0,05	89,6±4,2 5	95,3±3,4 39	2,258;	p<0,05
2	Прогиб активный, град.	72,0±2,2 9	73,2±2,0 1	1,245; p>0,05	71,4±2,8 4	75,0±2,6 9	2,91;	p<0,05
3	Прогиб с весом 5 кг, град.	44,9±2,9 2	45,2±2,6 6	0,24; p>0,05	44,0±3,3 9	48,2±2,9 9	2,985;	p<0,05
4	Прогиб с весом 10 кг, град.	39,0±2,1 9	39,9±1,8 5	1,095 p>0,05	38,8±2,8 6	42,2±2,5 7	2,8;	p<0,05
5	Наклон, см	13,3±2,9 2	14±2,63	0,56; p>0,05	13,0±4,0 8	12,5±3,6 6	0,29;	p>0,05
6	Длина бросков прогибом, см	205±4,5 5	204,4±4, 14	0,31; p>0,05	204,5±4, 74	198,4±3, 69	3,21;	p<0,05

7	Время выполнения бросков прогибом, с	7,12±0,4 8	7,06±0,3 9	0,307 p>0,05	7,13±0,4 7	6,65±0,2 7	2,8; p<0,05
8	Грудной кифоз, град.	13,9±1,1	14,1±0,7 4	–	14,9±2,2 8	14,0±0,4 7	–
9	Поясничный лордоз, град.	158,1±1,79	157,8±1,48	–	158,5±2,07	157,9±0,57	–
10	Шейный лордоз, град.	154,7±1,89	154,7±1,57	–	154,2±1,81	154,4±1,07	–

Так наибольший прирост гибкости после использования разработанной методики наблюдается в двух исследуемых показателях – активном разгибании туловища (прогибе) и прогибе с весом 5 кг, что повлекло за собой статистически достоверные сдвиги при выполнении тестов характеризующих уровень развития гибкости (табл. 1). Значения в остальных исследуемых показателях гибкости у борцов из экспериментальной группы также статистически достоверны ( $p>0,05$ ), а у борцов из контрольной группы параметры прироста гибкости оказались статистически недостоверны ( $p<0,05$ ).

У борцов из экспериментальной группы наблюдается сближение параметров пассивного и активного прогиба, после того как в тренировку был включен тренажер, который способствовал проявлению специфических признаков гибкости туловища.

Результаты педагогического эксперимента показали, что тренировка на специальном тренажере с использованием ДАВ оказалась весьма эффективной для развития активной гибкости туловища.

Педагогическое наблюдение контрольных соревнований показали, что борцы из экспериментальной группы стали чаще навязывать и реализовывать броски прогибом.

Таблица № 2.

Показатели техники бросков прогибом по длине бросков борцов контрольной и экспериментальной групп до и после эксперимента.					
№ борца	Длина бросков прогибом, см		№ борца	Длина бросков прогибом, см	
	Контрольная группа	после		Экспериментальная группа	после
1	203	203	1	198	193
2	202	202	2	199	194
3	210	209	3	202	196
4	200	200	4	207	201
5	208	207	5	210	203
6	201	200	6	206	200
7	205	205	7	205	199
8	214	212	8	204	198
9	206	206	9	201	196
10	201	200	10	213	204

Исследование также показало, что данная методика развития специальной гибкости борцов основанная на нетрадиционных комплексах разработанных средств и методов оказывает положительное влияние на их техническую подготовленность, показателями которой являются: показатели техники бросков прогибом по длине бросков и по времени их выполнения. Так после использования разработанной методики эти показатели у борцов из экспериментальной группы стали лучше, чем у борцов из контрольной группы, использующих традиционные средства развития гибкости (Табл. 2, 3).

Таблица № 3.



Показатели выполнения бросков прогибом по времени бросков борцов контрольной и экспериментальной групп до и после эксперимента.

№ борца	Время выполнения бросков прогибом, с		№ борца	Время выполнения бросков прогибом, с	
	Контрольная группа			Экспериментальная группа	
	до	после		до	после
1	6,5	6,5	1	7,0	6,5
2	7,4	7,3	2	7,4	6,8
3	7,7	7,5	3	7,3	6,8
4	6,3	6,3	4	7,7	6,9
5	7,8	7,5	5	7,8	7,0
6	7,1	7,1	6	7,1	6,7
7	7,2	7,2	7	6,2	6,0
8	6,9	6,9	8	6,7	6,5
9	7,0	7,1	9	6,9	6,6
10	7,3	7,2	10	7,2	6,7

Результаты антропометрических наблюдений за морфофункциональным состоянием позвоночного столба у борцов показали, что положительные сдвиги характеризующие физиологические прогибы (сагиттальные кривизны) произошли после того, как в тренировку был включен тренажер. Таким образом педагогический эксперимент показал, что разработанный комплекс средств специальной гибкости туловища, явился эффективным средством коррекции осанки. Тренажер позволяет значительно укреплять мышечный корсет позвоночного столба с одновременным увеличением его гибкости.

В целом исследование показало, что методика развития гибкости туловища оказывает положительное влияние на техническую подготовленность борцов греко-римского стиля.

#### Список используемой литературы:

1. Абульханов А.Н., Мартянов В.А. Методика развития гибкости у борцов с использованием дополнительной афферентации // Научно-методическое обеспечение системы подготовки высококвалифицированных спортсменов. – М., 19907. С. 292-293.
2. Грошеников С.С. Прибор для измерения гибкости и изгибов позвоночника // Теория и практика физической культуры. – 1950. - № 10. С. 785.
3. Николаев А.А. Электростимуляция в спорте: Уч. пособие для студентов и преподавателей физической культуры. – Смоленск, 1999. – С. 121.

© Бавыкин Е.А., Куванов В.А., Куванов Я.А.

**Вандышева Л.В.,**

к.пед.н., доцент СамГУ, г.Самара, Российская Федерация

## **СЕМЕЙНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО, КАК ПЕРСПЕКТИВНОЕ НАПРАВЛЕНИЕ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ С СЕМЬЕЙ**

Филантропический аспект социальной работы, проявляющийся в добровольчестве/ волонтерстве, в настоящее время находит отражение в реализации различных направлений социальной работы, в том числе, социальной работе с семьей. В социологической и социономической литературе придерживаются понимания семьи как малой группы, основанной на браке и (или) кровном родстве, члены которой объединены совместным

проживанием, ведением домашнего хозяйства, эмоциональной связью и взаимными обязанностями по отношению друг к другу [5].

В основе заявленного определения лежит многофункциональность семьи, в частности, за семьей закрепляется воспитательная функция, реализация которой позволяет родителям формировать у своих детей определенную систему ценностей; реализация в семье защитной функции помогает ее членам ощутить, в частности, психологическую защиту; коммуникативная функция направлена на выстраивание межличностных отношений между членами семьи и определение стратегий общения семьи с окружающими людьми вне семьи; в семье происходит обучение детей, подростков, молодежи базовым умениям и навыкам и т.п.

Однако в современных социально-экономических условиях указанные функции в разной степени реализуются в различных типах семей. Выделим в семье, имеющие детей с ограниченными возможностями здоровья (нетипичных детей) [3],[4]. Эти семьи являются одним из объектов социальной работы с семьей. Данный вид профессиональной деятельности направлен на содействие семье в преодолении семьями, имеющими детей с ограниченными возможностями здоровья личностных и социальных трудностей посредством поддержки, защиты, коррекции и реабилитации, а также путем изменения или реформирования отдельных элементов социальной системы. В свою очередь специалист социальной работы в своей профессиональной деятельности реализует разнообразный функционально-ролевой репертуар. Особо выделим посреднический характер социальной работы, который помогает оказать данной семье поддержку на трех уровнях: родственная (например, супружеская); соседская; общинная поддержка. При этом размер сети поддержки будет определяться числом людей, которые оказывают поддержку различного характера (духовную, медицинскую, психологическую и др.) [3, с. 100]. Следовательно, задача специалиста социальной работы в этом случае сводится к расширению сети социальной поддержки семей, имеющих детей с ограниченными возможностями здоровья посредством различных технологий социальной работы.

Актуальность этой задачи обусловлена рядом причин, одной из которых является стиль гиперопеки над ребенком. При этом родители могут сознательно ограничивать социальные контакты [4, с. 30]. Специалисту в этом случае следует использовать технологии социальной работы, содействующие развитию сотрудничества между родителями и детьми, а также семьями и окружающим социумом.

В данной работе мы выделяем в качестве технологии социальной работы – семейное добровольчество. В отечественной практике работы с гражданами в трудной жизненной ситуации используется термин «добровольчество». Этот термин указан в ряде законов, нормативно-правовых актов. Близкий ему по сути термин «волонтерство», имеет иностранное происхождение и широко используется в зарубежной практике работы с различными категориями граждан. В отечественной практике термин «волонтерство» в большей степени применим к практике организации спортивного волонтерства, однако используется также в публичном дискурсе наряду с термином «добровольчество». Применительно к отечественной практике мы используем термин семейное добровольчество.

Обращение к тексту «Концепции развития и поддержки добровольчества в Самарской области» позволяет нам определить семейное добровольчество как добровольческую деятельность и добровольный труд двух и более членов одной семьи [2].

*Значение семейного волонтерства можно проиллюстрировать следующими данными: «Выявлено, что дети, чьи родители были волонтерами, с вероятностью 80% станут также поддерживать этот вид деятельности. В то время как в семьях, где родители не*

*интересуются волонтерством, вероятность вовлечения в нее детей составляет всего 25%» [1].*

На основе анализа Интернет-ресурсов к особенностям семейного волонтерства отнесем:

- в качестве базовых причин, по которым семьи вовлекаются в волонтерство, являются: возможность соединить выполнение общественных обязанностей и заботу о благополучии семьи, способность каждого из членов семьи дополнять друг друга в выполнении общественной работы и др.

- в организации семейного волонтерства преобладает индивидуальный подход, который реализуется в том, что координатор изучает особенности семьи, ее состав, характеристики членов семьи и в соответствии с этими данными выбирают направление волонтерства;

- предпочтительными направлениями семейного волонтерства являются: уход за детьми, преподавание, спортивное волонтерство.

- семейное волонтерство является практикой, популярной и пропагандируемой в обществе; существуют династии волонтеров;

- в семейном волонтерстве отсутствует возрастной ценз, но, как правило, детей привлекают к волонтерству с четырех-летнего возраста.

Семейное добровольчество недостаточно развито в отечественной практике работы с семьями, носит эпизодический характер.

Анализ деятельности общественных организаций, работающих с семьями, имеющими детей с ограниченными возможностями здоровья, позволяет сделать вывод, что родители в большей степени активны как добровольцы, нежели дети, чье участие часто носит эпизодический характер. Это во многом объясняется особенностями здоровья детей. Большинство родителей становятся добровольцами после появления в семье ребенка с ограниченными возможностями. Выявлена большая вовлеченность в семейное добровольчество женщин, нежели мужчин. К добровольчеству также привлекаются отцы, бабушки. Добровольчество родителей сводится к помощи в организации мероприятий для нетипичных детей, помогают в поиске спонсоров, выступают водителями.

Наиболее популярные мотивы, побуждающие родителей нетипичных детей заниматься добровольчеством – расширение кругозора, желание узнать что-то новое, развить себя как личность, добровольчество придает смысл жизни. Также большей половиной выбран ответ «помогу я, помогут мне».

Кроме этого, родители-добровольцы используют возможность прохождения обучения фандрайзингу, бухгалтерскому делу, PR-технологиям, адвокатированию в рамках специализированных семинаров, школ, курсов.

Испытанные в добровольчестве трудности связаны с затруднениями в общении, которые происходят от недоверия окружающих.

По мнению родителей-добровольцев, значение семейного добровольчества сводится к обмену опытом и обучению семей, а также расширению возможностей воспитания нетипичных детей в социуме.

Таким образом, семья нетипичного ребенка одновременно является субъектом и объектом семейного волонтерства. При этом родители нетипичных детей являются более активными волонтерами, чем их дети.

Можем также констатировать, что семейное волонтерство в общественной организации направлено «на себя» (т.е. на членов организации), что обусловлено особенностями развития нетипичных детей. Занимаясь волонтерством, семьи помогают себе и друг другу в преодолении возникающих трудностей, т.е. семейное добровольчество в анализируемой общественной организации, сродни группе самопомощи.

Таким образом, специфика семейного добровольчества сводится к следующему: родители становятся добровольцами лишь после появления в их семье нетипичного ребенка; мотивы участия родителей не всегда носят альтруистичный характер; в большей степени в добровольчество вовлечены матери; участие детей в добровольчестве минимально, они часто выступают в качестве объекта социальной работы. При этом семейное добровольчество является тем ресурсом, который помогает семьям, имеющим нетипичного ребенка, успешно интегрироваться в общество.

#### **Список использованных источников**

1. Лаврентьев А.В. [Текст] / А.В. Лаврентьев // Социальная активность волонтеров// Всероссийский научно-практический журнал. – 2014. – № 3(11). – С. 6-12.
2. Постановление Правительства Самарской области от 23 декабря 2009 года №686 «О Концепции развития и поддержки добровольчества в Самарской области» [Электронный ресурс]. URL <http://docs.cntd.ru/document/945026137> (дата обращения 31.05.2015).
3. Смирнова Е.Р. [Текст] / Е.Р.Смирнова // Семья нетипичного ребенка: Социокультурные аспекты. – Саратов: Изд-во Саратов. Ун-та, 1996. – 192с.
4. Федосеева О.А. [Текст] / О.А.Федосеева // Особенности воспитания ребенка с ограниченными возможностями в семье // Молодой ученый. – 2013. – № 9. – С. 346-349.
5. Холостова Е.И. [Текст] / Е.И. Холостова // Словарь-справочник по социальной работе. – М.: Юрист, 1997. – 424с.

© Вандышева Л.В., 2015.

**Белянина М.А., Воронина Ю.В., Мартиросова Т.А.,**  
студентки первого курса групп УП.1-14-1, Э9-14-1,  
к.п.н., доцент кафедры физической культуры  
Красноярский институт железнодорожного транспорта  
ФГБОУ ВПО КрИЖТ, г. Красноярск, Российская Федерация

### **РАЦИОНАЛЬНОЕ ПИТАНИЕ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ СТУДЕНТОВ**

Студенческая пора очень насыщена и разнообразна. Она отличается большим перенапряжением нервной системы. Нагрузки, особенно в период сессии, увеличиваются до 15-16 часов в сутки. Нарушение режима дня и отдыха, хроническое недосыпание, характер питания и интенсивная информационная нагрузка могут привести к нервно-психическому срыву и заболеваниям желудочно-кишечного тракта.

Для компенсации сложившейся негативной ситуации необходимо в период экзаменационной сессии правильно и рационально питаться. Рациональное питание (от латинского слова *rationalis* — «разумный») — это физиологически полноценное питание здоровых людей с учетом их пола, возраста, характера труда, климатических условий обитания. Оно способствует сохранению здоровья, сопротивляемости вредным факторам окружающей среды, высокой физической и умственной работоспособности, что так необходимо студентам в период экзаменационной сессии. Суть рационального питания студентов составляют три основных принципа:

- равновесие между энергией, поступающей с пищей, и энергией, расходуемой студентами в процессе жизнедеятельности;

- удовлетворение потребности организма в определенном количестве, качественном составе и соотношении пищевых веществ;
- соблюдение режима "завтрак, обед, ужин" и сезонных особенностей.

Но, чаще всего, в этот непростой период жизни студенты питаются крайне нерегулярно, перекусывая на ходу, всухомятку, 1-2 раза в день, многие не пользуются услугами столовой. В рационе питания студентов преобладают углеводы, т.к. за счет них легче восполнить энергетические затраты. Но для нормальной жизнедеятельности организма в этот период необходимо сбалансированное поступление с пищей основных ее компонентов, а именно: белков, жиров, углеводов, витаминов, микроэлементов. Очень важно проследить за тем, чтобы калорийность рациона соответствовала энергетическим затратам организма в зависимости от индивидуальных особенностей - таких, как рост, вес, возраст и степень физической и эмоциональной нагрузки. Питание должно быть разнообразным, включать в себя мясо, рыбу, яйца, молочные продукты - основные источники белка, необходимого для роста и восстановления клеток и тканей организма и его нормальной жизнедеятельности в этот период. Жиры должны составлять около 30% от всей калорийности рациона, причем не менее трети от общего числа нужно использовать в виде растительных масел, их необходимо шире использовать при приготовлении салатов. Для улучшения деятельности головного мозга необходимо увеличить в рационе количество блюд из рыбы.

Для трапезы студентам следует выделять время. Питание должно быть полноценным и насыщенным. Завтрак не должен быть плотным. И необязательно набрасываться с утра на еду, только потому что так принято, особенно если нет аппетита. Отсутствие голода с утра - вполне естественное явление. Обед и ужин могут быть плотными, только ужинать следует за 1-3 часа до сна.

Правильное питание – это не только профилактика заболеваний желудочно-кишечного тракта, но и формирование здорового образа жизни студента. С правильно организованным режимом дня и отдыха не страшны ни погодные «катаклизмы», ни болезни, ни вирусы.

Особое внимание хочется уделить роли белка в питании студентов, так как в состав живого организма, отдельной его клетки входит белок. Без белка невозможна жизнь. В состав питания студентов должны входить различные продукты живой и неживой природы, которые и являются родником белка. Известны белки животного происхождения - мяса, яйца, рыба. Это белки, которые наиболее необходимы организму или, как принято говорить, полноценные белки. Крупы, хлеб, овощи, картофель и другие продукты неживой природы тоже содержат белки, которые также важны в безупречном питании ведущего здоровый образ жизни студента. Белки - сложные материалы. От жиров и углеводов они отличаются тем, что в их состав входит азот. Заменить их ничто не может. Аминокислоты растительных белков не похожи на белки нашего тела. Смесь растительных и животных белков в продукте создает ценность, удовлетворяющая потребности организма. Отсюда вытекает правило: чем больше всевозможных продуктов в питании студента, тем вероятнее, что он получит с пищей белки достаточно высокого качества. Белок служит строительным материалом клетки, но в ее состав входят также жиры и углеводы. Они участвуют в обмене веществ организма, направлены на окисление материалов. «Горение» обеспечивает студента жизненной энергией. "Бензином" для человеческого движка служат не только белки, но и жиры, и углеводы.

В опытах на контрольных животных, не получавших жиры, было выявлено, что продолжительность их жизни была вдвое короче. Кроме того, химический состав их тел изменялся. В их тканях было гораздо меньше фосфорсодержащих материалов, имеющих большое значение для нервной системы. Молочные жиры, которые являются частью

молока и молочных продуктов - масло, сливки, сметана, и также жир являются частью желтка и самым ценным продуктом питания, так как содержат некоторые важные для организма вещества. Жиры являются энергопоставщиками человека. Жиры в сравнении с белками и углеводами калорийны в два с лишним раза. Так известно, что при сгорании 1 г белка, или 1 г углеводов образуется 4,1 калории, а при сгорании 1 г жиров - 9,3. Жиры по структуре - довольно трудные материалы. В пищеварительном канале они подвергаются действию пищеварительного сока и распаду на более простые материалы. Раскол жиров происходит в тонком кишечнике под влиянием ферментов сока поджелудочной железы и кишечного сока, с помощью желчи. Желчь из печени пребывает в желчный пузырь, оттуда через каналы в кишечник. Желчь обеспечивает распад жиров до продуктов их всасывания.

Особое и определенное место в рациональном питании студента занимают углеводы. Источниками их являются растительные продукты - это хлеб, крупа, картофель, овощи, ягоды. Из продуктов животного происхождения ими обладает молочный сахар, находящийся в молоке. Пищевые продукты содержат различные углеводы, крупа и картофель содержит крахмал - трудный материал разлагаемый только пищеварительным соком. Во фруктах, ягодах и в небольшом количестве овощей углеводы содержатся в форме фруктового, свекловичного сахара, а также тростника и глюкозы. Эти материалы растворимы в воде. И те, и другие углеводы, и крахмал, и сахар - хорошее топливо для организма. Различие состоит в том, что сахар быстро усваивается организмом, в то время как крахмал должен быть переработан предварительно в пищеварительном канале на более простые элементы, что занимает определенное время. Это определяет их особенность и необходимость употребления в питании студентов во время экзаменационных сессий.

Исследования ученых позволили сделать заключение, что в продуктах кроме уже известных материалов - белков, жиров, углеводов имеются небольшие дозы материалов, необходимых для жизни, названных витаминами и минералами. Минералы так же являются частью нашего организма, они нуждаются в пополнении. Если пища студента насыщена различными продуктами в ней достаточно необходимых минеральных веществ, недостаток которых может вызывать сбои в работе органов и систем.

Любая живая клетка, любой живой организм не может существовать без воды. Вода - часть тканей человеческого тела. Кровь содержит приблизительно 80 % воды. Основные процессы, продолжающиеся в организме, связаны с водным присутствием, с растворением материалов в ней. Известно, что человек может существовать долгое время без пищи (месяц и больше), но в отсутствие воды погибает через несколько дней. Было установлено, что в целом количество воды, полученной человеком с едой и питьем, является в среднем равными 2-2,5 литра. Превышение нормы пробуждает усиленную работу сердца и почек, кроме того, минеральные вещества и некоторые витамины удаляются с водой. Поэтому не надо использовать воды больше, чем это необходимо для организма.

Еще в древние времена люди поняли, что во время длинного плавания в морях, в местах заключений и при плохих урожаях часто имели место многочисленные заболевания неизвестной природы. Стало ясно, что они вызваны микробами испорченных продуктов используемых в пищу. Поэтому стоит обращать свое внимание на свежесть продуктов. Многие продукты при неправильном хранении и обращении подвергаются достаточно быстрой порче и в этих случаях представляют определенную опасность для здоровья человека. Чаще всего порчу (гниение, плесневение, образование ядовитых веществ) вызывают обитающие в окружающей среде микроорганизмы, иногда даже патогенные организмы - виновники инфекционных болезней. В ряде случаев эта порча связана с изменением внешнего вида и химического состава продуктов, частичным высыханием, окислением и другими процессами. Поэтому даже полезные продукты, не первой свежести,

могут принести только вред, а не напитать организм энергией и необходимыми веществами.

Наблюдения показали, что студенты, правильно питавшиеся, ведущие здоровый образ жизни были бодры, активны, более выносливы и жизнерадостны. Они лучше учились и успешно сдавали сессию.

В заключение хочется отметить, что рациональное питание студентов - это залог поддержания активной жизнедеятельности, искусство ведения здорового образа жизни в студенческий период, ориентированное на сохранение здоровья и успешное освоение выбранной профессии. В дальнейшем приоритетным направлением нашего исследования будет выявление других, не менее значимых, факторов здорового образа жизни студентов.

### **Список использованной литературы**

1. В.И. Смоляр « Рациональное питание» ,Киев ,1991 г.
2. А.Василаки, З.Килиенко «Краткий справочник по диетическому питанию» Кишинев 1980г.
3. Донченко Л. В., Надькта В. Д. Безопасность пищевой продукции. - М.: Пищепромиздат, 2001.
- 4.Лифляндский В.Г., Закревский В.В., Андропова М.Н. Лечебные свойства пищевых продуктов. – М.: Терра, 1996.
- 5.Раздельное питание Н.У.Макарова 1996.
- 6.Популярно о питании. / Под ред. А.И. Столмаковой. – Киев, "Здоровья",1990.
7. Рациональное питание / Смоляр В.И. – Киев: Наук. думка, 1991.

© Белянина М.А., Воронина Ю.В., Мартиросова Т.А., 2015 г.

**Ильина Е.К.**, научный руководитель,  
кандидат биологических наук, доцент

**Емельянов В.В.**, студент 3 курса

**Иванов А.В.**, студент 3 курса

Кафедра Безопасности жизнедеятельности

и методики обучения безопасности жизнедеятельности

Институт физической культуры и спорта

Оренбургский государственный педагогический университет

г. Оренбург, Российская Федерация

### **ЭКСТРЕМИЗМ И ЕГО ПРОФИЛАКТИКА**

Мы живем в сложном и постоянно меняющемся мире, в котором проблема национального, этнического, социального и политического экстремизма стоит особенно остро. Мы каждый день слышим о все новых и новых случаях национализма, главным участником которых является молодежь, как слой наиболее остро и чутко реагирующий на все изменения общества [2].

Значимость культурно-нравственных ценностей в образовательном процессе для профилактики экстремизма, необходимость качественного обновления религиозного образования, преодоления социально-экономического расслоения в среде обучающихся анализируются в статье А.А. Саидова [3].

Проанализировав литературу, я выделил несколько главных психопрофилактических подходов к предупреждению проявлений экстремизма: Подход, основанный на распространении информации об экстремизме и организациях экстремистского толка. Данный подход является более часто встречаемым типом превентивных стратегий. Он основывается на предоставлении информации об экстремистских организациях и об угрозы их религиозных, националистических, политических идей, приведении фактов о житейских трудностях, обстановках и мотивах членов данных организаций. Социальные труженики устраивают акции и формируют проекты для информирования молодежи об экстремизме [4].

Подход, основанный на аффективном обучении. В базе этого подхода лежит абстрактное состояние о том, что проявлять нетерпимость к «другим» начинают, прежде всего, люди с недостаточно образованной эмоциональной сферой, вежливые в семьях, в каком месте существовал запрещение на представление чувств. Аффективное (напряженное эмоциональное) обучение базируется на осмысливании того, что нетерпимость почаше развертывается у личностей с трудностями в определении и выражении эмоций, имеющих так именуемые интерперсональные причины риска – низкую самооценку, неразвитую способность к сопереживанию (эмпатию). В связи с этим у них не создается знание копировать собственный и посторонний эксперимент переживаний, не развиваются навыки принятия решений в трудных стрессовых ситуациях. Кроме того, люди с полуграмотной возможностью беспрепятственно проявлять свои эмоции, традиционно недостаточно общительны, скованы в проявлении чувств, невысоко оцениваются ровесниками и потому готовы хоть какой ценой, даже средством правонарушений, подключиться в группу ровесников и существовать там принятыми. Социальные работники при этом подходе обязаны изучать клиентов править правильно своими чувствами.

Хотя предоставленная модель и является эффективной, в современных критериях она не может употребляться разьединенно от других, так как идеи экстремизма в настоящее время распространились не только на подростков с проблемной эмоциональной сферой, но и на почти все остальные круги этой возрастной группы. Кроме того, отечественная цивилизация воспитания малыша подразумевает определенные эмоциональные запреты на чрезмерное эмпатическое сопереживание, что, непременно, негативно воздействует на формирование личности в целом. Иными словами, родительские «не плачь, не ори, успокойся, будь мужчиной» и т. д., не считая популярной полезности, приносят еще и установленный урон. Подход, заданный на воздействии соц. причин.

Данный подход основывается на осмысливании такого, что воздействие ровесников и семьи играет главную роль, способствуя либо препятствуя зарождению экстремистских идей. С точки зрения предоставленного подхода важным причиной развития человека является соц среда как родник обратной связи, поощрений и наказаний. В связи с ним подчеркивается значимость социально направленной интервенции, представляющей собой особые программки для родителей, или программы, направленные на предупреждение вероятного общественного давления экстремистской среды.

Наиболее известными посреди таковых программ являются тренинги стойкости к соц давлению. Одним из принципиальных подходов в такого рода программках является служба с молодежными фаворитами — детьми, желающими войти определенное обучение, для того чтоб в предстоящем исполнять профилактическую антиэкстремистскую активность в собственной школе, в собственном районе [1].

### **Список использованной литературы**

1. Абдулатипов Р.Г. Проблемы профилактики экстремизма // Этнопанорама, 2002, №2 - С.74 - 91.



2. Аминов, Д.И. Молодежный экстремизм / Д.И. Аминов, Р.Э. Оганян. - М., 2005. – 200 с. С. 125.

3. Саидов, А.А. Проблемы профилактики экстремизма в системе образования Республики Дагестан / А.А. Саидов //Сб. ст. межрегиональной научно-практической конференции «Противодействие этническому и религиозному экстремизму на Северном Кавказе». Майкоп, 2009. – 198 с.

4. Саралиева З.Х. Социальная работа как профессия / Под ред. З.Х. Саралиевой. – Н. Новгород: ННГУ, 1996. – 316 с.

© Ильина Е.К., Емельянов В.В., Иванов А.В.,

**Короб В.Л.,**

преподаватель кафедры лингвистики  
КФ МГТУ им. Н.Э. Баумана,  
г. Калуга, Российская Федерация

## **РАБОТА КУРАТОРА СО СТУДЕНТАМИ В ВУЗЕ И ЕЕ ОСОБЕННОСТИ**

Одной из задач совершенствования воспитательного и улучшения качества учебного процесса в ВУЗе является работа куратора.

Центральным звеном системы воспитания и обучения будущих специалистов является учебный процесс, и на кураторе учебных групп лежит ответственность за выполнение этого процесса. Вся работа куратора строится на принципах взаимного доверия, уважения, активного диалога, помощи студентам группы со стороны куратора и всего педагогического коллектива университета.

На начальном этапе знакомства с группой куратор изучает личные дела студентов с целью изучения состава группы, их деловые качества, содействует адаптации студентов к условиям учебного процесса, принятым нормам и этике поведения в университете, к предварительному выбору актива группы.

В этом ему поможет анкетирование «Общие сведения о студентах группы», включающее вопросы: поступление, место проживания, состав семьи, форма обучения, состояние здоровья, контактный телефон, сведения о родителях.

Анализ интересов и направленности студентов также имеет для куратора значение. Он выясняет, какие у студентов любимые занятия, интересы научные и технические, эстетические, интересы к профессии, чем привлекает специальность, участие в кружках: предметных, технических, научных, литературных, музыкальных, спортивных, художественных (призы, награды, спортивные разряды).

В учебе студента и успешном выполнении всех задач большую роль играет актив группы: староста, его заместитель по учебной работе, профорг, ответственный за проведение политинформации, спорторганизатор, секретарь. Группа выбирает их на собрании. Их задача – знать и добросовестно выполнять свои обязанности. Кандидатура старосты утверждается деканом факультета. Если староста не справляется со своими обязанностями, он может быть, по рекомендации куратора, заменен деканом другим студентом группы.

Удачно подобранный актив – 50% успеха работы куратора и всех преподавателей по созданию творческого климата студенческой группы. Староста постоянно информирует куратора о посещении, выполнении учебного плана и дисциплине группы.

Там, где куратор работает с активом и студентами группы с должным вниманием и проявляет активность и заботу о них, группа, как правило, имеет высокую успеваемость и активно участвует в общественных мероприятиях. Несомненно, что вся работа куратора должна постоянно совершенствоваться, укреплять подлинное, творческое сотрудничество преподавателя и студента.

План работы куратора представляет собой органичное сочетание воспитательных мероприятий с учебной работой. В него входит: формирование, жизненного мировоззрения, воспитание сознательного и активного отношения к учебе, к традициям университета, спортивная работа в группе. Так как у каждого студента есть «Памятка первокурсника», то в план работы группы включаются основные положения из нее. Кроме того используются: рабочий учебный план группы, который должен быть у каждого студента; смотр успеваемости, проводимые деканатом; «Российская газета» за неделю; график выполнения контрольных мероприятий; график проведения собраний в группе; график посещения общежитий; пакет документов деканата в помощь куратору.

План куратора отражает работу с отстающими студентами и постоянный контакт с преподавателями, работающими в группе, и родителями студентов.

На собраниях группы обсуждается посещаемость, успеваемость, планируемые мероприятия, выполнение учебного плана; выявляются проблемы студентов, оказывается помощь в решении бытовых проблем.

После проведения смотров текущей успеваемости подводятся их итоги с подробной оценкой учебы каждого студента. На них могут быть приглашены преподаватели дисциплин, по которым большинство студентов имеют неудовлетворительные оценки.

Будущий инженер должен иметь широкий кругозор, должен понимать внутреннюю и внешнюю политику государства, принцип организации производства и воспитания масс, владеть знаниями на уровне современных достижений науки и техники, решать задачи научно-технического прогресса, научной организации труда в управлении производством.

Любое знание может стать подлинным знанием человека только в результате его собственной познавательной активности. Оно побуждает к самостоятельному решению сложных вопросов, с которыми студенты встретятся в жизни и на производстве.

В решении этой проблемы окажет помощь анкетирование познавательной потребности студентов. В ходе анкетирования выясняется способность студента к умственной работе, сообразительность, интерес к дополнительной литературе, художественной и по специальности.

Куратор постоянно находится в контакте со студентами, выявляя их черты характера и проблемы в учебе. Помощь ему может оказать анкетирование оценки психосоциальной адаптированности студента к учебе в университете и особенности вхождения студента в учебный процесс. Оно выявляет организованность, инициативность, выдержку, устойчивость поведения, агрессивность и статус в группе, а также жалобы студента. Важную роль в процессе обучения и воспитания студентов играет их информированность об объеме самостоятельной работы, форма и сроки контроля заданий по дисциплинам, уверенность в правильности сделанного выбора факультета, специальности, оценка студентом вероятности сдачи предстоящей сессии, удовлетворенность своим положением в группе, возникающие конфликты с преподавателями.

Особенности работы куратора с группой в ходе учебного процесса: создание дружного сплоченного коллектива, способного выполнять поставленные задачи, особенно важно на первом курсе; создание актива группы, который помогает куратору и группе качественно выполнять все поставленные задачи; сочетание индивидуальной работы студента с общественно- массовой работой, жизнью коллектива; рекомендовать ведущей кафедре

привлекать способных, заинтересованных к научной работе студентов; работа со слабо подготовленными школой, отстающими по учебному плану, недисциплинированными студентами; связь куратора с преподавателем; прочная и активная связь с родителями дает хорошую возможность воспитывать и осуществлять план работы куратора; связь с деканатом, доведение до студентов приказов и распоряжений деканата и контроль за их выполнением.

В своей работе куратор использует следующие документы: «Памятка первокурсника», Журнал куратора, Рабочий учебный план на год, Смотры успеваемости за семестр.

Хотелось бы высказать ряд пожеланий:

1. Выделить в учебном плане занятий время для работы куратора с группой: час куратора.

2. В эпоху экономическо – рыночных отношений работа куратора должна быть оплачиваемой, хотя бы дифференцировано.

Подготовка специалистов-инженеров для промышленности – сложная многоплановая задача. Процесс этой подготовки в ВУЗе происходит на протяжении всего времени обучения студентов и является результатом кропотливой и плодотворной работы деканата, преподавателей общеобразовательных и специальных дисциплин, общественных организаций и кураторов.

Статья написана на основе опыта куратора с использованием пакета документов деканата.

© Короб В.Л., 2015

**Курганкова А.А.,**  
ассистент кафедры общественных наук  
БИФ КемГУ,  
г. Белово, Российская Федерация

## **ПРАВОВОЕ ВОСПИТАНИЕ КАК МЕТОД БОРЬБЫ С КОРРУПЦИЕЙ**

В настоящее время государство и все гражданское общество России отчетливо осознают пагубное воздействие коррупционных факторов на российскую экономику, производство и предпринимательскую деятельность. Совершенно очевидно, что коррупция в масштабах всей страны трансформировалась в системную проблему [1].

На сегодняшний день основными из методов борьбы с коррупцией признаются: усовершенствование антикоррупционного законодательства и ужесточение наказания за такие противоправные деяния.

Идеальных государств не существует, и коррупция - весьма живучее явление, однако, сдержать размах коррупционных проявлений не только возможно, но и жизненно необходимо, для этого необходимо создавать атмосферу нетерпимости к таким проявлениям в обществе.

Одной из основных задач антикоррупционной политики государства является перелом общественного сознания. Основой для решения этой задачи может являться правовое воспитание студенческого общества, будущих государственных и муниципальных служащих, должностных лиц.

В связи с этим президиум Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции рекомендовало учебным заведениям осуществлять разработку научного и учебно-

методического обеспечения противодействия коррупции (протокол от 16 февраля 2011 г. № 22) [2]

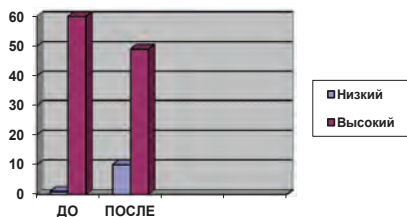
В результате этого президиумом Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции было издано директивное письмо в адрес образовательных организаций, в котором были представлены следующие требования: внедрить в учебный процесс антикоррупционные формы обучения, подготовить учебно-методическую документацию для преподавания дисциплины с антикоррупционными формами обучения. В качестве методической поддержки образовательным организациям Институтом законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации разработана типовая программа учебной дисциплины «Коррупция: причины, проявления противодействие». [3]

На основании вышеуказанных документов в БИФ КемГУ был разработан курс на 72 часа с одноименным названием «Коррупция: причины, проявления противодействие» для всех реализуемых образовательных программ. Целью данной учебной дисциплины является изучение коррупции как негативного социально-правового явления. Первоочередной задачей является антикоррупционное воспитание обучающихся. При изучении дисциплины рассматриваются: природа данного явления, принципы и методы борьбы с коррупцией, правовые основы противодействия коррупции, коррупционные правонарушения уголовного и административного характера, способы расследования таких преступлений, международное сотрудничество в данной области.

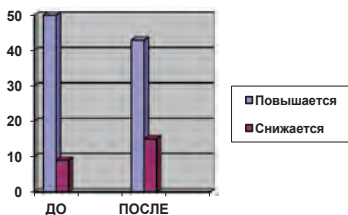
В 2014-2015 учебном году учебная дисциплина была изучена студентами как очной, так и заочной форм обучения, а это около 300 обучающихся, особый интерес к учебной дисциплине был проявлен обучающимися по направлению «Юриспруденция».

Студентам 4 курса очной формы обучения (59 опрошено), было предложено высказать свое мнение по вопросам коррупционного характера в форме анкетирования до начала изучения дисциплины и после ее изучения (результаты анкетирования представлены в виде диаграмм).

1. Как Вы считаете, сегодня уровень коррупции в России высокий или низкий?

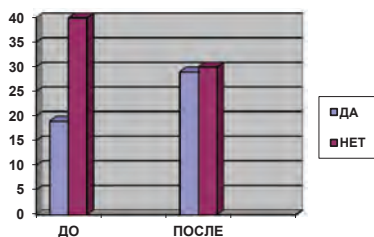
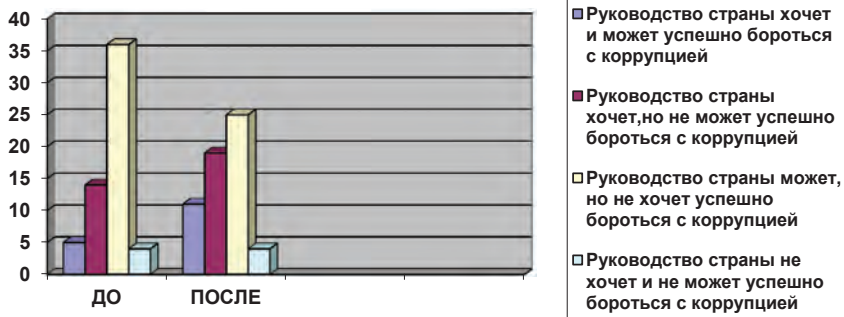


2. По Вашему мнению, в настоящее время уровень коррупции в России снижается или повышается?

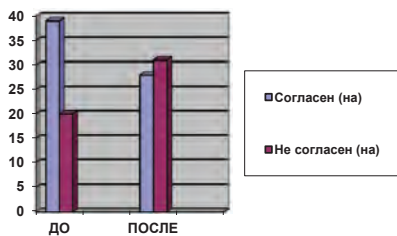


3. С каким из приведенных ниже суждений о борьбе с коррупцией Вы согласны?

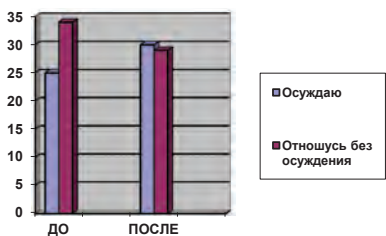
4. Как Вы думаете, в принципе можно или не возможно искоренить коррупцию в России?



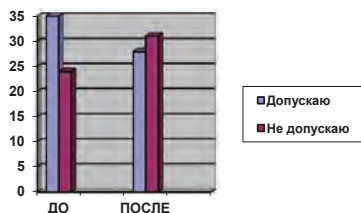
5. Согласны ли Вы с мнением или не согласны, что почти каждый человек будет брать взятки, если ему их давать?



6. А тех кто дает взятки, Вы лично осуждаете или относитесь к ним без осуждения?



7. Вы допускаете или исключаете, что в какой-либо ситуации дадите взятку должностному лицу?



Из анализа проведенного анкетирования обучающихся можно сделать анализ, о возможности достижения основной цели и задачи изучения учебной дисциплины «Коррупция: причины, проявления, противодействие» - представление такого социального явления «Коррупция», как негативное.

#### Список использованной литературы:

1. Юсупов М.Р. Институты гражданского общества и предпринимательства в России как субъекты и фактор реализации и совершенствования антикоррупционного законодательства/ М.Р. Юсупов// Противодействие коррупции: проблемы и перспективы законодательного обеспечения Серия: Проблемы национальной безопасности.- №10 (453), 2012.- С. 4.

2. Письмо Совета при Президенте РФ по противодействию коррупции от 22.12.2011г. № ИБ-16412 «О подготовке образовательных программ с использованием зарубежного опыта по формированию антикоррупционного мировоззрения у школьников и студентов». – М., 2011. - С. 1-2.

3. Письмо Департамента развития образования Минобрнауки РФ от 11.05.2012г. № 12-633 «Об учебных антикоррупционных программах». – М., 2012. – С. 1-2.

© Курганкова А.А., 2015

**Ельчанинова Г.Г., Мельников Р.А.**

кандидаты педагогических наук, доценты  
кафедры математики и методики её преподавания  
ЕГУ им. И.А. Бунина,  
г. Елец, Российская Федерация

#### ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ЗАДАЧИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ МАТЕМАТИКИ

Деятельность по решению и обучению решению математических задач является одной из основных составляющих профессии учителя математики. Психологами выявлено, что наиболее интенсивная мыслительная деятельность при обучении математике, т.е. в учебно-познавательной деятельности самих студентов – будущих учителей математики, наблюдается у них при поиске решения задач. Для большинства математических задач,

которые не относятся к группе тренировочных, процесс решения в основном заключается в поиске решения задачи.

Один из видов деятельности – творчество. Оно может быть научным и художественным. В любом случае, когда говорят о творчестве, имеют в виду получение чего-либо нового (продукта или способа деятельности). При решении школьных математических задач студентами творчество может проявляться как поиск или исследование. Это формы творчества.

Понятия поиска и исследования являются родственными, более того, у них есть взаимопроникающие элементы. Поиск может проходить в форме исследования, а исследование включает в себя поиск как необходимый компонент.

Исследование буквально означает «извлечение информации из следа, из следствий». Для того чтобы провести исследование, нужно собрать факты, выполнить их анализ, сформулировать проблему, выдвинуть гипотезы по её разрешению. Далее следует выполнить проверку гипотезы, сделать вывод, сформулировать возможные практические приложения и проверить правильность результатов. Все перечисленные компоненты входят в так называемый цикл исследования. Если говорить об исследовании при решении школьных математических задач, то здесь выполняется не весь цикл исследования, а лишь отдельные его этапы.

Всякую деятельность можно определить как решение задач различного класса и уровня. Следовательно, и исследовательская деятельность – деятельность по решению исследовательских задач.

Для формулирования исследовательской задачи, нужно изменить формулировку обычной задачи так, чтобы поставить учащихся перед фактом недостаточности знаний и необходимости их самостоятельного приобретения. Вопрос задачи должен быть сформулирован так, чтобы он вызывал привлечение самостоятельности ученика, чтобы школьники пришли к необходимости привлечения и сопоставления фактов, а также необходимости догадок и выводов. В то же время вопрос не должен быть подсказывающим или толкающим на неправильную догадку. Таким образом, чтобы задача стала исследовательской, в неё нужно поместить поисковую ситуацию, которая может выражаться в разных подходах к решению, в рассмотрении нескольких случаев, в каждом из которых возможно получение разных ответов.

В зависимости от уровня готовности студентов и школьников (при прохождении педагогической практики) формирование исследовательской деятельности можно вести на трёх уровнях: в процессе рассмотрения задач, способ решения которых известен, частично известен и неизвестен.

В первом случае внимание уделяется формированию таких умений, как осуществлять наблюдение, проводить аналогию и т.д. (то есть здесь акцент делается на одном из начальных этапов исследовательской деятельности).

На втором уровне подключается умение выделять из общего частный случай и умение обобщать.

Третий уровень позволяет формировать наивысшую форму исследовательской деятельности – творчество. Для задач, используемых при этом, в формулировке должны быть слова: верно ли, проверьте, рассмотрите возможные случаи, при каком условии и т.д.

Предприняв попытку проанализировать задачи (на примере темы «Абсолютная величина»), предполагающие исследовательскую деятельность, мы выделяем следующие типы исследовательских задач:

1) *по элементам исследовательской деятельности*: на анализ, сравнение, обобщение; на умение целенаправленно наблюдать; на умение выделять из целого частные случаи; на

вычленение главного звена в условии (для абсолютной величины – граница случаев); на установление внутрисубъектных связей; на выдвижение гипотез; на построение возможных формулировок и решение соответствующих задач (на определение потенциала задачи; задачи без вопроса); на дополнение и изменение формулировки; на рефлексивное осмысление своих действий; на сравнение различных способов решения, анализ возможных способов решения (с целью подготовки к организации учебно-исследовательской деятельности школьников);

2) *по математическому материалу*: задачи на решение уравнений, неравенств, систем (аналитически, графически); задачи на исследование функций; задачи на описание ситуации на математическом языке (уравнение прямой и т.п.).

### **Список использованной литературы**

1. Ельчанинова Г.Г., Мельников Р.А. Концепция дисциплины по выбору «Исследование и поиск решения задач в школьном курсе математики» / Г.Г. Ельчанинова, Р.А. Мельников // Математический вестник педвузов и университетов Волго-Вятского региона. Выпуск 17: периодический межвузовский сборник научно-методических работ. Киров: Изд-во ООО «Радуга-ПРЕСС», 2015. С. 126-130.

2. Соколов, В. Н. Педагогическая эвристика: учебное пособие для студентов вузов / В. Н. Соколов. М.: АО «Аспект пресс», 1995. 254 с.

© Ельчанинова Г.Г., © Мельников Р.А., 2015

**Коновалов Е.Ф.**, ассистент кафедры педагогики НИУ «БелГУ»,  
**Саункина О.А.**, студентка 3 курса факультета математики  
и естественнонаучного образования НИУ «БелГУ»,  
г. Белгород, Российская Федерация

## **ТЕХНОЛОГИЯ ПЛАНИРОВАНИЯ РАБОТЫ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ (из опыта работы учителя)**

В истории развития Российской общеобразовательной организации важнейшее место всегда отводилось институту классного руководства. Ведущую роль в формировании и становлении личности ребенка, раскрытии его самобытности, способностей и потенциальных возможностей, дает именно классный руководитель. Он прогнозирует, анализирует, сотрудничает, контролирует повседневную жизнь и деятельность обучающихся своего класса.

Классный руководитель - педагог, осуществляющий организацию, координирование и проведение внеурочной воспитательной работы в закрепленном за ним классе. Основная задача классного руководителя - скоординировать все воспитательные влияния на учеников в целях развития личности посредством включения их в многообразные виды деятельности и взаимоотношения [2].

Основное в работе классного руководителя - воспитание коллектива обучающихся. Х. И. Лийметс отметил: «Воспитание – это целенаправленное управление процессом развития личности» [1]. Это важно потому, что выйдя из учебного заведения, ребенок войдет в различные коллективы. От того, насколько успешно пройдет его адаптация в этих коллективах, зависит и его психологический комфорт, и успешность в любой деятельности.



Эффективность деятельности классного руководителя во многом определяется грамотным планированием работы, которое предполагает составление различных видов документации.

Итогом технологии конструирования образовательного процесса является материализация проекта педагогической деятельности в виде плана, плана-конспекта или конспекта в зависимости от опытности педагога. При этом важно отметить, что при составлении планов организации учебно-познавательной деятельности школьников (уроков и других форм организации учебного процесса) учитель имеет возможность обращаться к имеющимся рекомендациям, а при планировании воспитательной работы, учитывая ее специфику и принципиальное отличие от преподавания, многие, в том числе опытные педагоги, испытывают большие затруднения [3, с.425].

При планировании работы классному руководителю необходимо учитывать:

- 1) результаты предыдущей работы и выводы, полученные в ходе ее анализа;
- 2) воспитательные и организационно-педагогические задачи;
- 3) материалы, педагогические и методические рекомендации по работе с учащимися и классным коллективом, родителями;
- 4) передовой опыт страны, города, школы;
- 5) традиции школы и классного коллектива и т.д.

В зависимости от личностных установок и стиля работы классный руководитель может составлять различные планы:

- программу воспитательной работы в классе;
- план работы на год, полугодие, четверть, месяц, неделю, день;
- план работы по важнейшему направлению на определенный период (месяц, год, несколько лет), например по нравственному воспитанию учащихся, профориентационной работе;
- план подготовки и проведения воспитательного мероприятия и родительского собрания;
- план работы с творческим объединением, родительским комитетом и т. п.;

Классный руководитель должен помнить, что процесс планирования не заканчивается написанием плана, а продолжается в течение года, поскольку составляются более частные, конкретные планы воспитательных мероприятий, в соответствии с которыми план работы постоянно корректируется.

В выборе вида деятельности классный руководитель практически не ограничен. Надо только, чтобы она была ориентирована на эмоциональную сферу обучающихся. Положительные эмоциональные переживания самым благотворным образом влияют на развитие личности детей, формируют и закрепляют положительный стереотип поведения.

Традиционная структура плана работы классного руководителя имеет следующий вид:

Краткая характеристика и анализ состояния воспитательной работы.

Воспитательные задачи.

Основные направления и формы деятельности классного руководителя.

Координация воспитательной деятельности учителей, работающих в классе.

Работа с родителями и общественностью.

В качестве примера можно привести опыта работы классного руководителя 8 кл. МАОУ «Гимназия №1» г. Белгорода Анохиной Л.И. В эксперименте приняли участие 46 обучающихся (27 девочек и 19 мальчиков).

В ходе нашей работы ребятам предлагалось заполнить анонимно анкету, вопросы в которой соответствовали плану воспитательной работы.

Вопросы:

Нравится ли Вам принимать участие в жизни своего класса (оформлять класс, выпускать газеты-поздравления и т.д.)?

1. Интересно ли Вам принимать участие в школьных, городских предметных олимпиадах?
2. Привлекает ли Вас участие в спортивных соревнованиях?
3. В каком виде деятельности Вы бы хотели принимать участие дополнительно?
4. Какое Вы могли бы внести своё предложение, чтобы школьная жизнь стала ещё интересней?

Нами были получены следующие результаты:

Вопросы	Ответ «да»	Ответ «нет»
1.Нравится ли Вам принимать участие в жизни своего класса (оформлять класс, выпускать газеты-поздравления и т.д.)?	76%	24%
2.Интересно ли Вам принимать участие в школьных, городских предметных олимпиадах?	83%	17%
3.Привлекает ли Вас участие в спортивных соревнованиях?	70%	30%

Исходя из полученных результатов, мы можем сделать вывод о том, что большинству обучающихся нравится учиться в своём классе, принимать участие в жизни класса. Это говорит о небезразличии детей, они заботятся об окружающей обстановке в своём "маленьком мире". Активно участвуют в различных олимпиадах. Не очень привлекают девочек спортивные соревнования, но мальчики с удовольствием в них участвуют.

Виды деятельности, в которых ребята хотели бы принимать участие:



На последний вопрос обучающимся было задание внести своё предложение, чтобы их школьная жизнь стала ещё интересней.

Нами были получены следующие результаты:

Среди девочек было предложение совместного проведения времени, в том числе походы в кино с классом.

Среди мальчиков - ввести мероприятия познавательного характера, желание сделать школьные шкафчики, стремление изучать военную технику.

А всех ребят объединили желания: сделать живой уголок в гимназии, отменить форму, поездки за город, больше турслётов (2 раза в год).

Мы видим, что классный руководитель прикладывает максимум усилий, учитывая при этом интересы и возможности обучающихся.

Безусловно, работа с учениками - это "живой организм", который требует постоянного внимания и корректировки время от времени. Проведя анализ анкетирования, можно рекомендовать классному руководителю по возможности добавить пожелания ребят в план воспитательной работы, чтобы они чувствовали себя ещё более комфортно, в своем коллективе, и процесс обучения и воспитания оставался на высоком уровне.

#### **Список используемой литературы:**

1. Лийметс Х.-Й. Как воспитывает процесс обучения. М., 1982.-96с.
2. Седова Л.Н., Толстолуцких Н.П. Теория и методика воспитания: Конспект лекций.
3. Сластенин В.А. Педагогика: Учеб.пособие для студ.высш.учеб.заведений/ В.А.Сластенин, И.Ф.Исаев, Е.Н.Шиянов; Под ред.В.А.Сластенина.-3-е изд., стереотип.-М.: Издательский центр «Академия», 2004.-576с.

© Коновалов Е.Ф., Саункина О.А., 2015

**Сидоров Д.Г.,**

доцент

кафедры физической культуры ННГАСУ,

**Большев А.С.,**

доцент

кафедры здоровьесберегающих технологий ННГАСУ,

г. Нижний Новгород, Российская Федерация

#### **АНАЛИЗ МЕДИКО-ПСИХОЛОГО–ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ У СТУДЕНТОВ ВУЗА**

В исследовании приняло участие 819 студентов 3-х вузов г. Нижнего Новгорода из них: 214 студентов первого курса (74,77% девушек и 25,23% юношей); второго курса - 220 студентов (67,27% девушек и 32,72% юношей); третьего курса - 205 студентов (77,07% девушек и 22,93% юношей); четвертого курса - 180 студентов (67,22% девушек и 32,78% юношей).

По результатам субъективной оценки состояния здоровья из общего числа обследуемых только около 9-ти % студентов первокурсников оценивают свое здоровье как отличное (7% - к четвертому курсу), около 40% - как отличное с оговорками (19%), около 12-ти % - как удовлетворительное (7%), остальные студенты (около 38%) оценивают свое состояние здоровья как среднее и ниже среднего (65% - соответственно к четвертому курсу). Основными причинами ухудшения здоровья, оказывающими существенное влияние на здоровье студентов, наряду с нерациональным режимом дня и большой учебной нагрузкой, являются такие факторы, как несбалансированное питание, гиподинамия, вредные привычки, отсутствие возможности заниматься физической культурой, дефицит

свободного времени, нехватка финансовых средств, ограничение по состоянию здоровья, отсутствие мотивации и интереса к здоровому образу жизни.

Динамика исследуемых показателей у здоровья студентов с первого по четвертый курс отражает статистически достоверное ( $p < 0,005$ ) снижение уровня качества жизни студентов (по тесту SF-36), как физического с  $85,88\% \pm 3,98$  б. до  $68,75\% \pm 1,65$  б., так и психического компонентов качества жизни с  $61,46\% \pm 0,95$  б. до  $56,37\% \pm 1,46$  б. Более низкие исходные показатели психического качества жизни связаны, прежде всего, с низким уровнем отдельных компонентов личностного развития студентов, индивидуальной культуры здоровья и воспитания, психологической неготовностью преодолевать стрессогенные ситуации. Анализ функционального состояния студентов выявил нарастание с первого курса уровня невротизации у студентов с  $5,61\%$  до  $13,33\%$  к четвертому курсу.

По данным анализа интеллектуального блока структуры личности по тесту Кеттелла выявлено, что более 60% студентов первого курса испытывают трудности в обучении в вузе. Так, анализ структуры личности выявил, что у студентов первого курса около 80% студентов имели функциональную незрелость эмоционально-волевой сферы личности. Уровень самооценки по шкалам тревожности и фрустрации психических состояний у студентов первого курса – низкий, при среднем уровне показателей по шкале агрессивности и ригидности, что свидетельствует о том, что у студентов первого курса нет завышенной самооценки, они не тревожны, устойчивы неудачам и не боятся ожидаемых трудностей, при среднем уровне агрессивности и ригидности.

Анализ результатов исследования показал, что основные функции ценностных ориентаций студентов достаточно однородны и развиты слабо. Студенты всех курсов практически не участвуют в происходящих вокруг них событиях и мало их контролируют, слабо интересуются общественной жизнью. В большинстве случаев смысложизненные ориентации студентов обоих курсов направлены на настоящее время - на решение сиюминутных задач.

Анализ результатов диагностики показал, что у 43,51% студентов первокурсников синдром эмоционального выгорания (СЭФ) находится в стадии формирования. Анализ динамики распространения синдрома у студентов с первого по четвертый курс показал, что среди студентов первого курса фаза резистенции сформировалась у 26,63%, что достоверно ниже, чем у студентов четвертого курса - 40,55%. Сформировавшаяся стадия резистенции СЭВ проявляется в неадекватном эмоциональном реагировании на происходящее, эмоционально-нравственной дезориентации при эмоциональном дефиците и редукции профессиональных обязанностей студентов высшего учебного заведения, т.е. в целом, студенты с трудом управляют своим эмоциональным статусом.

Фаза истощения достоверно выше у студентов четвертого курса - 12,22%, по сравнению с первокурсниками - 3,73%. Достоверные отличия выявлены между показателями в стадии формирования фазы истощения 40,55% (четвертый курс) и 18,22% (первый курс).

Полученные данные исследования СЭВ соответствовали данным экспресс-диагностики невроза и показателям адаптационного потенциала.

Результаты копинг-теста свидетельствует о том, студенты первого курса имеют средний уровень напряженности копинг-механизмов, соответствующий среднему, адаптационному потенциалу личности в пограничном состоянии по следующим копинг-стратегиям: «конфронтационный копинг», проявляющийся в агрессивных усилиях по изменению ситуации; данная стратегия предполагает определенную степень враждебности и готовности к риску; «дистанцирование», проявляющееся в виде усилий по отдалению от стрессовой ситуации и уменьшения ее значимости; «самоконтроль» проявляющийся в виде усилий по регулированию своих чувств и действий; «поиск социальной поддержки»,

проявляющийся в виде усилий в поиске информационной, действенной и эмоциональной поддержки; «бегство-избегание», проявляющееся в мысленном стремлении и поведенческих усилиях, направленных к бегству или избеганию решения проблемы; «планирование решения проблемы», проявляющееся в проблемном фокусировании усилий по изменению ситуации, включающие аналитический подход к проблеме.

Студенты первого курса имеют низкий уровень напряженности копинг-механизмов, соответствующий адаптивный вариант копинга по копинг-стратегии «принятие ответственности», проявляющейся в виде признания своей роли в проблеме и выборе способов ее решения. А также имеют высокую напряженность копинга, свидетельствующую о выраженной дезадаптации по копинг-стратегии «положительная переоценка», проявляющаяся в виде усилий связанных с ростом собственной психофизической культуры личности.

У студентов четвертого курса напряженность копинг-механизмов, соответствующих среднему уровню отмечена по копинг-стратегии – «принятие ответственности», проявляющейся в виде признания своей роли в проблеме и выборе способов ее решения. Копинг-стратегия «планирование решения проблемы» находится на высоком уровне напряженности, что свидетельствует о выраженной дезадаптации данной стратегии.

Полученные данные свидетельствующие о достаточно низком уровне здоровьесформирующих компетенций у студентов на первом курсе, только 28,50% студентов имеют минимально достаточный уровень развития здоровьесформирующих компетенций, на втором курсе – 35,90%, на третьем курсе - 30,73%, на четвертом курсе – 30,55%.

Полученные данные свидетельствуют о том, что сложившаяся в вузах учебно-воспитательная система ориентированная здоровье и здоровый образ жизни нуждается в новых и современных методиках, технологиях и социально-значимых ориентирах, которые смогут обеспечить переход здоровьесориентированный компетенций и ценностных ориентаций студентов на качественно новый уровень.

© Сидоров Д.Г., Большев А.С.

## ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

**Бабина А.А.,**

к.п.н., доцент кафедры физической культуры и спорта  
Тюменский Государственный Архитектурно-строительный Университет  
г. Тюмень, Российская Федерация

**Утусиков С.А.,**

ст.преподаватель кафедры физической культуры и спорта  
Тюменский Государственный Архитектурно-строительный Университет  
г. Тюмень, Российская Федерация

### **К ПРОБЛЕМЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ ЛИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИВАЮЩЕГОСЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА**

Процесс и результат активного социального взаимодействия субъекта не может рассматриваться в отрыве от социокультурной характеристики общества, чем и является "образовательное пространство" (С.К. Бондырева, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, Л.С. Выготский и др.).

Понятие "развивающееся профессионально-образовательное пространство" связано с анализом основных факторов, определяющих профессиональное становление и развитие личности, которое является процессом и результатом социальной активности субъекта в контексте социально-профессиональной деятельности (Э.Ф.Зеер, Е.А. Климов, Н.С. Пряхников и др.).

В процессе профессионального становления и развития перед личностью встает ряд проблем, связанных с профессиональным самоопределением, образованием, повышением квалификации, выбором профессии, профессиональным ростом и карьерой, профессиональной адаптацией и достижением вершин профессионализма. Взаимодействие многоплановых факторов, обуславливающих непрерывное профессиональное развитие личности связано также с ведущими смыслообразующими компонентами: возрастными психологическими изменениями человека во времени, развитием и преобразованием ведущей деятельности субъекта и самим процессом и результатом непрерывного профессионального образования [2, с. 31].

Движение личности в профессионально-образовательном пространстве и времени профессиональной жизни сложное и многогранное явление, предполагающее выработку собственной позиции в ситуации неопределенности в соответствии со своими потребностями, интересами, мечтами, возможностями. Выработка определенной позиции затрагивает различные составляющие структуры личности и включает в себя самоопределение и самоактуализацию.

Самоопределение личности - сознательный акт выявления и утверждения собственной позиции в проблемных ситуациях [1, с. 326].

Самоактуализация - полное использование своих талантов, способностей, возможностей, потенций [3, с. 8]. Очевидно, что полное использование своих сил в процессе самоутверждения приводит не только к развитию психофизических потенций и самосовершенствованию, но и к внутриличностным конфликтам. И, конечно, внутриличностный конфликт может разрешаться конструктивно и деструктивно. Это определяет, в свою очередь, состояние психического и психологического здоровья личности.

Психическое здоровье согласно определению Всемирной организации здравоохранения рассматривается как состояние душевного благополучия, характеризующееся отсутствием болезней и активным, целенаправленным приспособлением (адаптацией) к окружающему миру, выражающимся в самоорганизации и саморегуляции. Психологическое здоровье ассоциируется с потребностью в самоактуализации личности, способностью к рефлексии, смыслообразованию и реализации базовых ценностей культуры (А.Маслоу, И.Ялом, Э.Фромм, и др).

В контексте образовательного пространства способность к самоопределению и самоактуализации - составляющие психологического здоровья человека, обуславливающие не только определенный стиль и способ мышления, но и стремление качественно изменить свою жизнь. Наилучшим образом решать жизненные задачи, быть постоянно профессионально и социально мобильным, полностью реализова свой личностно - профессиональный потенциал с наименьшими физическими, психическими, энергетическими затратами для человеческого организма - задача не простая. Переход от знаниево - ориентированной парадигмы образования к ценностно - смысловой требует от личности готовности и способности обучаться, переобучаться на протяжении всей жизни, делать свой социальный выбор так, чтобы полученное образование пригодились "на протяжении всей жизни". Образование - это не только система знаний, умений и навыков. Это не только результат воспитания, но и ценность, система, прогресс, определяющий создание условий для дальнейшего самоопределения и самореализации личности. Утрата человеком способностей к осознанию своих возможностей, нереализованность того потенциала, который заложен природой (кем мог бы стать человек, но не стал) - ведет к нарушению индивидуальной траектории личностно-профессионального развития, обуславливает дезадаптацию, деформацию личности. Следовательно, нарушение состояния психологического и психического здоровья. Устранить препятствия для личностного роста, определить свой личностный потенциал, создать возможности для самоопределения, самоактуализации и самовыражения - основа психологического здоровья, это задача не только системы образования, но и науки в целом. Ее решение затрагивает личность, образование и общество.

Основанием развития человека как личности, обуславливающим самоопределение и самоактуализацию является: 1) самостоятельно выбранная связь с миром, самим собой, которая освобождает человека из под "власти ситуации", выводит из толпы. Это означает - осознать свои мысли и чувства на уровне "Я" и "не Я", понять свои интересы и потребности, "неадаптивные мысли" (А.Бек). Условия просты - одиночество, свобода от повседневных отвлечений, молчание, которые усиливают размышления о своей ситуации в мире, своем собственном предназначении и роли той или иной деятельности в контексте собственных границ и возможностей; 2) необходимо не только понимать цели и задачи определенной личностно-профессиональной деятельности, но и осознавать полезность того или иного выбора в контексте "своего бытия", соотносить понятия "смысл жизни" и "смысл моей жизни"; 3) отождествление себя с определенной профессиональной деятельностью (преданность делу). Быть готовым и уметь применить те или иные знания (умения) в нужный момент в целях улучшения восприимчивости к проблемам действительности, наряду с поиском новых возможностей, отличающихся от привычных; 4) поиск таких "ценностно-смысловых" ориентиров, которые будут стимулировать непрерывное обучение на протяжении всей жизни, постоянное повышение своей квалификации; 5) активность личности наряду с самоорганизацией, готовность к риску и способность предвидеть возможные трудности и потери наряду с уменьшением страха по поводу дальнейших последствий, умение видеть ситуацию, простирающуюся в разных направлениях; 6)

личностная рефлексия, "направленное осознание" [4, с. 25], ориентированное на готовность и способность отзываться на события реальной жизни "здесь и сейчас", брать ответственность за свой выбор, усиливая "авторство" своей жизни.

#### **Список использованной литературы**

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий: учеб.пособие для студ.вузов. - 2е изд.,перераб.,доп. - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. - 336с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб.пособие для студ.вышш.учеб.заведений / Э.Ф. Зеер. - М.: Издательский центр "Академия", 2006. - 240с.
3. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики / Перев.с англ. А.М. Татлыбаевой. - СПб.: Евразия, 1999. - 432с.
4. Перлз Ф., Хеферлин Р., Гудмэн П. Опыты психологии самопознания/практикум по гештальттерапии., пер. с англ. Михаила Папуше. - М.: Гиль-Эсте, 1993. -240с.

© Бабина А.А., 2015

**Костина Л.М.**, К.пс.н., доцент, Институт детства  
Российский государственный педагогический  
университет им. А.И. Герцена  
Г.Санкт-Петербург, Российская Федерация

### **ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ЛИЧНОСТИ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ В НЕПРЕРЫВНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ**

В настоящее время одним из приоритетных направлений научных исследований является проблема психологической безопасности обучающихся в плане средовой обусловленности и психологической безопасности их личности. Последний аспект и стал предметом нашего научного исследования.

В ходе дальнейшей работы нами было проведено экспериментальное изучение индивидуально-психологических характеристик психологической безопасности личности младших школьников на этапе перехода из детского сада в школу.

*Цель* экспериментального исследования: выявить особенности проявления и взаимосвязь индивидуально-психологических характеристик психологической безопасности личности обучающихся в непрерывном образовательном процессе.

*Задачи* экспериментального исследования:

1. Выбрать и обосновать методы экспериментального исследования.
2. Выявить специфику проявления индивидуально-психологических характеристик психологической безопасности личности обучающихся в период адаптации к школьному обучению.
3. Определить взаимосвязь индивидуально-психологических характеристик психологической безопасности личности младших школьников.
4. Выявить статистически значимые ведущие компоненты психологической безопасности личности обучающихся на начальном уровне непрерывного образования.

*Методы* экспериментального исследования. В качестве способа сбора информации использовались методы, в основу которых положена классификация, предложенная Б.Г.Ананьевым. В соответствии с целями и задачами исследования были определены



следующие группы методов экспериментального исследования: методы изучения индивидуально-психологических характеристик личности младших школьников; методы выявления уровня адаптации детей к обучению в школе; методы статистической обработки данных.

Ранее в наших работах мы подробно раскрывали структуру психологической безопасности личности [1, 2 и др.]. Анализ научных работ позволил нам выделить компоненты, или показатели психологической безопасности личности:

1. Устойчивость личности в среде, в том числе и в психотравмирующий период;
2. Сопrotивляемость (жизнестойкость) внешним и внутренним воздействиям;
3. Переживание защищенности/незащищенности личности;
4. Эффективность деятельности.

*Результаты исследования.*

Результаты изучения компонентов психологической безопасности личности учащихся первых классов с более высоким уровнем адаптации к образовательному процессу позволяют говорить о наличии статистически значимых отличий (от  $p=0,05$  до  $p=0,001$ ) по показателям психологической устойчивости (самоконтроль, направленность и коммуникативность личности); сопротивляемости/жизнестойкости (эмпатия, вовлеченность, наличие представлений о конструктивном поведении и позитивного опыта решения проблем); переживания защищенности (эмоциональные состояния и тревожность); эффективности деятельности (успеваемости). Результаты по показателю самооценки статистически достоверно не отличаются.

Таким образом, проведенное исследование позволяет говорить о наличие специфических особенностей проявления и взаимосвязи отдельных компонентов психологической безопасности личности младших школьников в процессе адаптации к школьному обучению, как этапе непрерывного образования.

#### **Список использованной литературы:**

1. Костина Л.М. Стратегические направления формирования психологической безопасности личности дошкольника [Текст] / Л.М. Костина // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. - 2013. - № 155. - С. 66-71.
2. Костина Л.М. Подходы к формированию психологической безопасности личности [Текст] / Л.М. Костина // Ученые записки Санкт-Петербургского института психологии и социальной работы - № 2 (18). – СПб.: СПбГИПСР, 2012. – С.72-76.

© Костина Л.М., 2015

**Харитоновна Т.В.**, к.псх.н., доцент  
кафедры психологии и социальной педагогики  
ПГСГА, г. Самара, Российская Федерация

### **ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЫШЛЕНИЯ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ МУЗЫКИ**

Формирование профессионального мышления будущего учителя музыки представляет собой важный аспект деятельности педагогического вуза, который связан с изменениями, происходящими в последнее время в системе высшего образования. Профессиональное

мышление учителя является предметом интенсивных исследований музыкантов, психологов, педагогов, таких как О.А. Абдуллина, Т.Д. Андропова, Л.Л. Бочкарев, Т.И. Гусева, И.В. Дубровина, М.М. Кашапов, А.К. Маркова, В.И. Муцмакер, Е.К. Осипова, В.А. Сластенин, А.М. Сохор, Я.С. Турбовской, Ю.А. Цагарелли, Г.М. Цыпин и др.

Решение проблемы формирования профессионального мышления будущих учителей музыки, в условиях вуза, позволит повысить эффективность профессиональной подготовки будущего учителя и сформировать требуемые для будущей деятельности компетенции.

Под формированием профессионального мышления будущего учителя музыки мы понимаем гармоничное развитие его основных структур в адекватно организованной деятельности в процессе поэтапного формирования, где каждый этап должен иметь доминирующую задачу, опосредованную другими. Органичная связь между этапами может достигаться реализацией следующего принципа: результат, полученный на предыдущем этапе является психологическим механизмом осуществления последующего. Подобная последовательность этапов означает обогащение, углубление и расширение возможностей профессионального мышления будущего специалиста на основе постепенного усложнения деятельности.

Формирование профессионального мышления будущего учителя музыки, на наш взгляд, должно проходить следующие этапы: мотивационно-целевой, содержательный, процессуальный и контрольно-оценочный.

Содержание первого этапа должно определяться тремя направлениями:

I – мотивация преподавателей вуза на целенаправленное формирование основных структурных характеристик профессионального мышления будущего учителя музыки.

II – мотивация студентов на развитие профессионально-направленного мышления, их способности ставить и самостоятельно определять цели своей интеллектуальной профессиональной деятельности, формировать ответственность за полученные в процессе обучения результаты.

III – создание психологической основы для успешного формирования профессионального мышления студентов, заключающейся в развитии благоприятной деловой атмосферы между студентами и преподавателями.

Основными средствами содержательного развития на втором этапе являются проблемное обучение и система сквозных заданий, одновременно используемых на всех учебных дисциплинах, преподаваемых студентам – музыкальных, психолого-педагогических, общеобразовательных.

Учебно-методическими средствами различных дисциплин можно сформировать разностороннее представление о путях и методах развития профессионального мышления, повысить уровень овладения мыслительными операциями анализа, синтеза, обобщения, т.е. разносторонне стимулировать аналитико-синтетическую мыслительную деятельность студентов.

На этом этапе студенты получают возможность всесторонне подготовить мыслительные структуры к ответственной и серьезной работе следующего этапа. При этом, важно, что в ходе выполнения всех заданий происходит освоение операций, ведущих в дальнейшем к успешному решению профессиональных задач, к качественному изменению музыкально-педагогических действий, к формированию собственной позиции по отношению к анализируемому материалу.

Результатом второго этапа может явиться самостоятельная письменная работа студентов, интегрирующая и обобщающая знания различных дисциплин, а также свидетельствующая о переходе на новый качественный уровень понимания смысла анализируемой музыки.

Третий этап – процессуальный. Основными формами работы со студентами должны стать: выполнение проблемно-интеллектуальных заданий, тренинг основных мыслительных операций, выполнение упражнений, формирующих различные стороны профессионального мышления, отработка обобщенных приемов умственной деятельности в процессе решения профессионально-ориентированных задач.

Смысл каждой учебной задачи необходимо свести к тому, чтобы на ее примере сформировать у студентов определенные структуры действия, способы мыслительной деятельности, связанные с усвоением и применением знаний: знание психологической структуры решения задач, различных способов анализа ситуаций наиболее экономичным путем, приводящих к выявлению типа противоречий и категоризации задач. С точки зрения преимущественного развития определенных сторон профессионального мышления все учебные задачи можно разделить на следующие три группы:

Задачи аналитические, предназначенные для выработки умения анализировать факты, сравнивать различные психологические явления, устанавливать зависимости, вскрывая различия между ними, обосновывать целесообразность действий учителя, объяснять природу типичных ошибок в представлениях, понятиях и действиях учащихся, искать пути и способы их предупреждения и коррекции.

Задачи проективные или конструктивные, предназначенные для выработки умения самостоятельно строить способы решения поставленной задачи, разрабатывать определенный проект организации предметного содержания и формы деятельности учащихся, представлять конечный результат создавшейся ситуации, уметь делать расчет перспективы.

Задачи игровые, требующие моделирования процесса реального взаимодействия, инсценирования ситуаций, исполнения различных ролей, имитации конкретных событий. Эффективность решения подобных задач в том, что они позволяют реализовать себя практически, найти лучшие варианты своего поведения, сформировать вариативное творческое мышление.

Четвертый этап – контрольно-оценочный. Главной задачей этого этапа является применение и закрепление студентами сформированных на предыдущих этапах умений в условиях реальной практики. На практике процесс формирования профессионального мышления предельно активизируется. Самостоятельная ориентировка в реальных педагогических ситуациях и выбор решений привнесут в деятельность студентов элементы творчества, обогатят их осознанием своей профессиональной позиции, пониманием ее смысла на социальном уровне.

На этом этапе можно использовать метод письменных сочинений-самохарактеристик, представляющих интерес не только как метод сбора материала исследования, но и как формирующий метод, стимулирующий самопознание индивидуально-психологических качеств будущего учителя.

Таким образом, развитие профессионального мышления студента, составляющее психологическую сущность перехода от одного этапа к другому, предполагает более совершенную форму формирования когнитивного стиля музыкально-педагогической деятельности.

#### **Список использованной литературы:**

1. Кашапов М.М. Психология педагогического мышления [Текст]. – СПб.: Алетейя, 2000. – 459 с.
2. Музыка как форма интеллектуальной деятельности [Текст]. – М.: КомКнига, 2007. – 240 с.

3. Харитоновна Т.В. Формирование профессионального мышления в структуре личности будущего учителя музыки: Дис. канд. псих. наук. [Текст]. – Казань: 1998. – 251 с.  
© Харитоновна Т.В., 2015

**Харитоновна Т.В.**

к.псих.н., доцент

кафедры психологии и социальной педагогики

ПГСГА

г. Самара, Российская Федерация

## **ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА**

Профессиональная деформация – это изменения, которые происходят в структуре личности в процессе профессиональной деятельности при выполнении трудовых функций. По мнению Д.Г. Трунова, профессиональная деформация возникает в следующих случаях: как изначальная склонность, которая проявляется в отсутствии необходимых для успешной деятельности черт характера и, как собственная профессиональная деформация, которая возникает при негативном воздействии на личность определенных факторов [3, с. 12].

Профессия «социальный педагог» связана со специфическим риском для здоровья, потому что в своей деятельности социальный педагог имеет дело с неблагополучием, страданиями, сложно преодолимыми трудностями в жизни людей. Несомненно, это проявляется в повышенном уровне психологической нагрузки, что способно привести специалиста к деформациям, когда продуктивность и результативность труда оказываются невозможными.

Что собой представляют факторы, способные разрушить, «сломоть» динамику поступательного процесса профессионального развития личности социального педагога? На наш взгляд ими являются:

1. Дезадаптация к профессии. Каждая профессия привносит свою систему мироощущения и смыслов в сознание человека. Умение плавно войти в эту систему, принять ее и органично научиться жить в ней является важнейшей задачей профессиональной адаптации в психологическом аспекте. Существует также биологическая адаптация, которая включает в себя физическое приспособление организма к условиям труда (график работы, процесс труда). Исходя из видов адаптации, деформация социального педагога возможна в обоих направлениях: в биологическом и социально-психологическом.

2. Синдром эмоционального сгорания. «Сгорание» усиливается у тех специалистов, кто с полной отдачей, открытым сердцем, желанием непременно помочь работает с людьми. Такая эмоционально напряженная работа сопровождается чрезмерной тратой внутренних сил и психической энергии, которую человек с трудом выдерживает и, в конце концов, в процессе трудовой деятельности у него появляется психосоматическая усталость (изнурение) и эмоциональное истощение (исчерпывание), когда профессионализм как бы «зависает» в своем развитии.

3. Профессиональный стресс. Социальный педагог часто оказывается в непредсказуемой ситуации, которая усугубляется чувством неуверенности в правильности выбранного решения, а также в отсутствии видимого, четко обозначенного результата

своего труда. Все это порождает противоречивость, двойственность внутреннего состояния социального педагога [1, с. 124]. К этим объективным факторам следует добавить еще и ряд субъективных, которые можно обозначить как «стрессы ответственности». Ответственность – это соотношение способности специалиста и его возможности выполнять свои функции достойно. Профессиональная ответственность социального педагога связана с сохранением ценностей и миссией профессии, с использованием и развитием знаний и принципов работы в социальной сфере [4, с. 34].

4. Профессиональные кризисы. Профессиональные кризисы неоднократно проявляются в течение всей профессиональной деятельности социального педагога. Они проявляются, прежде всего, в снижении профессиональной самооценки, появлении ощущения исчерпанности своих возможностей (так называемый синдром «конечной остановки»), страхе идти даже на оправданный риск, усилении защитных механизмов, снижении интереса к дальнейшему профессиональному росту и пр.

5. Ослабление мотивации. Выбирая социальную сферу в качестве своей работы, человек, естественно, руководствуется какими-то мотивами или желаниями. Одни из них считаются «благородными»: «хочу помогать людям», другие – «не совсем уместными», например, решение каких-либо личностных проблем и, наконец, «недостойные» мотивы, такие, как любопытство к частной жизни других людей и пр. [2, с. 86]. Ослабление мотивации возникает в том случае, когда мотив входит в противоречие с конкретной ситуацией. Например, желание помочь детям «на деле» сталкивается с рутинной и реальными профессиональными трудностями. Часто ослабление и даже истощение мотива происходит из-за полного удовлетворения собственной потребности, в таком случае исчезает необходимость в продолжении работы. Например, социальный педагог решил свои личные проблемы, удовлетворил любопытство, испытал себя, и тогда возникает равнодушие к результатам труда, потеря интереса к деятельности.

6. Избыточное общение. Профессиональная деформация в ряде случаев может возникать непосредственно в связи с самой спецификой деятельности социального педагога. Как показывают исследования, примерно у пятой части работников социальной сферы наблюдается так называемый синдром «сострадательной усталости», который способен деформировать личность, проявляясь в состояниях безразличия и депрессии, постепенно интегрируя в такие личностные качества как черствость и цинизм. Это вызвано тем, что общение с другими людьми обязательно включает и их воздействие на личность социального педагога. Избыточное профессиональное общение социального педагога делает его как бы эмоциональным донором для своих клиентов.

7. Когнитивные, поведенческие, аффективно-мотивационные и другие стереотипы. Полноценная профессиональная деятельность социального педагога выражается в том, что он как субъект труда призван самостоятельно и творчески подходить к решению возникающих и поставленных перед ним профессиональных задач, достигать результатов, соответствующих требуемым стандартам, уметь гибко реагировать на любые изменения и т.д. Стереотипы же в деятельности социального педагога, где каждый конкретный случай индивидуален, а одна из основных задач социального педагога – оказывать адресную, индивидуальную помощь, – могут отрицательно сказаться на качестве труда и сформировать негибкость поведения, шаблонность мышления, нечувствительность по отношению к клиенту и его проблемам.

8. Разрушение личностного смысла. Любая профессиональная деятельность накладывает сильный отпечаток на личность работника. Это касается изменения представлений субъекта о себе, об окружающем мире и т.д. Несмотря на то, что люди, в конце концов, придумывают и ценности, и идеалы, и образы самих себя, им важно

осознавать факт существования каких-то реальных объемлющих систем, чего-то противоположащего им, объективного и достаточно устойчивого. Человеку необходимо осознавать, что он адекватен в своем мире, что все происходящее не напрасно в его жизни, более того, оно целесообразно, а значит, он реализовал себя и осуществил некий субъективный смысл жизни. Для социального педагога осознание «жизни не зря» очень важно, как стимул к активной социально-значимой деятельности.

Перечисленные нами факторы не исчерпывают всего спектра негативных влияний в процессе трудовой деятельности социального педагога. Более того, их многообразие представляет собой особый процесс взаимодействия, когда один фактор влияет на другой, создавая особые условия для профессионального разрушения.

Основными признаками проявления профессиональной деформации являются:

- ощущение эмоционального истощения вследствие низкой результативности работы;
- наличие негативных чувств по отношению к клиентам в связи с их, как правило, потребительским отношением к жизни;
- формирование негативной самооценки из-за неоцененности усилий;
- обида как реакция на неоправдавшиеся ожидания;
- чувство вины, тревоги, гнева из-за осознания невозможности достижения быстрого результата;
- угасание позитивных жизненных установок из-за погруженности в чужие проблемы;
- неверие в возможность изменения социальной ситуации и т.д.

Любой из названных признаков сигнализирует: «плохо!», но, чтобы таких «плохо» было меньше, необходимо знание причин и следствий негативного воздействия профессии, особенностей личностного реагирования, путей профилактики негативных состояний, а также методов коррекции профессиональной деформации для сохранения работоспособности и профессионального роста. Только психологически здоровый социальный педагог способен находить адекватные формы социально-педагогического воздействия и быть успешным в деятельности.

#### **Список использованной литературы**

1. Козлов А.А. Социальная работа за рубежом: состояние тенденции перспективы: Сборник научных очерков [Текст]. – М.: Флинта: Московский психолого-социальный институт, 2008. – 224с.
2. Трунов Д.Г. «Синдром сгорания»: позитивный подход к проблеме [Текст]. // Журнал практического психолога. – 1998. – № 8. – С. 84-89.
3. Трунов Д.Г. Профессиональная деформация практического психолога [Текст]. // Психологическая газета. – 2003. – № 1. – С.12-16.
4. Этика социальной работы [Текст]. / Авт.-сост. Иванова И.Н. – Саратов, Изд-во Поволж. межрегион. учеб. центра, 1997. – 68 с.

© Харитоновна Т.В., 2015

## СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

Головкина О.С., аспирантка 4 курса, факультет социальных технологий  
Белгородский государственный национальный исследовательский университет,  
г. Белгород, Российская Федерация

### ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЙ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Государственная политика России в области развития науки и технологий подразумевает взаимосвязь двух базовых направлений: формирование инновационной системы и развитие кадрового потенциала научно-технического комплекса. Одной из основных проблем инновационной деятельности в настоящее время остается отсутствие системы кадрового обеспечения. Доля предприятий пищевой промышленности, занимающихся результативной инновационной деятельностью, невысока. Среди причин отставания отечественной инновационной деятельности предприятий пищевой промышленности ведущее место занимает фактор кадрового обеспечения – недостаточная разработанность результативных систем управления, стимулирующих развитие, приносящее реальный практический результат. Практика предприятий пищевой промышленности убеждает, что не перспективная технология привлекает инвестиции в инновационную деятельность, а команда менеджеров, способная создать успешный инновационный бизнес.

Основным в формировании системы кадрового обеспечения управления инновационной деятельностью предприятий пищевой промышленности является восполнение дефицита эффективных менеджеров, умеющих результативно объединять интеллектуальные и технологические ресурсы, организовать коммерциализацию создаваемых новшеств на рынках и способных обеспечить результативную инновационную деятельность. Сложившееся положение объясняется не только отсутствием опыта, но и специфическими трудностями подготовки менеджеров инновационной деятельности

Предлагается система кадрового обеспечения управления инновационной деятельностью предприятий пищевой промышленности, приведенная ниже (см. схему 1):

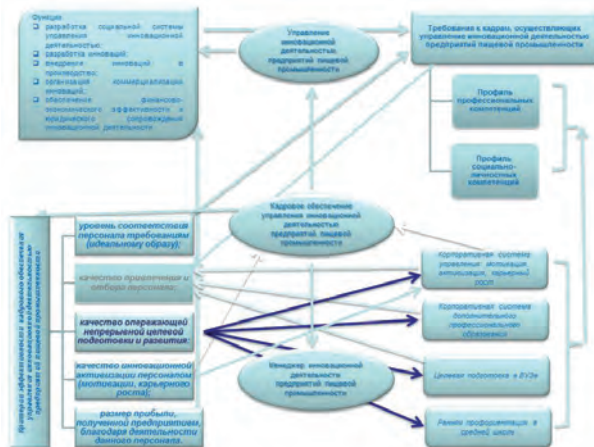


Схема 1. Система кадрового обеспечения управления инновационной деятельностью предприятий пищевой промышленности

Система кадрового обеспечения имеет своей основной целью повышение результативности управления инновационной деятельностью предприятий пищевой промышленности за счет эффективности менеджеров инновационной деятельности. Данная система направлена на подбор менеджеров инновационной деятельности, максимально отвечающим необходимым требованиям, их опережающую непрерывную подготовку и активизацию.

Качество управления инновационной деятельностью предприятий пищевой промышленности оценивается размером прибыли, полученной предприятием благодаря работе менеджера инновационной деятельности в результате эффективного выполнения основных функциональных обязанностей: создания социальной системы управления, разработки, внедрения и коммерциализации инноваций. Важным для достижения результата в инновационной деятельности является применение системы мотивации.

Формирование системы кадрового обеспечения в практике управления инновационной деятельностью современного предприятия пищевой промышленности, возможно на основе разработанной и апробированной модели опережающей непрерывной целевой подготовки и развития менеджера инновационной деятельности, как совокупность процессов обучения на различных стадиях жизни и деятельности человека, реализуемых в различных структурах подготовки. За счет интеграции ранней профориентации в средней школе, целевой подготовки в ВУЗе, этапного корпоративного дополнительного профессионального образования, применения в управлении персоналом на предприятии мотивации, активизации и карьерного роста.

В итоге, критериями эффективности кадрового обеспечения управления инновационной деятельностью предприятий пищевой промышленности являются:

- уровень соответствия персонала требованиям (идеальному образу);
- качество привлечения и отбора персонала;
- качество опережающей непрерывной целевой подготовки;
- качество инновационной активизации персоналом (мотивации, карьерного роста);
- размер прибыли, полученной предприятием, благодаря деятельности данного персонала.

© Головкина О.С., 2015

**Кибальникова А.М., Здоренко В.Л.,**  
Северо-Кавказский федеральный университет,  
г. Ставрополь, Российская Федерация

## **ФИЗИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ КАК ОСНОВА ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ СТРАНЫ**

В современном мире возможность и необходимость двигаться резко сократилась. Во многих странах постепенно наблюдается снижение физической активности, что приводит к понижению физического, эмоционального и экономического благосостояния. Физическая пассивность угрожает здоровью, благосостоянию и качеству жизни, приводит к разрушению человеческого потенциала.

Научные исследования показывают значительное снижение физической активности человечества. Например, всего за 44 года физическая активность жителей США сократилась на 32% и, по прогнозам, к 2030 году снижение составит 46%. В



Великобритании за тот же период физическая активность населения снизилась на 20%, а к 2030 году сократится уже на 35%. В Китае уровень физической активности снижается быстрее, чем в какой-либо другой стране. Менее чем за 18 лет уровень физической активности сократился на 45%. Уровень физической активности населения Бразилии упал на 6% всего за 5 лет, и ожидаемый к 2030 году спад превысит 34% – то есть, все произойдет в два раза быстрее, чем в Великобритании [1].

Зарубежные спортивные психологи определили причины снижения физической активности:

- нехватка времени;
- отсутствие специальных знаний о том, как проводить самостоятельные тренировки;
- отсутствие необходимых тренировочных средств;
- утомление;
- убежденность в том, что привычной производственной физической нагрузкой достаточно для поддержания собственной физической формы.

Вместе с тем, исследователи отмечают, что основными мотивирующими причинами, побуждающими к систематическим занятиям физической культурой и спортом, являются:

- желание снизить избыточную массу тела;
- желание снизить риск развития гипертензии;
- желание снизить уровень стресса и депрессии;
- желание получить удовольствие от двигательной активности, атмосферы занятий физической культурой и спортом;
- желание повысить самооценку;
- желание расширить круг общения [2].

Физическая пассивность – основной фактор риска практически для всех заболеваний, приводящих к преждевременной смерти. Впервые в истории человечества, ожидается, что поколение детей проживет меньше, чем поколение их родителей. Сегодня американские подростки вполнину менее активны, чем были их бабушки и дедушки. В Китае дети в два раза пассивнее своих родителей. Физически пассивные дети больше болеют, имеют более низкую успеваемость (соотносимую с уровнем физической активности), они реже поступают в колледжи и, в конечном счете, у них более низкие шансы хорошо зарабатывать в будущем. Эти негативные факторы влияют на всю жизнь ребенка.

Недавно проведенное исследование позволило оценить и спрогнозировать прямые и непрямые экономические потери от физической пассивности населения. В 2008 году расходы на лечение болезней, связанных с физической пассивностью, в континентальном Китае, Великобритании, США, России и Бразилии составили более 218 млрд. долл. США. К 2030 году расходы только в континентальном Китае и Индии возрастут на 450 процентов. К 2030 году примерно 18% жителей Индии станут физически пассивными – так же, как и примерно 40% американцев и китайцев и более половины бразильцев и британцев. Эти прогнозы совпадают с результатами независимого исследования, согласно которому в настоящее время физически пассивной является 31,1% взрослого населения мира [1].

На современном этапе решается задача развития массового спорта и физической культуры. Основные направления развития установлены в «Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2020 года». Согласно Стратегии, большинство граждан не имеют возможности систематически заниматься физической культурой и спортом. Так, в настоящее время 85 процентов граждан, в том числе 65 процентов детей, подростков и молодежи, не занимаются систематически физической культурой и спортом. Поэтому целью Стратегии является создание условий, обеспечивающих возможность для граждан страны вести здоровый образ жизни,

систематически заниматься физической культурой и спортом, получить доступ к развитой спортивной инфраструктуре, а также повысить конкурентоспособность российского спорта [3].

На повышение физической активности огромное влияние оказывает инфраструктура. Выделяют следующие основные факторы, определяющие успешность программ, направленных на развитие массового спорта и физической культуры:

- вовлечение населения в реализацию программ;
- межотраслевое сотрудничество, способствующее поддержке и финансированию проекта и увеличивает отдачу от инвестиций;
- гарантирование устойчивости масштабных изменений;
- доступность и безопасность;
- мониторинг и оценка.

Интересен зарубежный опыт повышения физической активности населения. Например, в Новой Зеландии в городе Вейтакере Городской совет расположил остановки городского транспорта вблизи от жилых массивов и уменьшил численность парковок. Персоналу предоставили 50% скидку при пользовании общественным транспортом, велопарковками, раздевалками, при аренде велосипедов для коротких поездок и использовании ресурсов центрального сайта для путешественников.

В США в штате Калифорния работники медицинского центра South Bay компании Kaiser Permanente практикуют 3–10-минутные «активные перерывы» один или два раза за смену. В результате компания экономит на компенсациях, выплачиваемых за больничные дни, а у родителей, которые прежде вели «сидячий» образ жизни, появилась энергия для активных игр со своими детьми после работы. Также в США в одном из фитнес-центров расположили тренажерный зал рядом с детской игровой комнатой, отгородив стеклянной перегородкой, что позволяет родителям заниматься спортом и присматривать за своими играющими детьми [1].

В Бразилии учебная программа не включает регулярные спортивные занятия, а уроки в школах проходят либо утром, либо после обеда. Однако бразильское правительство серьезно относится к вопросам спорта и физической активности. Segundo Tempo – это правительственная программа, целью которой является приобщение населения к спорту. Особое внимание уделяется физической активности детей во внешкольное время – до или после школьных занятий.

Для формирования нового образа жизни необходимы новые решения, устойчивые и масштабируемые, а также дополнительные ресурсы и оптимальное использование уже имеющихся ресурсов. Существует ряд мер, при помощи которых организации, правительственные органы и учреждения могут обеспечить новый активный стиль жизни в обозримом будущем.

В Российской Федерации развитие физической культуры и спорта осуществляется за счет средств федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации. Доля расходов бюджета на физическую культуру и спорт в общем объеме расходов консолидированного бюджета составляет 0,29%. В зарубежных странах доля бюджета, направленная на развитие спорта и физической культуры, немного меньше. Например, Во Франции значение данного показателя составляет 0,16%, в Германии – 0,04%, в Великобритании – 0,02% [4]. Основными источникам финансирования физической культуры и спорта в зарубежных странах являются средства из различных общественных фондов, оплата населением физкультурно-спортивных услуг, отчисления от проведения лотерей и спортивных тотализаторов, собственная коммерческая деятельность физкультурно-спортивных организаций.

Таким образом, важность и необходимость физической активности составляет основу здорового образа жизни. Успешное развитие физической культуры и массового спорта имеет приоритетное значение для укрепления здоровья граждан и повышения качества их жизни, а также является одним из ключевых факторов, обеспечивающих устойчивое социально-экономическое развитие государства.

#### **Список использованных источников**

1. Рождены для движения/ под ред. Беспрозванная П.В., Корф Е.Н., Соколов С.О. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [https://s3.nikecdn.com/dtm/live/en\\_US](https://s3.nikecdn.com/dtm/live/en_US)
2. Использование различных форм мотивации к ведению здорового образа жизни, занятиям физической культурой и спортом (Методические рекомендации) / О. В. Тиунова, Д. А. Филь-ченков, М. В. Томилова. – М. : Советский спорт, 2013. – 38 с.
3. Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://fizvosp.ru/assets/media/d1/ee/1370.pdf>
4. Здоренко В.Л., Кибальникова А.М. Физическая культура и спорт как элемент социально-экономического развития Российской Федерации Актуальные вопросы физического воспитания и спортивной тренировки : материалы междунар. науч.-практ. конф., посвященной 50-летию каф. физ. воспитания и спорта ВлГУ. 13 – 14 дек. 2014 г., г. Суздаль / Евраз. ассоц. ун-тов ; Координац. науч.-метод. центр каф. физ. воспитания ун-тов ; Владим. гос. ун-т им. А. Г. иН. Г. Столетовых. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2014. – с. 197-201  
© Кибальникова А.М., Здоренко В.Л., 2015

**Вайкум Л.А.,**  
магистрант 1 курса  
филологического факультета  
АлтГПУ,  
г. Барнаул, Российская Федерация

### СОВЕТСКИЙ ДИСКУРС В РОМАНЕ Т. ТОЛСТОЙ «КЫСЬ»

В современном литературоведении намечился устойчивый интерес к исследованию романа Т. Толстой «Кысь». По мнению литературоведов, для этого романа характерен особый авторский стиль Т. Толстой: ирония и юмор, обращение к вечным общечеловеческим темам, интертекстуальность, пародийное восприятие действительности, что позволяет рассматривать роман как принадлежащий к постмодернизму.

Структура романа представляет собой сложное образование, включающее в себя элементы различных жанровых моделей. Имеют место черты притчевые, сказочные и мифологические. Роман наделен чертами антиутопического, постапокалиптического и социального романа, которые проявились в изображении духовного кризиса общества. Предметом негодования автора является не только жизненный уклад обитателей Федор-Кузьмичска, но и все традиции, обряды и проч.

Нет единого мнения, относительно жанровой принадлежности этого произведения Т. Толстой. Однако некоторые исследователи отмечают, что «Кысь» можно считать постантиутопическим романом, превосходящим масштабы классической антиутопии [1] [4]. Согласно канонам классической антиутопии, в «Кыси», создается образ антиутопической картины мира будущего, прежде всего за счет гротеска. Стоит отметить, что в отличие от классического антиутопического романа произведение Т. Толстой нарушает ряд канонов, в следствие чего произведение строится за счет регулярного повторения ситуаций классических антиутопических сюжетов. В этом футурологическом произведении есть жанровая «память» о романах «Мы» Е.Замятина, «Дивный новый мир» О.Хаксли, «1984» Дж.Оруэлла, «451 градус по Фарингейту» Р.Бредбери.

Как и в этих антиутопиях, действие «Кыси» происходит почти через двести лет после гипотетической катастрофы, которая повернула историю вспять, в каменный век. Все действие романа проходит в небольшом городке Федор-Кузьмичске, где от былой величественной культуры и цивилизации остались лишь небольшие, искореженные временем и неправильным пониманием, фрагменты. Память о прошлом, как таковая, не доступна жителям Слободы. Однако повсеместно, на протяжении всего романа прослеживается вкрапление советских реалий в повествование.

Основными носителями памяти о Советской союзе и прошлой жизни, являются Препжние, оставшиеся в живых после Взрыва голубчики. Крупицы старой жизни, столь немногие, что окружают их, они берегут как зеницу ока. Так, во время похорон одной из Препжних, рано почивших не своей смертью, мы наблюдаем псевдообряд похорон и жалкие попытки восстановления прежней культуры. Это и несение почетного караула, и учреждение гражданской панихиды, и воспевание былых ценностей. Как исторический артефакт преподносится сохранившаяся инструкция к мясорубке со сменными насадками, которую торжественно несут за гробом на красной подушечке. В речи оратора используется неуместное обращение ко всем, даже ничего не понимающим мутантам-голубчикам, «Товарищи!»

Городок Федор-Кузьмичск, на первый взгляд, не вызывает никаких ассоциаций или воспоминаний о советской культуре. Однако есть целый ряд упоминаний. Например, Федор-Кузьмичск неприступен для окружающего мира. В этом слышен отголосок советского общества с железным занавесом. Вместе с тем в «Кысы» есть и реалии современной внутривосточной жизни России (упоминание о чеченцах).

В придуманном же Толстой мире общество находится на примитивном научном уровне. В результате Взрыва повредился сам язык, пропала грамотность, все слова с абстрактным значением и иноземного происхождения искажены. В Федоре-Кузьмичске бытуют древние мифологические представления о мире (вера в лешего, русалку, лько заговоренное, поэтический миф о Княжьей Птице Паулин).

Аналогию с советскими временами можно увидеть и в образе Кудеяра Кудеярыча, который среди бела дня увозит неведомо куда людей, якобы подлечиться, и который просвечивает людей рентгеновскими лучами. Санитары здесь сравнимы с НКВД. Дикий, первобытный страх охватывает голубчиков при одном упоминании о них, все панически боится быть больными (СССР непартийный) и встретиться с Санитарами (быть вызванными на допрос в НКВД), т.к. обычно после встречи с санитарами не возвращаются.

Ярким примером может служить образ Федора Кузьмича - якобы отца и основателя всей Слободы. Изобретателя всех благ, автора всех литературных произведений, законов и проч. Здесь налицо культ личности. Подобно Сталину, личность Федора Кузьмича возвеличивается, воспевается. О нем нельзя говорить плохо, т.к. после последует возмездие. За все блага голубчики должны благодарить его. В момент, когда он посещает избу переписчиков, мы видим, как все находящиеся рядом с ним испытывают неподдельное благоговение перед его персоной. Указы Федора Кузьмича о праздновании Нового года и Восьмого марта - пародия на указы советских государственных деятелей.

В романе Толстой посредством пародирования и иронии изображаются нелепые стороны советской жизни. Возьмем, к примеру, праздники Федора-Кузьмичска, напоминающие красные дни советского календаря. Октябрьский Выходной, который должен быть в октябре, празднуют в ноябре, чтобы мурзам «с дозорной башни <...> на голубчиков глядеть и всех их по головам пересчитать». Потому что надо ж знать, сколько у нас народу, и сколько бляшек нарезать для уплаты, и сколько добра в Складской День выдавать. <...> Это вот и есть подход государственный» [3, с. 133]. Абсурден и косноязычен текст поздравления с днем Восьмого марта: « - Желая вам Жена и Мать и Бабушка и Племянница или другая какая Пигалица малая счастья в жизни успехов в работе мирного неба над головой» [3, с. 134]. Тем самым подчеркивается надуманность подобного праздника.

Еще одной реалией советской эпохи можно считать то, что только представители государственной элиты, Набольший Мурза, Главный Санитар, его зять и помощник Бенедикт имеют право читать старопечатные книги, имеют «доступ» к запрещенной литературе, хранящейся в спецхране.

В романе изображена нарушенная связь поколений. Главная проблема «Кысы» – это поиск утраченной духовности, внутренней гармонии, утраченной преемственности.

Это роман о несостоявшихся ожиданиях и несбывшихся надеждах, которые столкнулись с жестокой реальностью страха за свое благополучие и безудержным стремлением к власти над себе подобными.

### Список использованной литературы

1. Пономарёва О.А. Диалогизм романа Т.Толстой «Кысы» // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И.Герцена. – СПб., 2007. – №20. – С. 160-164.

2. Руднев В.П. Словарь культуры XX века. – М.: Аграф, 1997. – 384 с.
3. Толстая Т.Н. Кысь. – М.: Эксмо, 2012. – 416 с.
4. Фоменко И.В. Цитата // Русская словесность. – 1998. – № 1. – С.73-80.

© Вайкум Л.А., 2015

**Рублёв К.А.,**

кандидат филологических наук, доцент  
ГУ им. Шакарима города Семей,  
г. Семей, Республика Казахстан;

**Воробьева Т.А.,**

магистрант 1 курса  
филологического факультета  
АлтГПУ,  
г. Барнаул, Российская Федерация

## **«ТАНЦУЮЩИЙ» КОНФЛИКТ В РАССКАЗЕ ВАСИЛИЯ ШУКШИНА О ПРИЛАВКЕ В СЕЛЬПО И ДРАКЕ В ЧАЙНОЙ**

Часто в художественном произведении читателю открывается лишь поверхностная сторона конфликта, отличающаяся определенной простотой и завершенностью, однако лишь до тех пор, пока фигура шута, трикстера, не укажет на вопросы куда более глубокие. Этот тип персонажей берет начало в античных комедиях и пронизывает целые литературные эпохи вплоть до настоящего времени. Безбоязненно говоря чаще горькую и щедро «приправленную» сатирой правду сильнейшим из своего окружения, трикстер обнажает самые острые, но скрытые проблемы. В рассказе В. М. Шукшина «Танцующий Шива» преемник шекспировского Шута играет решающую роль в моральном прозрении односельчан, погнавшихся за легким заработком.

Аркашка Кебин, по прозвищу Танцующий Шива, прозванный так давно, еще в школе, был, по всей видимости, в своей деревне всеобщим любимцем: лицедей и скоморох от природы, он обладал даром и привилегией шута резать правду-матку, за неимением близости короля, своим односельчанам. Оказавшись в рюмочной, лицемерно именуемой чайной, за соседним столиком с бригадой плотников-шабашников, возглавляемой ушлым приезжим бригадиром, и наговорив им кучу справедливых резкостей – или резких справедливостей? – он неожиданно приглашается за один с ними столик – и начинается! Вихрь, калейдоскоп сменяющих друг друга конфликтов: пустяковых стычек и грозных столкновений.

Первым обозначается конфликт «внесценический» и, на первый взгляд, исключительно производственно-экономический и юридический: плотники негодуяюще обсуждают коварство «сельповских» – заказчика, требующего включить в состав выполняемых работ в строящемся магазине еще и прилавок, не упомянутый в договоре.

Далее – конфликт бытовой, семейный и только упоминающийся: Аркашка потому оказался в питейном заведении, что «поругался с женой и в знак протеста не стал дома ужинать», а тоже взял себе «портвяшку» и котлету [1, с. 11]. В результате сетования бригады односельчан разбились о его разоблачительные реплики: еще один конфликт, в результате которого парадоксальным образом Аркашка-Шива по-своейски оказался в одной с плотниками компании.

Попутно отметим вялую, ленивую попытку буфетчицы обеспечить благопристойность разыгрывающейся «мизансцены» – «конфликт» едва заметный, сюжетобразующей роли не играющий, но столь важный для передачи атмосферы, складывающейся в чайной: «– Я те к примеру! Ты слушай сюда!..

– Долбо...

– Мужики, перестаньте лаяться! – крикнула буфетчица. – А то выставлю сейчас всех!..  
Распустили языки-то» [1, с. 12].

Когда Аркашка влился в ряды отмечающих аванс плотников, они «принялись рассказывать нездешнему бригадиру, как здорово Аркашка танцует. Ногами что выделывает!.. Руками!

А то – сам стоит, а голова танцует...

– Голова?

– Голова! Сам неподвижный, а голова ходуном ходит» [1, с. 12].

Традиционно литературоведение рассматривает конфликт как «драйвер», приводящий в движение сюжет и запускающий действие, событийную цепь произведения: «Тесную взаимосвязь с "сюжетом" и "фабулой" имеет конфликт произведения: он является его движущей силой и определяет главные стадии развития сюжета: зарождение конфликта – завязка, наивысшее обострение – кульминация, разрешение конфликта – развязка» [2].

Но событийный ряд рассказа «Танцующий Шива» отличается скромностью – если не скудостью. С другой стороны – стремительной динамикой смены и обликом конфликтных ситуаций: что ни конфликт, то эпизод, что ни эпизод – новый конфликт. В строке «сам стоит (сюжет), а голова (конфликт) танцует, <...> сам неподвижный, а голова ходуном ходит» можно усмотреть своеобразную метафорико-смысловую «рифму» к этой особенности поэтики шукшинского произведения. Стремительная смена конфигураций конфликтных ситуаций в рассказе словно бы составляет саму плоть и твердь сюжетного повествования и фабульной последовательности.

Продолжим реестр сменяющих друг друга конфликтов в «Танцующем Шиве». Упоенная отповедь Аркашки погрязшим во лжи и лицемерии односельчанам обернулась пьяной выходкой могучего, но недалекого Ваньки Селезнева: «Ванька протянул через стол свою мощную грабастую лапу и поймал Аркашку за грудки.

– А-а, Шива!.. На понт берешь, да? Сейчас ты у меня станцуешь. Танцуй!» [1, с. 12].

И Шива станцевал. Точнее, исполнил безжалостную блистательно-издательскую пантомиму о том, каким местом в отсутствие гвоздодера несуразный Ванька Селезнев вытаскивает из бревна неправильно забитый гвоздь. Бригада единодушно потешается – а Ивану до смерти обидно: «Вам шутки, а мне в глаза будут тыкать. Пусти!.. Ванька закусил удила. Швырнул одного, другого... Все повскакали» [1, с. 14].

И тут, в кульминационном апогее, бунт униженного и оскорбленного Шивой и солидарной с ним бригадой здоровяка сменяется новой конфигурацией конфликта. Организатор и вдохновитель трудовых свершений и бесчестных махинаций решил, что настал момент окончательно воспарить над сколоченной им бригадой, и... «Акела промахнулся!» «Эта хрестоматийная фраза, впоследствии став крылатым выражением, употребляется <...> иносказательно: о чём-либо серьёзном просчёте, ошибке...» [3]. Как тут не вспомнить Кипплинга!

«Ша! – сказал вдруг нездешний бригадир. – Ша, пацаны... я валю этого бычка.

Бригадира услышали.

– Кто, ты? – удивился Ванька. – Ты?

– Отошли, пацаны, отошли... Я его делаю. – Бригадир стал подходить к Ваньке. Ванька изготвился.<...>

– От так – раз! – Бригадир вдруг резко ткнул Ваньке кулаком в живот. Ванька ойкнул и схватился за живот, склонился. А когда он склонился, бригадир быстро, сильно дал ему согнутым коленом снизу в челюсть.

– Два. <...>

*Мерзкое искусство бригадира ошеломило всех: так в деревне не дрались. Дрались хуже – страшной, но так подло – нет»* [1, с. 15 – Выделено нами. К.Р., Т.В.].

Развязка шукшинского сюжета не только закрывает всю вереницу предшествующих конфликтов, но и обнажает доселе неявную, но единственную подлинную и существенную коллизию: несовместимость двух этосов – сельского, крестьянского, по преимуществу простодушного, незлобиво и лишенного изощренной подлости – и занесенной извне морали ушлого бригадира.

В финале рассказа Шива трогательно возится с окровавленным Ванькой, своим недавним антагонистом, а на улице бригада бьет бригадира, исторгая из себя чуждый дух, лукавую соблазнительную мораль и то «*мерзкое искусство*», по правилам которого едва не стали строить жизнь деревенские мастеровые – если бы не шут, трикстер и скоморох Аркашка Кебин, назначенный Шукшиным на роль катализатора в реакции отторжения сельским миром пришлого бригадира с его чуждыми нравственными основаниями.

### Список использованной литературы

1. Шукшин, В.М. Танцующий Шива // В.М.Шукшин. Собрание сочинений: в 9 томах [сост., подгот. текста, комм. А.И. Куляпин] / под общ. ред. Д.В. Марьина. – Барнаул: Барнаул, 2014. Том 6: Рассказы 1972–1973 гг. – 360 с.

2. Сюжет фабула конфликт // Электронный ресурс. – Режим доступа: [http://coolreferat.com/%D0%A1%D1%8E%D0%B6%D0%B5%D1%82\\_%D1%84%D0%B0%D0%B1%D1%83%D0%BB%D0%B0\\_%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D1%82](http://coolreferat.com/%D0%A1%D1%8E%D0%B6%D0%B5%D1%82_%D1%84%D0%B0%D0%B1%D1%83%D0%BB%D0%B0_%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D1%82)

3. Акела // Википедия – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%BA%D0%B5%D0%BB%D0%B0>

© Рублёв К. А., Воробьёва Т. А., 2015

**Погребная Я.В.**

доктор филолог. наук, доцент,  
профессор кафедры русской и зарубежной литературы  
Ставропольского государственного педагогического института  
г. Ставрополь, Российская Федерация

### **КНИГА ЮРИЯ БУЙДЫ «ПОСЛАНИЕ ГОСПОЖЕ МОЕЙ ЛЕВОЙ РУКЕ»: ПРОБЛЕМА ХУДОЖЕСТВЕННОЙ ЦЕЛОСТНОСТИ**

Новая книга Юрия Буйды, вышедшая в 2014 году, написана в жанре послания, но послания необычному адресату: она названа – «Послание госпоже моей левой руке». Книга, адресованная неотделимой от целого части, но все же наделенной самостоятельностью, содержательно и композиционно отличается от единого эпического повествования, объединенного одним названием. Книга представляет собой цикл рассказов и новелл, расположение которых отвечает художественной и философской логике целого [3]. Юрий Буйда адресует свою книгу самому себе, но при этом строит посвящение так, что в адресате



каждый читатель узнает самого себя, поскольку посвящение строится на основе обращения к мифологической, общечеловеческой символике правого и левого, противоположных начал, заключенных в каждом человеке.

Книга Юрия Буйды – это серия посланий, цикл притч, философских эссе, новелл и рассказов, которые обладают завершенностью и самостоятельной ценностью, взятые по отдельности, но при этом не перестают образовывать единого целого – книги-послания. Книга адресована госпоже левой руке, тоже части единого целого. Но такой части, которая разобщает целое, придавая ему противоречивость и опасную непредсказуемость. В архаических мифологиях и религиях левизна указывает на неправильность, опасность, отклонение, мир заката, мир ошибки, мир смерти. «Госпожа моя Левая Рука, удивительно ли, случайно ли, что Вы всегда служили символом и даже воплощением всего лживого, негодного, коварного, опасного, женского, наконец?» - так обращается к адресату писатель в посвящении. Таким образом, левая рука в неомифе Ю. Буйды предстает носительницей женского начала, присущего в той или иной степени мужчине, начала, разрушающего целостность, но при этом стимулирующего к развитию, самосовершенствованию, разрешению противоречий. В теории архетипов К.-Г. Юнга есть двойной архетип – архетип выбора, определения пола, инициации – «anima-animus» (женское в мужском, мужское в женском). К этому началу – как неотъемлемой части себя самого -автор обращается с любовью, но и с некоторой тревогой – непредсказуемы глубины человеческого «я», персонифицированные в образе адресата, выражающего женское начало, присутствующее в мужчине - Госпожилевой Руки, которая, как пишет автор: «не позволяет забыть о зле, предоставляя правой творить добро». При этом, широко применяемые Юнгом и его последователями разновидности архетипов (тьма, дитя, анима-анимус, персона-самость, великая мать, мудрый старик), бы интерпретацию они не вызывали (в аспекте «биографии» героя и его движения по пути «индивидуации» Е.М. Мелетинский [5,с.42] или предперсональности, множественности «я» мифологического героя С. Сендеровича [6,с.156]) выражают различные грани, ипостаси единого человеческого «я», его различные возрастные или личностные доминанты. С.С.Аверинцев, определяет процесс «индивидуации», состоящий, согласно Юнгу, в движении от одного архетипа к следующему - («как построение недостроенного я» [1,с.141].

Сюжет книги – это путешествие, направленное на обретение человеком целостности, устремленное к союзу правой и левой руки. В книге тридцать рассказов и Посвящение. В первых десяти перед нами герой, который бежит от своей человеческой сущности: он то растворяется в фонтане, сначала поселившись в его чаше («Самсон-Самсонист»), то пережив простейшую операцию – аппендэктомии – вдруг утрачивает вместе с бесполезным, казалось бы, внутренним органом человеческую сущность и после долгого ожидания полного превращения в некое иное существо на пустынном осеннем пляже однажды уходит в море навсегда, сверкнув чешуей на прощание («Аппендэктомия»), другой герой оказывается единственным человеком среди растений, которые когда-то были людьми; эти загадочные существа надеются, что он расцветет после смерти («Гость из Андорры»), третий сам не замечает, как становится растением («Ястобой»), от одиночества и опущения собственной ненужности герой другого рассказа - писатель? критик? журналист? – на его профессию указывает стоящая на столе у окна запылившаяся печатная машинка, к которой, по-видимому, очень давно прикасались пальцы владельца, находящегося теперь вместе с птицей по другую сторону окна уже, по меньшей мере, тридцать лет, ведь примерно тогда печатные машинки уступили место компьютерам, и оттуда, из внешнего мира, бесконечно давно созерцающего свою оставленную одинокую комнату («Одиночество с видом на комнату с видом на одиночество»). Неожиданный

сюриприз преподносит читателю рассказ «Последний»: человек, еще не определившийся в том, остаться ли ему человеком, неотличим от Бога, который появляется среди строителей Вавилонской башни – последним, кто принимает смерть. Для героев, которые больше не хотят или не могут быть людьми, время останавливается. Когда герои расстанутся с человеческим обликом, они утрачивают вместе с ним и связь с миром людей и со своим прежним «я», время замирает, развитие прекращается. Впереди их ждут или смерть или пустота. Автор показывает: нельзя, родившись человеком, переродиться в другое существо, не потеряв главного, что выделяет человека из мира природы и из мира богов – ощущения хода времени, измеряющего течение жизни, времени, отпущенного человеку для совершенствования и развития, но не для отказа от человеческой сущности, времени жизни, которое дано человеку, чтобы утвердиться в своем стремлении стать и быть человеком.

В следующих рассказах человеческое начало, постепенно пробуждаясь, утверждается в героях, обретающих душу и стремящихся к счастью... Человек учится хранить воспоминания, видеть мир, мечтать и создавать утопии («Гравюра XVIII века», «Четыре сливы и стакан вина», «Ореховая гора»). Обретение человеческого, слишком человеческого начала мучительно трудно, порой кажется невозможным.

Юрий Буйда показывает, как сложно и тяжело движется человек к самому себе, к своему отражению, как он бежит от своего человеческого обличия, человеческих чувств, человеческого имени (у одного из героев центральной повести в новой книге Юрия Буйды – «Птичье дерево»), как выясняется во время бракосочетания, нет и никогда не было имени – только фамилия - Царев). Царев – сын человека и русалки, его сын – сын статуи Юноны, в обличии которой, возможно, скрывался сам дьявол, и человека, Царев и его потомки – только отчасти люди, поэтому они пока не индивидуализированы простейшим способом – через наделение человеческим именем.

Композиционный и смысловой центр книги приходится на поэму «Птичье дерево», показывающую, как дети русалок и статуй могут изменять мир, могут делать его лучше или хуже, но людьми при этом еще не становятся: жесткость и неумение прощать и сострадать делают героев пленниками вечно повторяющихся событий – обретения и утраты любви, мучительной немоты, тягостного ощущения бессмысленности жизни, всепоглощающего отчаяния. Снова и снова является единственная и только герою предназначенная Амадин, снова и снова он ее теряет, потому что так и не может обрести себя. От одного царя к другому, от царя-Царева-отца к Царевичу-сыну постепенно иссякает сила снова и снова повторяющего прежние ошибки героя, который, меняя обличия, скользя сквозь время, так и не может научиться любить.

Но новая эпоха, показанная в книге Юрия Буйды, кризисная и прекрасная одновременно, наконец открывает читателю человека влюбленного. Прекрасные стилизации под новеллы «Декамерона» Боккаччо – новая страница в книге: изящные переодевания, маски венецианского карнавала, любовь, которая сильнее смерти – таковы темы новелл «Сон Риччардо», «Флорин», «Счастье Лауры Сколастики». Здесь же обнаруживается, что глубокая ошибка - принимать стремление к счастью за основу человеческого в человеке. Умнейшая и стойкая Лаура, поклявшись отомстить Джакомо, который довел ее семью до разорения, а брата до гибели, произносит знаменательные слова: «Мудрый человек слишком хорошо знает цену счастью, поэтому между счастьем и жизнью он всегда выбирает жизнь». Лаура и Джакомо выбирают скоротечное и смертоносное счастье. А герои заключительных новелл книги – муромская княгиня Ферония, неустрасимый Дон Жуан, отважный первооткрыватель Фернан Магеллан, даже умирая, выбирают жизнь. Интерпретируя вечные сюжеты и образы, Юрий Буйда подтверждает мысль о том, что жизнь героев в искусстве, в сознании будущих поколений, продолжается и будет

продолжаться до тех пор, пока стремление разгадать вечную тайну жизни будет заставлять человека стремиться понять другого человека, поскольку тайна и смысл человеческой жизни заключены не в отвлеченных теориях, не в философских сентенциях, а в другом живом или жившем когда-то человеке, в первую очередь, в человеке, дорогом и любимом.

Преодолев фантазмагорию отказа от человеческого облика и человеческой участи, от жажды сверхчеловеческих способностей, герои Юрия Буйды постепенно становятся людьми, обретая способность любить, ждать и верить («Сон Ричардо»), бороться за справедливость («Счастье Лауры Сколастикки»), хранить верность и сострадать («Иголка княгини Февронии»), неистово стремиться к открытию и постижению нового («Магелланова магия»), раскаиваться и испытывать муки совести («Гот-кто-мешает»).

Помимо сюжетной целостности, обеспеченной не единством героя или действия, а единством философско-этической проблематики, отдельные произведения в книгопослании Ю.Буйды характеризуются общностью концепции времени-пространства, единством хронотопа, который можно определить как авантюрный или «хронотоп случая». Характеризуя авантюрное «время случая», М.М. Бахтин писал, что «...авантюрное "время случая" есть специфическое время вмешательства иррациональных сил в человеческую жизнь: вмешательства судьбы... богов, демонов, магов-волшебников... романских злодеев <...> все моменты бесконечного авантюрного времени управляются одной силой – случаем»[2]. Пространство, в котором развивается действие произведений, включенных в книгу-послание, с одной стороны, наделено чертами конкретно географическими (итальянские новеллы в стиле Боккаччо, русский отдаленный север в поэме «Птичье дерево», современные урбанистические пейзажи в первых новеллах книги), соотнесено с конкретным историческим временем, но при этом наделено некоторыми признаками текущей современности. Этот условно-исторический хронотоп, можно определить как островной, следуя терминологии Д.С. Лихачева[4,с.165]. Такое совмещение времен и пространства переносит действие в некоторый условный мир, внеположный трехмерному пространству и законам линейного времени, в мир мифа и архетипа, феноменологически очищенных сущностей. Именно такой абсолютной сущностью предстает человечность как феномен в заключительных строчках книги Ю. Буйды, как отражение полноты знания о самом себе, как постижение собственной сущности. Послание Юрия Буйды завершается такими строчками: «отныне «высшее начало» - не ангел, даже не Бог, но сам человек, впервые оставшийся наедине со своим отражением».

#### **Библиография:**

1. Аверинцев С.С. Аналитическая психология К.Г. Юнга и закономерности творческой фантазии // О современной буржуазной эстетике. – Вып. 3. М.: Искусство, 1972. – С. 110–156.
2. Бахтин М.М. Формы времени и хронотопа в романе. Очерки по исторической поэтике [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://yanko.lib.ru/books/cultur/bahhtin-hronotop.htm> (дата обращения: 10.02. 2015).
3. Буйда Ю. «Послание госпоже моей левой руке» - М.: «Эксмо», 2014. - 288 с.
4. Лихачев Д.С. Поэтика древнерусской литературы. 3-е изд. – М.: Наука, 1979.
5. Мелетинский Е.М. Аналитическая психология и проблемы происхождения архетипических сюжетов // Вопросы философии № 10, 1991. – С.41-47.
6. Сендерович С. Ревизия юнговской теории архетипа / Логос. – № 6. – 1995. – С.144–164.

© Погребная Я.В.

## **К ВОПРОСУ О ПЕРЕВОДЕ**

Перевод можно определить как передачу текста письменной речи средствами другого языка. Результат перевода – текст оригинала, переданный средствами другого языка. Перевод – это также отыскание в другом языке таких средств выражения, которые обеспечивали бы передачу на него не только разнообразной информации, но и наиболее полное соответствие нового текста первоначальному также и по форме (при переводе художественного текста), а также при передаче на другой язык понятий, которые не получили в нем устойчивого выражения.

Профессиональный перевод – деятельность, направленная на воссоздание подлинника на другом языке. Качество перевода определяется его адекватностью или полноценностью.

По определению В.С. Слеповича «перевод – важное вспомогательное средство, которое обеспечивает выполнение языком его функции общения, когда люди выражают свои мысли на разных языках» [3], то есть является актом межъязыковой коммуникации.

Переводчик обязан иметь большой запас слов английского языка, включая специальную терминологию в определенной сфере знаний, знать грамматику английского языка, владеть техникой перевода и уметь эффективно пользоваться словарем, также, в идеале, хорошо ориентироваться в области знаний, к которой относится переводимый текст.

Чтобы сделать полноценный перевод приходится преодолевать ряд трудностей, например проблему интерференции. Интерференция – это явление, когда человек, владеющий двумя языками, пытается компенсировать какие-то элементы, явления и функции одной языковой системы элементами, явлениями и функциями из другой, что часто приводит к искажению смысла и различным отклонениям от оригинала. Однако, влияние интерференции может быть и положительным.

Интерференция может быть фонетическая (Dutch – голландский, magazine – журнал), орфографическая, грамматическая, лексическая, семантическая и стилистическая.

Следует выделить различные виды перевода: дословный и литературный. Дословный перевод является своего рода заготовкой, которая подлежит обработке, то есть редактированию. При литературном переводе для передачи значения лексических единиц используются прямые соответствия, слова синонимического ряда или описательные средства.

Перевод текста, в зависимости от поставленной цели, может быть полным письменным, реферативным или аннотационным [3]. Реферативный перевод представляет собой изложение основных мыслей оригинала на языке перевода, тогда как аннотационный перевод текста не должен превышать одного абзаца, иногда он может быть ограничен двумя-тремя предложениями. Это сжатая передача смысла оригинала средствами другого языка.

Особое внимание заслуживает такое явление как безэквивалентность. Это неизбежные осложнения в процессе перевода из-за несоответствия реалий и отсутствия того или иного понятия в сопоставляемой культуре. Однако именно в этом различии кроется самобытная настоящая сущность определенного народа – то, чем отличается один народ от другого. Подход переводчика к проблемам перевода безэквивалентной лексики требует особого внимания и большого запаса знаний, иногда даже энциклопедических, иначе говоря, необходимо знать и понимать чужую культуру так же хорошо, как и свою родную.

Под безэквивалентной лексикой имеются в виду иноязычные слова и словосочетания, обозначающие предметы, процессы и иные реалии жизни, которые на данном этапе не имеют в языке перевода эквивалента.[1]

Любой язык в принципе может выразить любое понятие: отсутствие в словарном составе языка специального обозначения для какого-либо понятия в виде слова или устойчивого словосочетания не означает невозможности выразить это понятие средствами другого языка. Хотя в системе языка данный знак отсутствует, его содержание всегда может быть передано в речи в конкретном тексте при помощи целого ряда средств.

Безусловно, перевод лексики, не имеющий соответствия, представляет собой определенную трудность, но трудность эта вполне преодолима.[1]

Существует утверждение, что переводчик не может позволить себе сказать, что то или иное слово, словосочетание или предложение невозможно перевести. В то же время он часто сталкивается с единицами иностранного языка, не имеющими регулярных соответствий в языке перевода, которые традиционно обозначаются термином «безэквивалентные единицы языка». Различия в культурах двух народов неизбежны, а следовательно проблема безэквивалентности возникает тогда, когда культурные реалии языка оригинала не находят отражения в понятиях другого народа.

Проблему так называемой «безэквивалентности» различные переводоведы рассматривают по-разному. Некоторые не считают, что она представляет собой принципиальную трудность перевода, мотивируя это тем, что отсутствие постоянных лексических соответствий той или иной единице языка не означает невозможности передать ее смысл в контексте (хотя бы описательно). Во многом это обусловлено различными подходами к разграничению собственно перевода и других видов переводческой деятельности. [4]

Полная невозможность найти какое бы то ни было соответствие, то есть явление безэквивалентности в чистом виде, встречается относительно редко. В большинстве случаев – это научные термины, неологизмы, единицы языка, называющие специфические понятия и национальные реалии (пословицы, идиомы), а также малоизвестные имена и названия, для которых приходится создавать окказиональные соответствия в процессе перевода. Крайне редко не имеет постоянных соответствий общеупотребительная лексика.

В области перевода безэквивалентной лексики применяются следующие типы окказионализмов:

- а) соответствия – заимствования (impeachment – импичмент)
- б) соответствия – кальки (people of good will – люди доброй воли)
- в) соответствия – аналоги (night – вечер, drugstore – аптека)
- г) соответствия - лексические замены (people – служащие)
- д) описание (landslide – победа на выборах подавляющим большинством голосов).

Хотя в реальной переводческой практике встречается безэквивалентная лексика, не находящая отражения в словарном корпусе, в своей работе переводчик имеет право вводить в текст перевода собственные переводческие решения, не находящие отражения в лексикографических работах, которые в дальнейшем могут приобрести регулярный характер.[4]

Из практики перевода известны следующие способы передачи безэквивалентной лексики:

#### 1. Переводческая транслитерация и транскрипция

Транслитерация – это передача средствами языка графического (буквенного) состава слова иностранного языка, а транскрипция – это передача звуковой формы буквами. Эти

способы применяются при передаче иноязычных имен собственных, географических названий и названий разного рода компаний, фирм, пароходов, гостиниц, газет и т.д.

В настоящее время прием транслитерации и транскрипции при переводе художественной литературы используется гораздо реже, чем прежде. Это вполне обосновано – передача звукового или буквенного облика иноязычной лексической единицы не раскрывает ее значения, и такого рода слова читателю, не знающему иностранного языка, остаются непонятными без соответствующих пояснений. Поэтому указанным приемом при передаче иноязычных реалий следует пользоваться весьма разумно.

## 2. Калькирование

Этот прием заключается в передаче безэквивалентной лексики иностранного языка при помощи замены ее составных частей – морфем или слов (в случае устойчивых словосочетаний) их прямыми лексическими соответствиями: grand jury – большое жюри; backbencher – заднекамеечник; brain drain – утечка мозгов.

Как транскрипция и транслитерация, так и калькирование не всегда раскрывают читателю, незнакомому с иностранным языком, значение переводимого слова или устойчивого словосочетания. Причины этого в том, что сложные составные слова и устойчивые словосочетания, при переводе которых калькирование используется чаще всего, нередко имеют значение, неравное сумме значений их компонентов, а поскольку при калькировании используются эквиваленты именно этих компонентов, значение всего лексического образования в целом может остаться нераскрытым. Так, неподготовленному читателю слово «заднекамеечнику» вряд ли скажет что-нибудь без развернутых объяснений. [5]

## 3. Описательный (разъяснительный) перевод

Этот способ передачи безэквивалентной лексики заключается в раскрытии значения лексической единицы иностранного языка, при помощи развернутых словосочетаний, раскрывающих существенные признаки обозначаемого данной лексической единицей явления, т.е. по сути дела, при помощи ее дефиниции на переводимом языке. Вот несколько примеров перевода английской безэквивалентной лексики на русский язык: landslide – победа на выборах с большим перевесом голосов

whistle stop speech – агитационное выступление кандидата во время остановки поезда

bull – спекулянт, играющий на повышение биржевых ценностей

bear – спекулянт, играющий на понижение биржевых ценностей

floorer – сильный удар, сшибающий с ног, (в переносном смысле) озадачивающий вопрос, трудная задача. [5]

## 4. Трансформационный перевод

В ряде случаев при передаче безэквивалентной лексики приходится прибегать к перестройке синтаксической структуры предложения, к лексическим заменам с полным изменением значения исходного слова или же к тому и другому одновременно, т.е. к тому, что носит название лексико-грамматических трансформаций, поэтому в данном случае можно говорить о трансформационном переводе.

Так, английское glimpse, не имеющее эквивалентов среди русских существительных, часто употребляется в выражениях to have, или to catch a glimpse of something or somebody, что дает возможность применить в переводе глагол и тем самым прибегнуть к синтаксической перестройке предложения.

Прагматическая адаптация как способ деятельности переводчика предполагает создание эквивалентного и понятного читателю текста, предназначенного для полноправной замены оригинала. Содержательно-коммуникативная равноценность достигается лишь при включении в структуру перевода художественного произведения комментария.

Комментирование является особой коммуникативной ролью переводчика (наряду с традиционно выделяемой коммуникативной ролью интерпретатора) в процессе прагматической адаптации текста.[2]

Объектом комментирования в переводном тексте является инациональная реалья, создающая лауну в переводном тексте. С точки зрения особенностей употребления и необходимости комментирования в классификации реалий необходимо выделять такой вид, как прецедентные реалии.

В сравнении с такими видами вспомогательных текстов как заголовок или вступительная статья, комментарий характеризуется обязательностью и высокой степенью неавтономности. Анализ комментариев к переводным текстам позволяет разделить их в зависимости от обусловленных интенциями переводчика функциональных особенностей на собственно переводческий комментарий просветительского характера и комментарий идеологического характера.[2]

При переводе литературного текста мы сталкиваемся с проблемой адекватности перевода оригиналу: насколько полно перевод передает смысл, красоту, поэтические особенности, подтекст оригинала? Это во многом зависит от того, какую задачу ставил перед собой переводчик, насколько глубоко он сам понимает произведение, которое переводит.

Социальная значимость переводческой деятельности всегда была велика, а сегодня она возросла, как никогда. Когда носители разных языков взаимодействуют друг с другом в области торговли, политики, экономики, перевод является обязательным условием, без которого не обойтись. Именно он придает вес договорам, коммерческим контрактам и актам. В более широком смысле перевод является условием стабильности в отношениях между народами, а следовательно, и мира. В еще более широком понимании он является условием, без которого не может существовать ни одна культура.

Поскольку материал для перевода разнообразен по своему происхождению и каждая его форма претерпевает дальнейшее деление, правила, которые мы стремимся выработать для обеспечения хорошего перевода являются, с одной стороны, общими, а с другой - частными. Общие правила применимы ко всем типам перевода, частные - к его разновидностям.

Реальная эквивалентность передачи коммуникативно-функционального инварианта текста связана с коммуникативным эффектом исходного текста, а понятие адекватности ориентировано на соответствие перевода факторам, сопутствующим ему. При этом учитываются семантическая идентичность и специфические характеристики переводов.

Система образных средств языка оригинального текста, адекватно переданная средствами другого языка, также входит в метаязык переводящего языка.

#### **Список использованной литературы:**

- 1.Беляева Л.Н. Лингвистические автоматы в современных информационных технологиях, СПб, 2004.
2. Гарбовский Н.К. Теория перевода, Москва, 2004.
3. Слепович В.С. Курс перевода, Минск, 2006.
4. Сорокин Ю.А. Переводоведение: статус переводчика и психогерменевтические процедуры, Москва, 2003.
5. Тюленев С.В. Теория перевода, Москва, 2004.

© Яковлева Г.П., 2015

## ИСТОРИЧЕСКИЕ НАУКИ

Каргаполова Г. И., преподаватель профессионального цикла  
Донгак В. Ч., ведущий специалист отдела природы НМРТ

### ЮРТА – СВОЕОБРАЗНЫЙ МИР КОЧЕВНИКОВ

Человечество накопило огромный опыт осознания своего жизненного пространства. Одна из ветвей человеческого древа - кочевая цивилизация.

Юрта - широко распространенное в Азии и на Дальнем Востоке жилище кочевника, в котором он находит защиту от летнего зноя, суховея и дождя, от зимних морозов и снежных бурь. В процессе многовековой эволюции юрты выработались ее оптимальная структура и пропорции, порядок сборки, и разборки, формы и способы украшения. Размеры юрты ориентированы на рост человека, организация интерьера учитывает интересы и вкусы ее обитателей, обеспечивая эффективную хозяйственно-бытовую деятельность.

Существует два типа юрт: тюркского и монгольского типа. Тюркский тип юрты, используется киргизами, казахами и туркменами, а монгольский тип используют практически все остальные кочевые народы (в Монголии, Бурятии, Калмыкии, Туве и Тибете).

Главным отличием этих двух типов юрт друг от друга является купольная жердь - уук, которая образует купол юрты. В тюркской юрте уук имеет изгиб, в монгольской такого изгиба нет.

В тюркской юрте вес купола благодаря изгибу уука переносится на кереге (стенку юрты), которое тоже имеет изгиб, что усиливает ребро жесткости. Благодаря изогнутости жердей кровли в тюркской юрте получается купольный свод, что позволяет не ставить опорные столбы и освободить внутреннее пространство.

В монгольской юрте нет изгиба купольной жерди, поэтому основная нагрузка приходится на центр юрты. В центре юрты находятся столбы, на которые опирается светодымовой обруч, поддерживаемый прямыми жердями, укрепленными на вертикальных стенках.

Тюркская юрта внешне выглядит более изящно, но монгольская более проста в обращении, за счет столбов конструкция ставится легче, хотя в древности это отяжеляло перевозку юрты на лошадях. Каждый тип юрты имеет свои преимущества и недостатки, и, конечно же, бесосновательно сегодня утверждать о том, что какой-то из типов лучше другого.

Тувинская юрта, в свою очередь, имеет свои особенности, продиктованные природно-климатическими условиями и условиями развития тувинской этнокультуры. В главных же своих чертах: в составе элементов деревянного каркаса, войлочных покровов, в названиях

этих частей тувинская юрта имеет много общего с монгольскими юртами.



Войлочная юрта, распространенная у тувинцев, по своей форме - монгольского образца. Она представляет собой разборную конструкцию и состоит из определенного количества стандартных деревянных частей, образующих ее каркас, и кусков войлока, составляющих ее покрытие. Размеры юрты



определялись количеством хана (решетчатых звеньев) стандартного размера (от четырех до двенадцати хана), выражавшегося в народных мерах. Юрта из четырех хана была самой маленькой, предназначенной для бедняков. Самая большая юрта, состоящая из двенадцати решеток-хана, ставилась только нойонами или богачами.

Наиболее распространенной была юрта из шести - восьми решеток. Раздвижная решетка сделана из палочек (тальника), положенных друг на друга крестообразно и скрепленных сыромятными ремешками. Такая конструкция позволяет раздвигать и складывать звено решетки. Количество хана, установленных по кругу и скрепленных между собой, определяют размер юрты. При сборке юрты решетки устанавливаются в определенном порядке от двери налево (на запад, так как дверь обращена на юг). Сначала у самой двери ставят решетку, которая называется баруун хазыпчына хан, то есть решетка (звено) западной внешней части юрты, затем баруун талин хан - западное звено, далее баруун-хоодь талин хан - северное звено западной части (или северо-западное), после нее хоодь - зуун талин хан-северо - восточное звено, потом цуун талин хан - восточное звено и, наконец, зуун хазыпчийн хан - звено восточной части двери.

Каждая хана в установленном виде состояла из определенного количества квадратиков. Звено в маленькой юрте состоит из 22 палочек (хана мот). Эти палочки делают из тальника. В обычной и большой юрте хана состоит из 26 палочек. К каждому звену решетки привязывают деревянные (из лиственницы или молодой березки) палки - уне. Привязывают их тупым концом к концам скрепленных палочек решетки при помощи завязки (сагылдырык) с петлей, заостренные концы уне вставляют в отверстие деревянного дымового круга и образуют купол юрты. Дымовой круг, расположенный в куполе юрты, делается обычно из ели. Он представляет собой обод, с внутренней стороны которого сделаны отверстия или углубления для вставки острых концов палок крыши. Круг имеет крестовину из прутьев (по три прута параллельно), поставленную куполообразно. Ее назначение - удерживать кошемную покрывку, которой закрывается дымовое отверстие от дождя и снега. У некоторых юрт дымовой круг удерживался не только концами палок уне, образующих крышу, но имел еще и подпорку (багана) в виде деревянного шеста, поставленного вертикально. Нижний конец подпорки ставили за очагом или печкой, ближе к «переднему углу» юрты. Подпорка придавала юрте большую устойчивость при сильных ветрах. Юрту покрывали хорошо прокатанным белым войлоком и поверх перевязывали красивыми плетеными, шерстяными веревками - (базырыг, куржаангы).

Кроме этого, каждая юрта имела войлочную покрывку для дымового круга. Покрывку дымового отверстия надевали в трех местах дымового круга, соответствующих сторонам света. Отбрасывали покрывку на северную сторону; закрывали, следовательно, - на южную. Оставленное для света и выхода дыма отверстие имело форму треугольника.

Таким образом, юрта - это маленький своеобразный мир, в котором ярко выражены все атрибуты природы. Например, дымовое отверстие - это солнце, бинаалар - солнечные лучи. Решетчатая стена (хана) - это горы и хребты, границы.

#### **Список использованной литературы:**

1. Курбатский, Г.Н. Тувинцы в своем фольклоре [Текст]/ Г.Н.Курбатский - Кызыл: Тувинское книжное издательство, 2001.- 459 с.
2. Потапов, Л.П. Очерки народного быта тувинцев [Текст]/ Л.П.Потапов. – М.: Издательство «Наука», 1969. - 401с.
3. Юрта - центр обучения и воспитания [Текст]: материалы науч.-практ.конф., Кызыл-2006.

## Интернет – ресурсы

1. Казахская юрта – дом без углов - Google Chrome. [http:// e-history.kz/ ru/publications/view/743](http://e-history.kz/ru/publications/view/743) (дата обращения 03.06.2015)
2. Монгольская юрта . XX в- Google Chrome [http:// www.travelogues.net/ index\\_ js.htm](http://www.travelogues.net/index_js.htm) (дата обращения 04.06.2015)

© Каргаполова Г. И., Донгак В. Ч.

**Князький И. О.,**  
д.и.н., профессор ИМЭИ.  
г. Москва, РФ.  
e-mail: knyazkiy@bk.ru

## МАРК УЛЬПИЙ ТРАЯН СТАРШИЙ В ИУДЕЙСКОЙ ВОЙНЕ

### АННОТАЦИЯ

Актуальность данной темы подтверждается значимостью событий Иудейской войны, сыгравшей важную роль в судьбе всей Римской империи. Цель статьи – исследовать, как успехи в этих сражениях Траяна Старшего отразились на карьере его самого и заложили фундамент будущей карьеры его сына. Статья написана на основе сравнительно-исторического метода. В результате анализа источников и литературы автор приходит к выводу о решающей значимости участия в Иудейской войне в будущем возвышении рода Траяна.

### КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА

Римляне, иудеи, Веспасиан, Тит, Траян, Иотапата, Яфы, X Бурный легион, Иосиф Флавий.

Марк Ульпий Траян Старший во главе X Бурного легиона с 68 года активно участвовал в Иудейской войне под командованием Веспасиана. В составе римской армии Траян сражался под стенами города Иотапаты, осаждённого римлянами. В ходе этой почти семинедельной осады Веспасиан снарядил отдельную экспедицию против соседнего города Яфы. Его жители, ободрённые успешной обороной Иотапаты, также решили восстать против римлян. Поход на Яфу Веспасиан поручил возглавить легату X Бурного легиона Марку Ульпию Траяну. Тот выступил в поход во главе тысячи всадников и двух тысяч пехотинцев. Взял ли он в эту экспедицию сына – нам неизвестно. Потому не стоит гадать, был ли юный Марк Ульпий свидетелем самостоятельных военных действий своего отца. Траян Старший, прибыв к стенам Яфы, нашёл город отменно укреплённым. Подобно Иотапате, он был защищён и самой природой, каковую дополнял двойной ряд крепостных стен. Прямой штурм Яфы показался римскому военачальнику делом проблематичным, но здесь сами иудеи сыграли на руку римлянам. Явно переоценив свои силы и, соответственно, недооценив врага, защитники Яфы пренебрегли природными и рукотворными укреплениями своего города, решившись дать римлянам полевое сражение. Траян, обнаружив боевые порядки яфанцев, немедленно вступил с ними в бой. Превосходство римского оружия обнаружилось очень быстро. Иудеи смогли оказать лишь короткое сопротивление. Более того, обратившись к бегству и устремившись за первую стену, защитники Яфы позволили на своих плечах римлянам ворваться вслед за ними в укрепление. Тогда оборонявшие вторую стену немедленно заперли ворота, дабы то же самое не повторилось, и римляне не ворвались в город на плечах бегущих. Таким образом,

множество яфанцев оказалось в ловушке. Брошенные на произвол судьбы своими согражданами все оказавшиеся в пространстве между двумя рядами укреплений были безжалостно перебиты римлянами. Всего пало не менее двенадцати тысяч иудеев.

Траян, сделав вывод о неспособности после таких потерь уцелевшей части гарнизона Яфы к серьёзному сопротивлению, не стал, однако, добивать врага. Честь окончательной победы и взятия Яфы он решил великодушно преподнести сыну Веспасиана Титу. Прибывшие к главнокомандующему посланцы легата Бурного легиона передали ему просьбу пристать под стены Яфы своего сына Тита, дабы именно он довершил победу. Блестящий ход Марка Ульпия Траяна! Веспасиан не мог не оценить его. С этого времени его доверие к славному легату, конечно же, выросло. И немало.

В то же время умудрённый десятками сражений многоопытный полководец Веспасиан предпочёл скорее переоценить способность врага к сопротивлению, нежели опрометчиво его недооценить. Тит прибыл в стан Траяна с тысячей пехотинцев и пятьюстами всадниками. Приняв командование и построив войско в боевой порядок, Тит поручил Траяну левое крыло, сам же, возглавив правое, начал штурм Яфы. Легионеры быстро со всех сторон приставили к стенам лестницы и устремились вперёд. Осаждённые сумели оказать только слабое сопротивление, после чего сражение переместилось на улицы города. Здесь оно приняло неожиданно крайне ожесточённый характер. Всё мужское население ринулось навстречу римлянам, завязав бои на тесных улицах, а женщины Яфы из домов бросали всё, что попадалось им в руки на головы римлян. Сопротивление длилось пять часов. Разъярившись от такого упорства уже обречённых яфанцев, римляне безжалостно перебили всё мужское население города, пощадив только малых детей и женщин. Их обратили в рабов. Иосиф Флавий сообщает о пятнадцати тысячах убитых в Яфе и двух тысячах ста тридцати пленниках.

Победа, подаренная Траяном Титу не могла не поспособствовать его будущей карьере, хотя в тот момент, угождая главнокомандующему, Марк Ульпий и предполагать не мог, что он завоёвывает расположение сразу двух будущих цезарей X Бурный легион отца Траяна к этому времени добился немалых успехов. В мае 68 г. он прошёл по берегу Иордана и захватил один из важнейших опорных пунктов мятежников – город Иерихон. Римлянам не пришлось трубить в трубы и трижды обходить стены Иерихона, дабы они пали, как перед воинами ветхозаветного Иисуса Навина. Большая часть жителей Иерихона, не дожидаясь появления римских войск, бежала в близлежащие горы. Оставшихся иудеев римляне перебили, и древний город опустел. Легион Марка Ульпия Траяна расположился в Иерихоне лагерем, ожидая дальнейших распоряжений Веспасиана, с каковыми главнокомандующий не спешил.

Любопытно, что в ходе предшествующей кампании Траян и Тит ещё раз взаимодействовали по распоряжению Веспасиана. Во время сражения римлян с иудеями близ города Тарихеи у Генисаретского озера к войску Тита примкнул Траян. С ним были 400 всадников. Легионеры сына главнокомандующего, вспомнив взятие Яфы, решили, что происходит обмен любезностями, и Траян хочет отнять у них часть победы. Разумеется, Марк Ульпий и его всадники на отнятие у Тита части победных лавров покушаться не могли. Эти успехи легата X легиона и его очевидная преданность Флавиам дали толчок дальнейшей карьере Траяна Старшего. Он стал сначала наместником Каппадокии, а затем возглавил Сирию – важнейшую, крупнейшую провинцию римского Востока.

#### **Список использованной литературы:**

1. Иосиф Флавий. Иудейская война. Минск, 2003.
2. Светоний. Жизнь двенадцати цезарей. М., 1990.

3. Голдсуорти А. Во имя Рима. Люди, которые создали империю. М., 2006.
4. Кравчук А. Галерея римских императоров. Екатеринбург, 2011.
5. Стивен Дандо-Коллинз. Легионы Рима. Полная история всех легионов Римской империи. М., 2013.
6. Фёдорова Е.В. Императорский Рим в лицах. Ростов-на-Дону, 1998.  
© Князький И.О., 2015.

## ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

**Бондаренко Ю.А.**, д.т.н., профессор

**Федоренко М.А.**, д.т.н., профессор

**Санина Т.М.**, к.т.н., доцент

БГТУ им. В.Г. Шухова, г. Белгород, Российская Федерация

### **ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ПРИСТАВНЫХ СТАНКОВ ДЛЯ ВОССТАНОВЛЕНИЯ ГЕОМЕТРИЧЕСКОЙ ТОЧНОСТИ НАРУЖНЫХ И ВНУТРЕННИХ ПОВЕРХНОСТЕЙ ВРАЩЕНИЯ БЕЗ ИХ ДЕМОНТАЖА**

При обработке крупногабаритных деталей без их демонтажа при помощи приставных станков, возникают специфические технологические и конструктивные задачи, которые в корне отличаются от задач при обработке деталей на стационарных станках.

Одной из первых характерных задач является решение вопроса о возможности устранения дефекта (неисправности) детали приставным станком, без ее демонтажа [ ]. Это необходимо для того, что в отличие от стационарного станка, приставной устанавливается на или под обрабатываемой деталью, и происходит базирование станка на детали, а не детали на станке.

Следовательно, необходимо решать вопрос о таком базировании станка, когда его установка на детали или рядом с ней обеспечивает необходимую точность и шероховатость обработанной поверхности, т.е. формообразующие движения должны обеспечить заданные требования.

Одной из особенностей обработки внутренних и наружных поверхностей вращения крупногабаритных деталей (помольных мельниц, сушильных барабанов и т.д.) является то, что привод их вращения находится не на станке, а вращающий момент передает через систему валов и редукторов. Это накладывает отпечаток на конструкцию приставного станка тем, что он обладает только продольной и поперечной подачей, а частота вращения обрабатываемой детали зависит от промежуточной системы привода ее вращения от двигателя. В зависимости от сложности конструкции приставного станка движения подачи могут быть ручными, автоматическими с дистанционным или с программным управлением.

Технологическое направление разработки и проектирования приставных станков заключается в последовательной оптимизации ряда задач, позволяющих выйти на необходимый объект для решения заданной проблемы.

На первом этапе следует рассмотреть технологическую задачу, исходя из отправной информации об объекте, подлежащего обработке, установление метода восстановления, способа базирования станка и выбора режущего инструмента.

Решение этой задачи можно представить в виде алгоритма: определение геометрии поверхности детали подлежащей восстановлению; выявление технических требований к обрабатываемой зоне восстанавливаемой детали и к детали в целом; определение отклонений факторов, определяющих качество и точность детали; определение возможности обработки изношенной поверхности с условием обеспечения технических требований; установление метода и способа обработки детали с обеспечением требуемых точности и качества; определение исполнительных движений и выбор режущего инструмента, обеспечивающих достижение требуемых качества и точности обрабатываемой поверхности.

Решением второй задачи является разработка конструкции приставного станка на основе первой задачи, с целью возможности его установки на или под деталью, закрепления, кинематической схемы обеспечивающей все необходимые движения для достижения поставленной цели, возможности закрепления обрабатывающего инструмента, расчет нагрузок для обеспечения прочности и виброустойчивости станка. Это можно представить в виде алгоритма: определение формообразующих движений режущего инструмента с целью обеспечения требуемой формы детали при выбранном методе обработки; разработка структурной схемы технологических движений приставного станка; определение метода установки приставного станка и связь его с размерными и кинематическими цепями агрегата, в который входит деталь; разработка компоновки станка и способов его крепления на детали или базирование детали на станке; определение усилия режущего инструмента, нагрузок на отдельных звеньях кинематической цепи и расчет мощности привода; разработка станка.

Заключительный этап включает в себя выявление методов и способов обеспечения точности и качества работ, выполненных станками, выявление способов управления качеством: определение погрешности базирования приставного станка относительно обрабатываемой детали без ее демонтажа; выявление особенностей динамики приставных станков; установление связей между статической настройкой станка и точностью формообразующих движений; выявление технологических методов компенсации погрешности установки станка; установление способов управления точностью обработки при изменении режимов обработки. Решение этих задач позволяет обрабатывать поверхности крупногабаритных деталей без их демонтажа в условиях эксплуатации при помощи приставных станков.

#### Список использованной литературы

1. Федоренко Т.М. Восстановление работоспособности цапф помольных мельниц с применением переносного станка /Т.М. Федоренко, М.А.Федоренко, Ю.А. Бондаренко - Технология машиностроения. 2009. № 3. С. 20-21.
2. Федоренко М.А. Исследование обеспечения необходимой шероховатости поверхности крупногабаритных вращающихся деталей приставными станочными модулями/ М.А.Федоренко, Ю.А. Бондаренко, Т.М. Федоренко - Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова. 2008. № 2. С. 35-38.
3. Федоренко М.А. Бездемонтажное восстановление крупногабаритных агрегатов/ М.А. Федоренко, Т.М. Санина, Ю.А. Бондаренко, А.А. Погонин, А.Г. Схиртладзе - Ремонт, восстановление, модернизация. 2009. № 11. С. 11-14.

© Бондаренко Ю.А., Федоренко М.А., Санина Т.М., 2015

**Жаугашарова Г.Д.**, Магистрант 1 курса  
специальности 6М060200 – «Информатика» физико-математического факультета  
Государственного университета имени Шакарима города Семей,  
г.Семей, Республика Казахстан  
Научный руководитель – Есенбекова Г.Ж.

#### **МОДЕЛИ И МЕТОДЫ КОМПЛЕКСНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ В ЭНДОКРИНОЛОГИИ**

Эндокринологией называется один из медицинских и физиологических разделов, в котором изучаются все вопросы, касающиеся эндокринной системы человека: функции эндокринных желез, их строение, этиологию заболеваний и методику лечения этих заболеваний.

Поскольку эндокринология является достаточно молодой медицинской отраслью, в вопросах причин заболеваний эндокринной системы остается еще много неизвестного. Но уже можно выделить целый ряд факторов, которые могут стать причинами развития заболеваний желез внутренней секреции человека.

Болезни области Эндокринология: адреногенитальный синдром, акромегалия, первичный альдостеронизм, болезнь Аддисона, гиперальдостеронизм, гиперпаратиреоз, гиперпролактинемия, гипертиреоз, гипертрихоз, гипогликемия, гипогонадизм, гипопитуитаризм, гипоталамический синдром, несахарный диабет, сахарный диабет и т.д.

На сегодняшний день актуальным является поиск решений следующих проблем:

- эффективной диагностики эндокринологического заболевания;
- оценки тяжести и исследования динамики патологического процесса протекания заболевания;
- выбора и оценки эффективности применяемой терапии;
- прогнозирования протекания заболевания и вероятных его исходов.

Современная медицина для своей практики и теории применяет математические, физические и технические методы, что дает возможность не только поставить диагноз, но и установить причину болезни. Развитие и внедрение в медицинскую практику разнообразных методов исследований в настоящее время все чаще приводят к необходимости применения компьютерного моделирования [1].

Разработкой математических моделей и методов исследования медико-биологических процессов занимались такие ученые как Г.И.Марчук, В.И.Кант, А.А.Клементьев, Б.Г.Ильясов, Л.М.Бакусов, Л.Я.Клеппер, В.А.Климанов, В.М.Моисеенко, Н.М.Эмануэль, R.Bellmann, B.Lind, J.Adam, N.Bellomo и др.

Основными задачами данной работы является разработка математических моделей и методов, позволяющих исследовать различные аспекты медико-биологических процессов, и их применение в системе эндокринологической помощи [3].

Для исследования наиболее важных процессов при эндокринологических заболеваниях широко используется визуальное моделирование, сущность которого состоит в замене исходного объекта его "образом" - моделью — и дальнейшем изучении модели с помощью реализуемых на компьютере вычислительно-логических алгоритмов. Рассмотрим перспективы развития информационных технологий в области медицины. Они во многом определяются эффективностью применяемых средств обработки информации. Существует основное направление моделирования заболеваний. Данное моделирование предназначено для прогноза и эффективного лечения пациента. Как считают ученые, наиболее широкое распространение в настоящее время получили системы компьютерной реконструктивной томографии, компьютерной рентгенографии и системы рендеринга трехмерных графических моделей, применяемые, например, для проведения "виртуальных" операций и автоматизации диагностики в клинических исследованиях. Специализированный характер подобных систем обработки изображений не позволяет использовать их в качестве инструментального средства разработки новых приложений. Разработчики новых систем автоматизации медицинских исследований опираются в основном на универсальные среды разработки: Fortran, C, Pascal, Java, C#, C++ Builder и т.д. Для автоматизации задач визуального моделирования в медицине разработчикам систем необходимо, как правило, решить следующие проблемы (техническая задача):

- Выбрать адекватную графическую модель;
- Создать атрибутивное описание объектов модели;
- Выбрать или разработать средства отображения, хранения и редактирования графических и атрибутивных данных;

• Связать в единую интегрированную модель графические объекты и их атрибутивные описания, т. е. создать "технологическую" модель, с которой будет работать создаваемая система;

• Обеспечить эффективный переход между описаниями исследуемых объектов, принятыми в предметной области, и их описаниями в "технологической" модели;

• Создать средства анализа и обработки данных, представленных в модели;

• Обеспечить ввод визуальных данных в систему, интерпретацию и вывод результатов обработки данных по модели.

Дополнительно обеспечивается качество визуализации моделей, быстрдействие системы, надежность хранения информации и ряд возможных специфических требований.[2]

Таким образом, актуальность темы "Модели и методы комплексных исследований медико-биологических процессов в эндокринологии" заключается в необходимости строить различные модели для:

- оптимизации методов лечения и диагностики его осложнений;
- лечение и профилактика эндокринных систем;
- эпидемиология эндемический зоба и его профилактика;
- радиойодтерапия диффузного токсического зоба у молодых;
- эндокринная офтальмопатия;
- математического моделирования эндокринных систем и т.д.

#### **Список использованных источников**

1. Дворецкий Д.С., Дворецкий С.И., Муратова Е.И., Ермаков А.А. Компьютерное моделирование биотехнологических процессов и систем: Учебное пособие. - Тамбов: Издательство ТГТУ, 2005. - 80 с.

2. Кознов Д.В. Основы визуального моделирования: Учебное пособие. - М: Интернет-Университет Информационных Технологий; БИНОМ. Лаборатория знаний, 2008.- 246 с

3. <https://dvs.rsl.ru>.

© Жаугашарова Г.Д., Есенбекова Г.Ж.

**Ильмурина Е.Ф.,**

кафедра теплотехники и тепловых двигателей  
факультет двигателей летательных аппаратов

СГАУ имени академика С.П. Королёва (национальный исследовательский университет)  
г. Самара, Российская Федерация

**Ильмурина С.Ф.,**

аспирант кафедры теплотехники и тепловых двигателей  
факультет двигателей летательных аппаратов

СГАУ им. академика С.П. Королёва (национальный исследовательский университет)  
г. Самара, Российская Федерация

## **ХОЛОДОПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ КАК ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЙ КРИТЕРИЙ ПРИ ПРОЕКТИРОВАНИИ ГАЗОВОЙ ХОЛОДИЛЬНОЙ МАШИНЫ СТИРЛИНГА**

«Машина, работающая по циклу Стирлинга, представляет собой устройство с замкнутым термодинамическим регенеративным циклом, в котором циклические процессы сжатия и расширения осуществляются при различных уровнях температуры, а управление



потоком рабочего тела происходит путем изменения его объема; на этом принципе основано превращение теплоты в работу или наоборот». [1, стр. 9]

Расчеты производились с целью нахождения оптимального соотношения характеристик ГХМ Стирлинга при минимально-возможной холодопроизводительности, проектируя, таким образом, машину с небольшими массогабаритными размерами.

На первоначальном этапе проектирования газовой холодильной машины, работающей по обратному циклу Стирлинга (ГХМ Стирлинга), задались необходимыми исходными значениями основных параметров (таблица 1):

Таблица 1 – Исходные данные

Тг, К	Тх, К	Рз, МПа	Тз, К	К	Х	n, об/мин
360	150	1,520	300	1	0,8	1000

В статье представлены результаты расчета первого приближения, произведенного по методике Шмидта. Допущения, принятые Шмидтом, делают методику более совершенной и приближенной к параметрам процессов реальной ГХМ, чем идеальный цикл Стирлинга, который невозможно реализовать на практике. Но обратим Ваше внимание на то, что теория Шмидта не претендует на звание совершенной расчетной методики. Однако для расчета в первом приближении – использование методики Шмидта достаточно.

Было исследовано изменение характеристик ГХМ – подводимой и отводимой теплот, работы цикла, объемов рабочих полостей, характеристик насадки регенератора, а также тепловых потерь при варьируемой величине холодопроизводительности Q2.

Обобщенные результаты расчетов представлены в таблицах 2-3.

Таблица 2

Q2, Вт	$V_{от} \cdot 10^{-6}, \text{ м}^3$	$V_{ох} \cdot 10^{-6}, \text{ м}^3$	Q1, Вт	$L_4, \text{ Bm}$	$V_3 \cdot 10^{-6}, \text{ м}^3$	$m_3 \cdot 10^{-6}, \text{ кг}$	$G \cdot 10^{-6}, \frac{\text{кг}}{\text{с}}$	$m_u, \text{ кг}$	$V_u \cdot 10^{-6}, \text{ м}^3$
3.75	0.374	0.374	9	5,25	0.637	1.553	77.659	0.0086	1.106
4	0,399	0,399	9,6	5,6	0,68	1,657	82,836	0,0091	1,18
4.5	0,449	0,449	10,8	6,3	0,764	1,864	93,191	0,0103	1,328
5	0,498	0,498	12	7	0,849	2,071	$\frac{103,54}{5}$	0,0114	1,475
5.5	0,548	0,548	13,2	7,7	0,934	2,278	$\frac{113,90}{0}$	0,0126	1,623
6	0,598	0,598	14,4	8,4	1,019	2,485	$\frac{124,25}{4}$	0,0137	1,770
10	0,997	0,997	24	14	1,699	4,142	207,09	0,0229	2,950

Таблица 3

Q2, Вт	$V_{pe} \cdot 10^{-6}, \text{ м}^3$	$d_{pe}, \text{ м}$	$w, \frac{\text{м}}{\text{с}}$	Re	$\alpha, \frac{\text{Bm}}{\text{м}^2 \cdot \text{К}}$	$\eta_p$	$Q_{10}, \text{ Bm}$	$Q_{20}, \text{ Bm}$	$L_{10}, \text{ Bm}$	$\varepsilon_0$
3.75	3.235	0.0118	0.279	2.796	263.6	0.9797	11.503	1.247	10.256	0.122

4	3,451	0,0121	0,285	2,857	268,5	0,9800	12,171	1,429	10,741	0,133
4.5	3,882	0,0126	0,296	2,971	277,6	0,9807	13,502	1,797	11,706	0,154
5	4,313	0,0130	0,307	3,077	286,0	0,9812	14,831	2,169	12,661	0,171
5.5	4,745	0,0134	0,317	3,177	293,9	0,9817	16,155	2,545	13,609	0,187
6	5,176	0,0138	0,326	3,270	301,2	0,9822	17,476	2,924	14,551	0,201
10	8,627	0,0164	0,387	3,878	348,1	0,9845	27,964	6,036	21,928	0,275

По полученным данным представлены графики (рисунок 1-8)

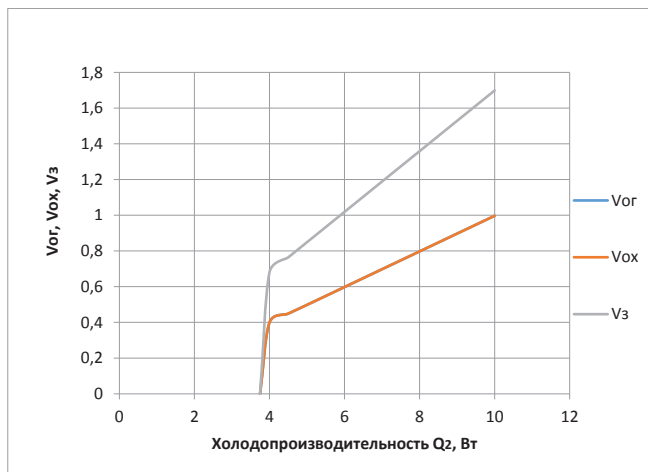


Рисунок 1 – Зависимости подведенной и отведенной теплоты, а также работы цикла от величины относительного мертвого объема X

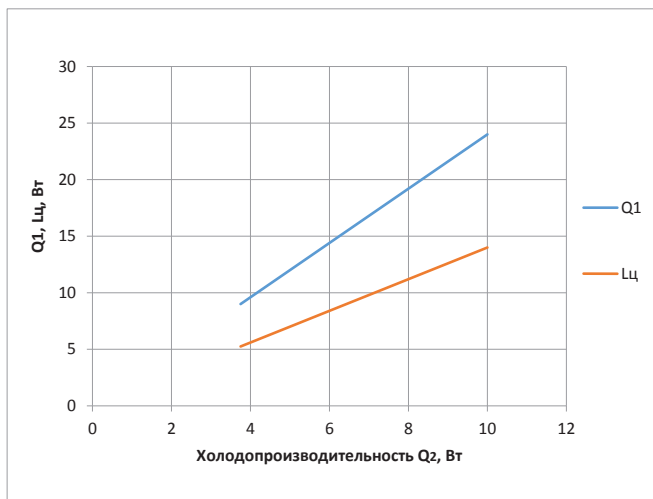


Рисунок 2 – Зависимости отведенной теплоты и работы цикла от  $Q_2$

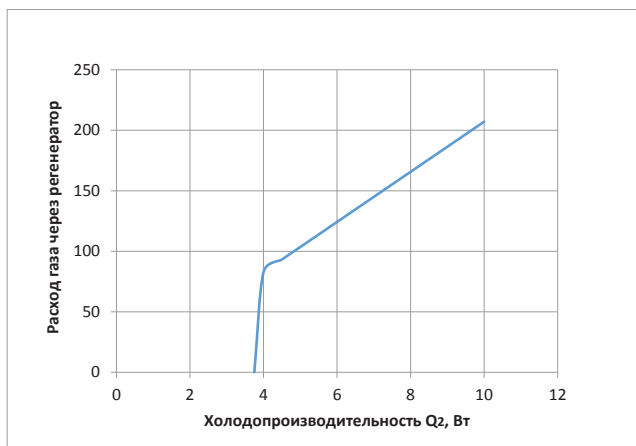


Рисунок 3 – Зависимость расхода рабочего газа через регенератор от  $Q_2$

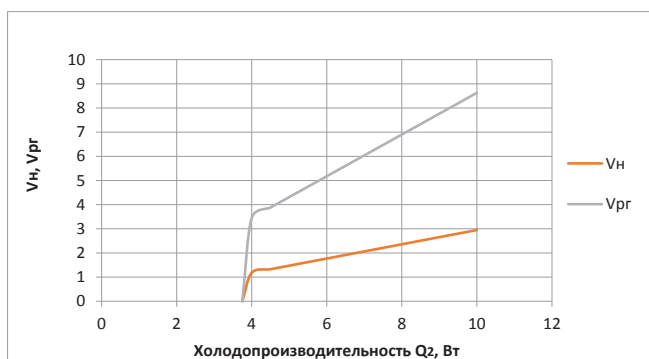


Рисунок 4 – Зависимости объема насадки регенератора и геометрического объема регенератора, учитывающего пористость от  $Q_2$

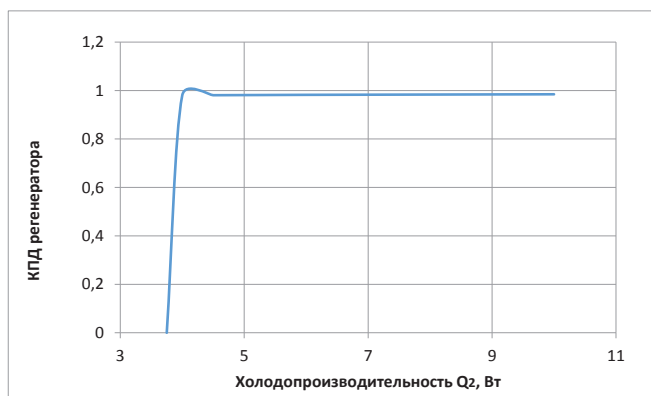


Рисунок 5 – Зависимость КПД регенератора от  $Q_2$

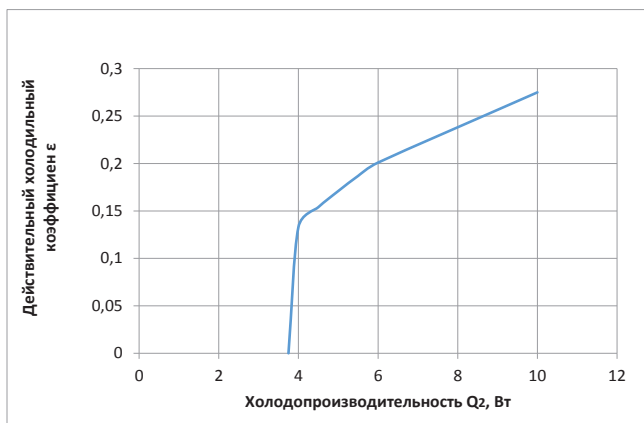


Рисунок 6 – Зависимость действительного холодильного коэффициента от  $Q_2$

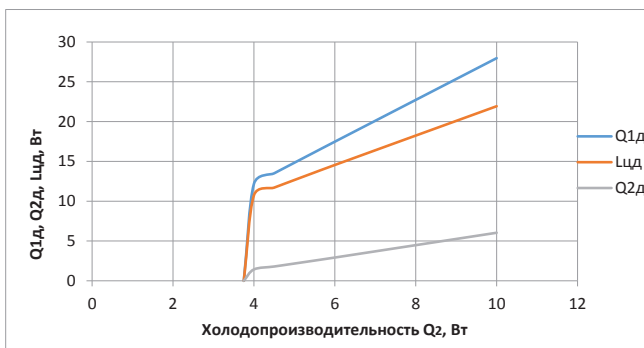


Рисунок 7 – Зависимость действительных величин отводимой, подводимой теплот и работы цикла от  $Q_2$

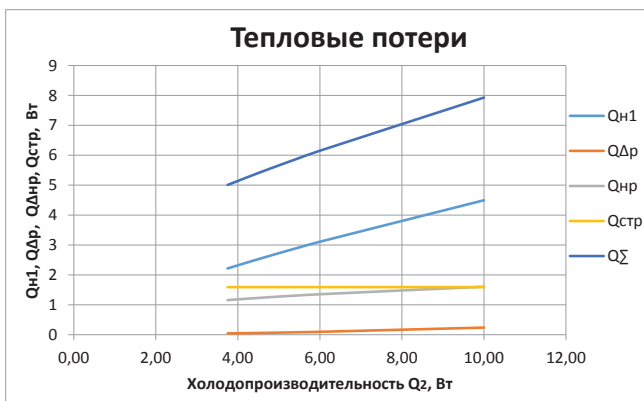


Рисунок 8 – Зависимости основных потерь в регенераторе от холодопроизводительности  $Q_2$

Проблема оптимизации ГХМ Стирлинга сложная, поскольку «число варьируемых переменных в зависимости от типа машины может составлять от 20 до 80». [2, стр. 270]. В представленном расчете изменяемым параметром была холодопроизводительность ГХМ Стирлинга.

#### Список использованной литературы:

1. Уокер Г. Машины, работающие по циклу Стирлинга: Пер. с англ.: - М.: Энергия, 1987. – 152с., ил.
2. Новотельнов, В.Н. Криогенные машины [Текст]: учебник для вузов по спец. «Техника и физика низких температур»/В.Н. Новотельнов, А.Д. Суслов, В.Б. Полтараус. – СПб.: Политехника, 1991. – 332 с.

© Ильмуззина Е.Ф., Ильмуззина С.Ф., 2015

**Макаров В.А.,**

д.т.н., профессор

**Асадова Ю.С.,**

аспирантка кафедры КБ-5

Московский государственный университет

информационных технологий, радиотехники и электроники,

г. Москва, Российская Федерация

**Тютяев Р.Е.,**

Руководитель направления по проектам электроэнергетической отрасли,

Группа Компаний "Русский Свет", г. Москва, Российская Федерация

## МЕТРОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАЗОАНАЛИТИЧЕСКИХ ТЕЧЕЙСКАТЕЛЕЙ

**Аннотация.** С целью уменьшения погрешностей при калибровке газоаналитических течеискателей предлагаются методы, основанные на регистрации молекулярного расхода газа из измерительной камеры, которая проверяется на герметичность.

**Ключевые слова:** метод, калибровка, герметичность, контроль герметичности, течеискатель.

При контроле герметичности изделий массового производства очень важной задачей является проверка метрологических характеристик средств контроля. В настоящее время для определения метрологических характеристик проводят калибровку газоаналитических течеискателей с использованием методов, основанных на регистрации параметров потока или изменения давления при истечении газа через дроссельные устройства, выполненные в виде щелевых и цилиндрических отверстий [1]. Подобные дроссельные устройства не обладают стабильными расходными характеристиками, поскольку те зависят от параметров окружающей среды, состава и давления газа, режима течения и, кроме того, эти устройства склонны к засорению механическими частицами, что существенно меняет их проходные сечения.

Предлагаемый метод калибровки основан на сравнении числа  $N$  молекул пробного газа, полностью заполняющего измерительный объем  $V$  накопления, с числом  $N_i$  молекул пробного газа, проникающего через дефекты за время испытания при одинаковых

условиях. Для линейного динамического диапазона (ЛДД) [2] течеискателя выходные сигналы  $U$  и  $U_i$  будут пропорциональны соответствующим количествам  $N$  и  $N_i$  молекул:

$$\frac{N_i}{N} = \frac{U_i}{U} \quad (1)$$

Количество  $N$  молекул пробного газа в объеме  $V$  постоянно для любого газа при нормальных условиях, т.к.  $N = nV$ , где  $n$  – молекулярная плотность. Таким образом, зная количество  $N$  молекул в объеме  $V$  накопления и выходные сигналы  $U$  и  $U_i$ , можно рассчитать количество  $N_i$  молекул пробного газа.

В соответствии с [3] можно определить  $N_i$  молекул, проникающих в объем  $V$  накопления вследствие разгерметизации:

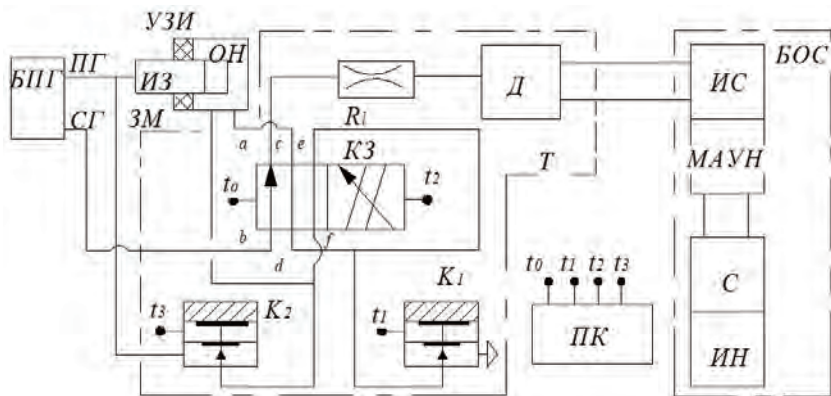
$$N_i = \int_{t_1}^{t_2} Q dt \approx Q \Delta t \quad (2)$$

где  $Q$  – молекулярный расход,  $\Delta t$  – время накопления пробного газа.

Совместное решение (1) и (2) позволит определить молекулярный расход утечки:

$$Q = \frac{N}{\Delta t} \frac{U_i}{U} \quad (3)$$

Предлагаемый способ калибровки был реализован на устройстве, состоящем из следующих блоков (рис. 1): блока БПГ подготовки пробного ПГ и сравнительного СГ газов, узла УЗИ зажима изделий, блока БОС – обработки сигнала и программируемого контроллера ПК.



**Рис. 1. Схема статического метода калибровки газоаналитического течеискателя**

Блок БПГ подготовки газов оснащен фильтрами, влагоотделителями, осушителями, а также стабилизаторами давления испытания пробного газа и объемного расхода сравнительного газа. Узел УЗИ зажима изделий содержит проверяемое на герметичность изделие ИЗ, объем ОН накопления пробного газа, который посредством зажимной манжеты ЗМ отделяется от окружающей среды. В термостате Т размещался чувствительный элемент течеискателя – детектор Д, клапаны К1, К2 с односторонним управлением, двухпозиционный клапан К3 с двухсторонним управлением и индуктивное сопротивление  $R_1$  для установки нулевого сигнала после переключения клапанов. Блок БОС обработки сигналов состоит из измерительной схемы ИС, механизма МАУН автоматической установки нуля, самописца С и интегратора ИН. Программируемый

контроллер ПК служил для автоматизации работы течеискателя, включения его в автоматическую линию и выдачи хронографических команд  $t_0 \dots t_3$ , с помощью которых осуществляется переключение режимов работ течеискателя: «калибровка», «анализ» и «испытание».

При режиме работы «калибровка» подаются последовательно сигналы  $t_0 t_1 t_3$  контроллера ПК, в узел УЗИ зажима изделий помещается герметичный макет изделия. При подаче сигнала  $t_0$  клапан КЗ через канал b-a соединяет линию сравнительного газа СГ с детектором Д, на выходе которого устанавливается нулевой сигнал. Клапаны К1 и К2 закрыты. При подаче сигнала  $t_1$  клапан К1 открывается, соединяя объём ОН накопления через каналы c-d и e-f клапана КЗ с атмосферой. При подаче сигнала  $t_3$  открывается клапан К2, пробный газ ПГ полностью заполняет объём накопления и коммутационные каналы, вытесняя молекулы сравнительного газа в атмосферу через клапан К2. Давление пробного газа ПГ в объёме накопления при открытии клапана К1 будет равно атмосферному.

При режиме работы «анализ» подается сигнал  $t_2$ , а сигналы  $t_0 t_1 t_3$  обнуляются. Клапаны К1 и К2 закрываются, прекращая связь с линией пробного газа ПГ и атмосферой, клапан КЗ переключается, соединяя каналы b-c, d-e, f-a. При этом сравнительный газ СГ «выталкивает» дозу пробного газа через каналы b-c и f-a к детектору Д и измерительная схема выдаёт сигнал U.

При режиме работы «испытание» подаются последовательно сигналы  $t_0 t_1 t_2$  контроллера ПК, в узел УЗИ зажима изделий помещается проверяемое на герметичность изделие. Как и при режиме работы «калибровка» сигнал  $t_0$  переключает клапан КЗ, соединяя через канал b-a линию сравнительного газа СГ с детектором Д, на выходе которого устанавливается нулевой сигнал. Клапаны К1 и К2 закрыты. В период времени накопления  $\Delta t = t_1 - t_0$  происходит накопление пробного газа в случае разгерметизации изделия в объёме ОН накопления. При подаче сигнала  $t_1$  клапан К1 открывается, соединяя объём ОН накопления через каналы c-d и e-f клапана КЗ с атмосферой. При режиме работы «анализ» подается сигнал  $t_2$ , а сигналы  $t_0 t_1$  обнуляются. Клапан К1 закрывается, прекращая связь объёма ОН накопления с атмосферой, клапан КЗ переключается, соединяя каналы b-c, d-e, f-a. При этом сравнительный газ СГ «выталкивает» дозу пробного газа через каналы b-c и f-a к детектору Д и измерительная схема выдаёт сигнал  $U_i$ .

В соответствии с формулами (1) - (3) контроллер ПК пересчитывает величину молекулярного расхода и при необходимости другие параметры течи.

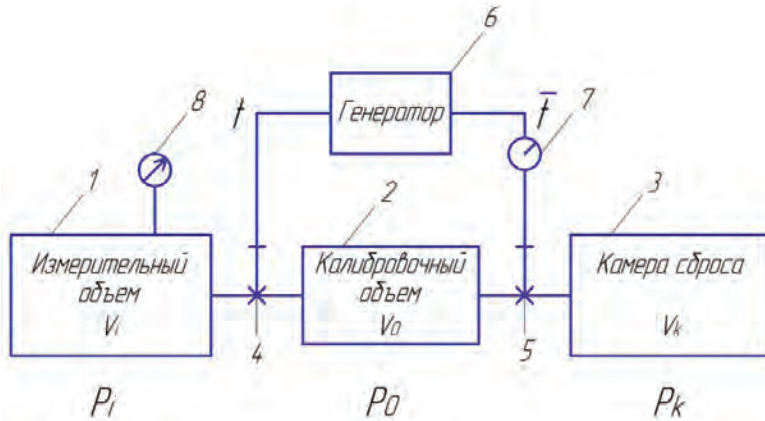
В качестве детекторов течеискателей при опытах использовались детекторы сечения ионизации и плотности. Выражение (1) подтвердилось для линейного динамического диапазона детекторов, причем, обладающий 100% линейностью статической характеристики, детектор сечения ионизации может быть использован для различных объёмов накопления (при экспериментах объём накопления изменялся в пределах от  $25 \cdot 10^{-4}$  до  $100 \cdot 10^{-4}$  м<sup>3</sup>). Диапазон калибровки составил: для детектора сечения ионизации –  $5,7 \cdot 10^9 \dots 2,5 \cdot 10^{-3} \frac{\text{м}^3 \text{Па}}{\text{с}}$ ; для детектора плотности –  $4 \cdot 10^{-6} \dots 4 \cdot 10^{-2} \frac{\text{м}^3 \text{Па}}{\text{с}}$ .

Другой метод калибровки газоаналитических течеискателей основан на переносе определенного количества молекул из измерительной камеры, которая проверяется на герметичность, через дроссельное устройство, называемое частотным сопротивлением.

На рис. 2 приведена схема, поясняющая суть предлагаемого метода калибровки газоаналитических течеискателей.

Схема включает в себя: измерительный объём  $V_i$  1, находящийся под постоянным давлением  $P_i$ , калибровочный объём  $V_0$  2, камеру сброса  $V_k$  3, в которой поддерживается постоянное давление  $P_k$ . Калибровочный объём соединяется с измерительным объёмом и

камерой сброса через клапаны 4 и 5, соответственно. При этом, давление  $P_i$  будет больше давления  $P_k$ , вследствие чего, поток газа направлен из измерительного объема через калибровочный объем в камеру сброса через клапаны 4 и 5, управляемые с помощью генератора 6 инверсными сигналами  $t$  и  $\bar{t}$ .



**Рис. 2. Схема калибровки газоаналитического течеискателя.**

- 1-измерительный объем  $V_i$ ;
- 2- калибровочный объем  $V_0$ ;
- 3- камера сброса  $V_k$ ;
- 4,5- клапаны;
- 6-генератор;
- 7-частотомер;
- 8-манометр.

Калибровка газоаналитического течеискателя осуществляется следующим образом. В исходном положении клапан 4 под действием сигнала  $t$  открыт, клапан 5 под действием сигнала  $\bar{t}$  закрыт. Пробный газ заполняет измерительный 1 и калибровочный 2 объемы и находится под давлением  $P_i$ . Количество молекул  $N_i$  в камере  $V_0$  будет равно [4]:

$$N_i = \frac{P_i V_0}{kT} \quad (4)$$

где  $k$  - постоянная Больцмана,  $T$  – абсолютная температура газа.

По сигналу  $\bar{t}$  калибровочный объем 2 соединяется через открытый клапан 5 с камерой сброса 3, а закрытый клапан 4 изолирует его от измерительного объема 1. Пробный газ заполняет калибровочный объем 2 и камеру сброса 3 и находится под давлением  $P_k$ . Количество молекул  $N_k$  в камере  $V_0$  будет равно:

$$N_k = \frac{P_k V_0}{kT} \quad (5)$$

При давлении  $P_i > P_k$  количество молекул, перетекающих из измерительного объема 1 в камеру сброса 3 через калибровочный объем 2 за один такт будет равен:

$$N_i - N_k = \Delta N = \frac{V_0}{kT} (P_i - P_k) \quad (6)$$



За  $n$  тактов генератора общее число молекул будет равно:

$$N = \Delta N \cdot n = \frac{V_0 \cdot n}{kT} (P_i - P_k) \quad (7)$$

Молекулярный расход  $\frac{dN}{dt}$  определяется по формуле:

$$\frac{dN}{dt} = \frac{dn}{dt} \cdot \frac{V_0}{kT} (P_i - P_k) \quad (8)$$

Учитывая, что  $\frac{dn}{dt} = f$  – частота переключений генератора, молекулярный расход  $Q$  будет определяться по формуле:

$$Q = \frac{dN}{dt} = \frac{fV_0}{kT} (P_i - P_k) \quad (9)$$

Общий поток газа  $Q_N$  через калибровочный объем будет равен:

$$Q_N = Q \cdot kT = fV_0(P_i - P_k) \quad (10)$$

Введем обозначение коэффициента расхода  $\alpha$ :

$$\alpha = fV_0 \quad (11)$$

Отсюда

$$Q = \alpha(P_i - P_k) \quad (12)$$

Поскольку коэффициент расхода  $\alpha$  не зависит от температуры и давления газа, уравнение (10) представляет собой линейную функцию потока  $Q_N$  от перепада давления  $(P_i - P_k)$ .

В частном случае, если давление в камере сброса будет равно атмосферному  $P_0$ , то поток будет равен:

$$Q_N = \alpha \cdot P^* \quad (13)$$

где  $P^*$  – избыточное давление.

Величина потока при калибровке газоаналитического течеискателя определяется расчетным путем и зависит от частоты переключений клапанов 4 и 5, фиксируемой частотомером 7, давления в измерительном объеме, измеряемого манометром 8, и величины калибровочного объема  $V_0$ .

Предлагаемый частотный метод повышает стабильность потоков пробных газов при калибровке газоаналитического течеискателя путем исключения влияния изменения барометрического давления, температуры окружающей среды и механических примесей, находящихся в пробном газе.

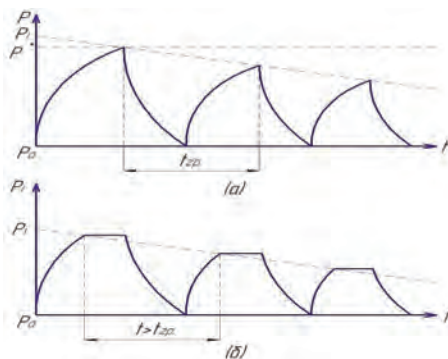
При постоянстве параметров окружающей среды и давления  $P_i$  в камере, относительная погрешность  $\delta$  калибровки течеискателя определяется как отношение количества молекул  $\Delta N$ , перетекающих в калибровочный объем  $V_0$  из измерительного объема  $V_i$  за один такт, к количеству молекул  $N$ , перетекающих в калибровочный объем за  $n$  тактов.

$$\delta = \frac{\Delta N}{\sum_1^{n_k} \Delta N_i} = \frac{\frac{V_0}{kT} (P_i - P_k)}{\frac{V_0 n_k}{kT} (P_i - P_k)} = \frac{1}{n_k} \quad (14)$$

где  $n_k$  – количество тактов генератора, необходимое для снижения давления  $\Delta p$  на величину цены деления измерительного прибора.

Таким образом, увеличивая количество тактов, мы уменьшаем величину и относительной погрешности.

Динамическая погрешность калибровки определяется исходя из времени заполнения и опустошения калибровочного объема. В предельном случае период следования импульсов должен составлять  $t_p$  (рис. 3а), а в общем случае  $t > t_p$  (рис. 3б).



**Рис. 3. Характеристики заполнения и опустошения калибровочного объема.**

Учитывая, что режим истечения газа в двух взаимосвязанных камерах является турбулентным, воспользуемся формулами определения времени процессов  $t_3$  заполнения и  $t_0$  опустошения камер, приведенными в [5]:

$$t_3 = \frac{V_0}{\varepsilon f \sqrt{T}} \int_{r_0}^r \frac{dr}{\xi(r)} \quad (15)$$

где  $t_3$  - время заполнения калибровочного объема в одном такте,  $V_0$  - калибровочный объем,  $\varepsilon$  - коэффициент расхода,  $f$  - площадь проходного сечения дросселя,  $T$  - абсолютная температура,  $r = \frac{P_i}{P_k}$  - отношение абсолютных давлений при заполнении,  $r_0$  - значение  $r$  при  $t=0$ .

$$\xi(r) = \sqrt{2gR \frac{c}{c-1}} \sqrt{r^{\frac{2}{c}} - r^{\frac{c+1}{c}}} \quad (16)$$

где  $c$  - отношение теплоемкости воздуха при постоянном давлении к его теплоемкости при постоянном объеме,  $R$  - газовая постоянная,  $g$  - ускорение свободного падения.

$$t_0 = \frac{V_0}{\varepsilon f \sqrt{T}} \int_{r'}^{r_0} \frac{dr'}{r' \xi(r')} \quad (17)$$

где  $t_0$  - время опустошения калибровочного объема в одном такте,  $r' = \frac{P_k}{P_i}$  - отношение абсолютных давлений при опустошении калибровочного объема.

Так как  $t_{\text{гп}} = t_3 + t_0$ , имеем

$$t_{\text{гп}} = \frac{V_0}{\varepsilon f \sqrt{T}} \left[ \int_{r_0}^r \frac{dr}{\xi(r)} + \int_{r'}^{r_0} \frac{dr'}{r' \xi(r')} \right] \quad (18)$$

Следовательно, граничная частота работы генератора будет равна

$$f_{\text{гп}} = 1/t_{\text{гп}} = 1/\frac{V_0}{\varepsilon f \sqrt{T}} \left[ \int_{r_0}^r \frac{dr}{\xi(r)} + \int_{r'}^{r_0} \frac{dr'}{r' \xi(r')} \right] \quad (19)$$

Оценим величину граничной частоты для реально возможного случая. Пусть измерительный объем  $V_i$  равен  $200 \text{ см}^3$ , избыточное давление  $P^*$  равно  $0,01 \text{ МПа}$ , падение давления за один такт работы генератора -  $50 \text{ Па}$ , тогда калибровочный объем  $V_0 = 10^{-6} \text{ м}^3$ .

При этих данных  $t_{\text{р}} = 5 \cdot 10^{-4} \text{ с}$ , и  $f_{\text{р}} = 2 \cdot 10^3 \text{ Гц} = 2 \text{ кГц}$ .

Таким образом, при реальной частоте работы генератора  $100 \text{ Гц}$  динамическая погрешность будет исключена.

### Список использованной литературы

1. Неразрушающий контроль: Справочник. Под общ. ред. В.В.Клюева. Т.2. Кн. 1.//М.: Машиностроение, 2003. С. 181.

2. Лейбниц Э., Штруппе Х.Г. Руководство по газовой хроматографии. Ч. 2//М.: Мир, 2010. С. 510
3. Евлампиев А.И., Попов Е.Д., Сажин С.Г., Сумкин П.С. Течеискание. //М.: Спектр, 2011-208 с.
4. Квасников И.А. Молекулярная физика.// М.: Эдиториал УРСС, 2009. С. 56.
5. Мордасов М.М., Трофимов А.В. Анализ и синтез пневматических устройств//М.: Машиностроение-1, 2005. С. 20

© Макаров В.А., Тютяев Р.Е., Асадова Ю.С., 2015

**Провоторова М.А.**

аспирант

факультет экологии и химической технологии

ВГУИТ

г. Воронеж, Российская Федерация

**Никулина Н.С.**

к.т.н., преподаватель

Воронежский государственный институт ГПС МЧС

г. Воронеж, Российская Федерация

**Никулин С.С.**

д.т.н., профессор

факультет экологии и химической технологии

ВГУИТ

г. Воронеж, Российская Федерация

## **КОАГУЛЯЦИЯ БУТАДИЕН-СТИРОЛЬНОГО ЛАТЕКСА ОТХОДОМ СВЕКЛОСАХАРНОГО ПРОИЗВОДСТВА**

В настоящее время нефтехимическая промышленность подвергается модернизации. Внедрение новых технологий позволяет не только повысить производительность процессов, но и снизить загрязнение окружающей среды.

В технологии производства эмульсионных каучуков одной из проблемных стадий является стадия его выделения из латекса. Совершенствование данной стадии является важной и актуальной задачей данного производства.

Применение для коагуляции латексов низко- и высокомолекулярных четвертичных солей аммония (ЧСА) позволяет исключить применение минеральных солей и снизить загрязнение окружающей среды [1, с. 26]. Полимерные четвертичные соли аммония (ПЧСА) хорошо проявили себя как коагулирующие агенты, способные при низких расходах 3-5 кг/т каучука обеспечить полноту выделения каучука из латекса. Однако дефицитность и высокая стоимость данных продуктов приводит к удорожанию получаемого каучука. Кроме того ПЧСА обладают высокой антисептической активностью. Попадание ПЧСА на очистные сооружения может привести к дестабилизации их работы и сбросу в природные водоемы недостаточно очищенных вод. Поэтому поиск новых коагулирующих агентов весьма актуален.

На предприятиях свеклосахарного производства образуются отходы (меласса), которые обладают малой токсичностью, безопасны для здоровья человека и окружающей среды.

Меласса свекловичная (патока) – отход свеклосахарного производства. Из анализа состава мелассы следует, что она содержит, %: 20-25 воды, около 9 азотистых соединений (преимущественно амидов), 58-60 углеводов (главным образом сахара), 7-10 золь. Отличительной особенностью мелассы является изменение pH её водных растворов при хранении с 6-8 до 1,5-2,5, что связано с ферментативным брожением растворов с образованием соединений, содержащих карбонильные группы. Перспектива применения мелассы в качестве коагулирующего агента базируется на том, что она содержит азотистые соединения, использование которых показано в работе [1, с. 26]. Кислая среда её водных растворов может позволить применять их в дополнение или вместо серной кислоты в технологии выделения каучука.

Цель исследования – изучение возможности применения мелассы для выделения каучука из латекса СКС-30 АРК.

Для выделения бутадиен-стирольного каучука из латекса СКС-30 АРК исходный раствор мелассы разбавляли водой до концентрации 13-15 %, а сам процесс проводили по методике, описанной в работе [2, с. 124].

Исследованиями установлено закономерное повышение выхода крошки каучука с увеличением дозировки мелассы. Полноту выделения достигали при расходе мелассы 180-190 кг/т каучука.

Повышение температуры с 20 до 60 °С приводит к снижению выхода крошки каучука на 10-12 %. Это обусловлено тем, что при низких температурах снижается растворимость и вымываемость из крошки каучука коагулирующего агента и продуктов его взаимодействия с компонентами эмульсионной системы. Отмечено образование более плотного коагулюма.

В промышленных условиях выделение каучука из латекса проводят при значении pH среды на уровне 2,5-3,0 [2, с. 124]. Для выдерживания таких значений pH необходимо (с увеличением расхода мелассы с 10 до 200 кг/т каучука) снижать дозировку серной кислоты с 12-13 до 4-5 кг/т каучука. При сохранении расхода серной кислоты порядка 12-13 кг/т каучука pH среды коагуляции снижалась до 1,0-1,5, что приводит к неоправданному перерасходу подкисляющего агента. Следовательно, использование мелассы экологически оправдано и приводит к экономии подкисляющего агента. Выделяемую крошку каучука промывали, сушили и использовали для приготовления резиновых смесей и вулканизатов согласно ТУ 38.40355-99.

Проведенными испытаниями установлено, что вулканизаты, полученные на основе образцов каучука, выделенного мелассой, соответствовали предъявляемым требованиям.

Таким образом, отход свеклосахарного производства – меласса может быть использована для выделения каучука из латекса. Применение мелассы позволяет снизить расход серной кислоты. Резиновые смеси и вулканизаты, полученные на основе каучука, выделенного из латекса с применением мелассы, соответствуют предъявляемым требованиям.

### Список используемой литературы

1. Вережников В.Н., Никулин С.С. Применение азотсодержащих соединений для выделения синтетических каучуков из латексов // Химическая промышленность сегодня. 2004. № 11. С. 26-37.
2. Пояркова Т.Н., Никулин С.С., Пугачева И.Н., Кудрина Г.В., Филимонова О.Н. Практикум по коллоидной химии латексов. М.: Издательский дом Академии Естествознания. 2011. 124 с.

© Никулин С.С., 2015

## **ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА БЕЗОПАСНОСТИ НА НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ЗАВОДАХ**

Любой объект нефтяной или газовой промышленности несет в себе потенциальную угрозу здоровью и жизни персонала, который его обслуживает. В связи с этим контроль концентраций вредных и опасных веществ в воздухе рабочей зоны является актуальным вопросом для предприятия.

Целью данной работы явилась разработка рекомендаций по обеспечению безопасности персонала.

Главная задача предотвращение объемных взрывов топливно-воздушных смесей, наносимого ущерба, как самим предприятиям, так и окружающим сооружениям, рабочему персоналу, населению, природной среде.

На промплощадке и в цехах в воздухе рабочих зон присутствуют углеводороды, окись углерода, сероводород, сернистый ангидрид, двуокись азота, бензол, фенол и другие вещества. Работник рискует попасть под воздействие токсичных или горючих газов. Для формирования безопасных условий труда персонала, необходимо определение доли вредных компонентов в воздухе. Рекомендуется использовать переносный одноканальный газоанализатор. Это портативный одноканальный газоанализатор (прибор) для индивидуальной защиты с длительным сроком службы. Это диффузионный прибор, используемый для обнаружения газа или измерения его концентрации на открытом пространстве. Устройство измеряет концентрацию газа с двухсекундным интервалом и делает запись в журнале. В журнале могут храниться данные приблизительно за три месяца для круглосуточного включенного устройства. После того как новейшие данные записываются и хранятся данные о 60 аварийных событиях и 30 ошибках с отметками даты и времени. Газоанализатор оснащен многоуровневой системой предупреждения и аварийного оповещения (звуковые и визуальные сигналы, а также вибрации). Аварийные сигналы указывают на потенциально опасные концентрации газа.

Загрузочная станция (ЗС) – это устройство, в который устанавливается газоанализатор. После установки в ЗС, прибор готов к автоматической калибровке, ударным тестам, диагностическим тестам, а так же для считывания информации с устройства. Все эти действия контролируется Сервером Загрузочных Станций. Программное обеспечение позволяет просмотреть операции на каждой станции и таким образом облегчает контроль работоспособности оборудования, создание отчетов, отслеживание событий изменение параметров вне зависимости от местоположения прибора. Каждая станция приборов оснащена дисплеем, индикации состояния, клавиатурой и звуковым сигналом, что позволяет получить важную информацию. У ЗС есть светодиодные индикаторы и устройство сигнализации для предоставления обратной связи о деятельности ЗС.

Устройство рекомендуется носить на расстоянии не более 25,4 см от носа и рта, в поле зрения оператора. Оператор может носить устройство, используя зажим. Устройство должно быть хорошо закреплено так, чтобы отверстия датчиков устройства были полностью открыты для доступа воздуха. Ни одна из частей устройства не должна быть закрыта одеждой, частью одежды или другими предметами, которые ограничивают поток

воздуха к датчикам или мешают доступу оператора к звуковым, визуальным или вибрационным аварийным сигналам.

При обнаружении запаха сероводорода, срабатывает световой, звуковой и вибрационный сигнал персонального газоанализатора. Персонал сможет вовремя среагировать, надеть фильтрующий противогаз и покинуть загазованную зону, так же удалить с территории объекта работников. Сервер ЗС автоматически обрабатывает поступающие по сети сигнал, передает сигнал на рабочее место, в газовую службу, МЧС, скорую помощь.

Таким образом, усовершенствование системы защиты персонала поможет снижению потерь среди персонала, населения, сокращение материального ущерба и защита окружающей природной среды за счет повышения оперативности информирования соответствующих служб и подразделений.

© Сайфуллина А.Ш.,2015

Бады - Суур Н.Д.

Преподаватель общепрофессионального цикла  
ГБПОУ РТ «Тувинский строительный техникум»

### МОНГУШ КЕНИН–ЛОПСАН – ЖИВОЕ НАСЛЕДИЕ ШАМАНИЗМА



Монгуш Борахович Кенин-Лопсана, член Союза писателей России (1968), народный писатель Тувинской АССР (1991), доктор исторических наук (1997), заслуженный работник культуры Тувинской АССР (1980) и РСФСР (1985), обладатель почетного звания «Живое сокровище шаманизма» (США, 1994), член Нью-Йоркской Академии наук (1995), обладатель орденов Дружбы народов Российской Федерации (1996), Республики Тыва за заслуги и вклад в развитие литературы и древней философии шаманизма и «За заслуги перед Отечеством» II степени и медалей «За доблестный труд» (1970), «50 лет Победы в Великой Отечественной войне» (1995), почетный гражданин города Кызыла, ветеран музейного дела, кавалер Ордена Монгуша Буян-Бадыргы (2014 г.). Ему в 2015 году исполнилось 90 лет.

Монгуш Кенин- Лопсан родился 10 апреля 1925 года в год Коровы по тувинскому летоисчислению на берегу реки Хондергей («Поющая река») Дзун – Хемчикского кожуна Республики Тыва. Имя Кенин-Лопсан дал ему бродяга-лама из Тибета, который по пути зашел в их юрту заночевать. По отцовской линии у него был родственник, знаменитый шаман и народный мастер, Дулуш Дондук. По материнской линии — главная шаманка, бабушка - Куулар Хандыжап. Бабушку Куулар Хандыжап в народе величали Улут-Хам, или Великая Шаманка, Дээр-Хам, или Небесная Шаманка. Когда ему было девять лет, бабушка дала первое посвящение и предредила судьбу «большого белого шамана».

В юрте родителей Монгуш с замиранием сердца слушал легенды, предания, эпические сказания, повторял скороговорки, священные фразы.

Ученик профессора Ленинградского государственного университета Сергея Ефимовича Малова, он является ярким представителем древней родо-племенной группы Монгуш, в числе которых были талантливые сказители, кузнецы, шаманы. М.Б. Кенин-Лопсан прошел жизненный путь поэта, писателя, научного сотрудника, имя которого стало известно далеко за пределами Тувы, России. Во всех начинаниях ученый является пионером: в 1965 году появился его первый роман «Стремнина Великой реки», который считается первым романом тувинской литературы. В числе первых он начал изучать материальную культуру и фольклор тувинского шаманизма.

По окончании Восточного факультета Ленинградского университета М.Б. Кенин-Лопсан начал работать преподавателем тувинского языка и литературы в Кызылском педагогическом училище. Через год он становится ведущим редактором художественной и детской литературы Тувинского книжного издательства. Весной 1966 года М.Б. Кенин-Лопсан переходит на работу в Тувинский республиканский краеведческий музей имени Алдан-Маадыр, где заведует отделом истории Тувинской Народной Республики (ТНР). Монгуша Бораховича отличают глубокое познание явлений жизни, стремление понять и раскрыть тайный мир человеческой личности.

Он занимается научными исследованиями, собирает ценные старинные вещи, редкие книги, шаманский фольклор. Среди шаманских атрибутов, необходимых при врачующем камлании, первостепенное значение придается бубну. Особый ритм его ударов оказывает

лечебный эффект. Доклад Кенин-Лопсана на симпозиуме по психотерапии в Австрии был посвящен тому, как звук бубна лечит больного. Исследователи, проводившие медицинские эксперименты, свидетельствуют, что такая ритмическая нагрузка оказывает возбуждающее или, напротив, тормозящее воздействие на глубинные структуры мозга. Это явление в медицинской литературе получило название психоритмотерапия.

Кенин-Лопсан пишет, что шаманы открыли тайну лечебного свойства звука бубна. Особенности его звучания зависят от диагноза болезни и характера пациента. Сеанс лечебного камлания проводится обычно с наступлением вечера до рассвета. После того как шаман одел на себя ритуальный костюм, взял в руки бубен и колотушку, провел обряд окуривания можжевельником, он начинает очень тихо подражать голосам птиц и зверей, чтобы выбрать четкий ритм для стихов, найти то главное слово, ту мысль, которая должна стать для больного исцеляющим средством. Тувинские шаманы верят, что первый звук бубна как бы определяется высшими силами, которые посылают сигнал с небесных краев. Когда шаман ведет камлание, то до его ушей из космического пространства доходит чей-то голос, отозвавшийся на звук бубна. Для звящего бубна не существует ни земной, ни космической границы.

Шаман бьет в бубен так мелодично, как этого требует небесный сигнал. Вариации звуков, которые спускаются с небес, самые разные: загадочный звук, как пение лесного соловья, пронзительный, как свист пули, очень грустный, как голос одинокого журавля в степи.

Для закладного звука бубна самым лучшим материалом будет кожа козерога, которой обтянут бубен. Как известно, козероги водятся там, где кочуют облака, они близко поднимаются к небесам, они дышат самым чистым воздухом высокогорья.

По представлениям тувинцев, душа есть у человека, у дерева, у животных, словом, у всего живого есть душа. Если душа покидает дерево, оно сохнет, если человека, он заболевает. Однако, если душа не покинула человека, а он ведет себя не нормально, то такого человека тувинцы называют албыстыг кижы, или сумасшедшим. Сумасшедшего никакое лекарство не вылечит, и только звук бубна поможет ему стать нормальным. Небесные звуки-сигналы и мелодичный напев шаманского бубна, сначала тихий, затем возвышенный и, наконец, удаляющийся создают как бы могущественную гармонию, которая сперва успокаивает больного, а затем излечивает.

В 1982 году М.Б. Кенин-Лопсан защищает кандидатскую диссертацию «Сюжеты и поэтика тувинского шаманства (Опыт историко-этнографической реконструкции)», в 1996 – докторскую диссертацию на тему «Проблемы этнографического изучения тувинского шаманизма. По материалам шаманского фольклора».

Монгуш Борахович Кенин-Лопсан – признанный учёный, писатель и общественный деятель.

М.Б. Кенин-Лопсан является учредителем Тувинского общества шаманов «Дунгур» (Бубен), пожизненный Президент тувинских шаманов. Он один из инициаторов проведения первого тувинско-американского научно-практического семинара учёных-шамановедов и шаманов в Кызыле летом 1993 года. 13 июля 1994 г. М.Б. Кенин-Лопсану присвоено почётное звание «Живое сокровище мира» Американского фонда шаманских исследований за вклад в сохранение традиций тувинского шаманизма.

В 1975 году М.Б. Кенин-Лопсан награждён Почётной грамотой Президиума Верховного Совета Тувинской АССР, в 1991 – за заслуги в области литературы ему присвоено высокое звание «Народный писатель Республики Тыва». Указом Президента Российской Федерации Б.Н. Ельцина от 7 июля 1993 г. М.Б. Кенин-Лопсан награждён Орденом Дружбы народов за большой вклад в развитие многонациональной литературы. Указом



Президента России В.В. Путина от 5 ноября 2004 г. – медалью Ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени за многолетнюю плодотворную деятельность в области культуры и искусства, в 2006 году ему присуждено почётное звание «Заслуженный деятель науки Республики Тыва».

Ныне М.Б. Кенин-Лопсан – член Союза писателей России, Заслуженный работник культуры России и Тувы, «Человек XX века Тувы» по отзывам читателей газеты «Центр Азии».

#### **Список использованной литературы**

1. Кенин-Лопсан М.Б. Проблемы этнографического шаманизма: по материалам шаманского фольклора: автореф. дис. д-ра ист. наук. – СПб, 1996. – 53 с.
2. Кенин-Лопсан М.Б. Сюжеты и поэтика тувинского шаманства: (опыт историко-этнографической реконструкции): автореф. дисс. ... канд. ист. наук. – Л., 1982. – 18 с.
3. Кенин-Лопсан М. Б. Магия тувинских шаманов. – Кызыл: Новости Тувы, 1993. – 159 с. – на тув., русс., англ. яз.

© Бады - Суур Н.Д.

**Бойко А.А.,**  
студент I курса магистратуры  
Хабаровская государственная академия экономики и права,  
г. Хабаровск, Хабаровский край

### 12 СПОСОБОВ ЭФФЕКТИВНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Эффективный менеджмент – это в первую очередь способность руководителя максимально раскрыть энергетический и интеллектуальный потенциал своих сотрудников. Этого не добиться без понимания движущих сил, определяющих поведение и работу человека в организации. Высокие достижения в управлении требуют, в том числе, и хорошего знания психологии человека. На словах руководители легко признают эту истину, однако на деле в своей работе они всё ещё используют психологические знания в микроскопически малом объёме.

Только задумайтесь над цифрами, приведёнными Дином Спитцером в его книге «Супермотивация»:

50% работников затрачивают ровно столько усилий, сколько нужно, чтобы не потерять работу;

80% работников могут, если захотят, добиться значительно более высоких результатов работы.

Эти цифры относятся к работникам западных компаний. Но не нужно быть гуру от менеджмента, чтобы угадать или предсказать, что ситуация в Российских компаниях вряд ли является лучшей. Кстати, эту цифру – 80% — в отношении числа работников, которые могут добиться значительно лучших результатов, приводит и большинство российских руководителей разного уровня.

Обратите внимание на слова «если захотят». Что же надо делать, чтобы ваши люди захотели вложить больше сил и души в дело, которым они занимаются? Ведь компании, чьи сотрудники хорошо и с отдачей работают, в целом и являются успешными, развивающимися, занимающими лидирующие позиции в своих сегментах рынка. Предлагаю Вам несколько способов повышения мотивации и улучшения качества работы сотрудников, которые отлично зарекомендовали себя на практике:

**1. Признайте, что подчиненные могут быть мотивированы чем-то, напрямую не связанным с их работой.** Динамичные сотрудники, обладающие значительным потенциалом роста, как правило, увлечены различными интересами, имеют свои хобби, не имеющие отношения к работе. Между тем руководитель зачастую просто не знает, что интересует его подчиненного за пределами офисного пространства и очень удивляется, однажды узнав от других сотрудников, что его вроде бы не столь «заметный» подчиненный имеет чемпионский титул в спорте или талант фотохудожника.

Вы можете использовать стремление сотрудников добиваться высоких результатов в той области, которой они увлечены, чтобы стимулировать их рост и мотивацию на рабочем месте. Признайте, что они – живые люди, со своими интересами. Выясните, что движет ими. Поддержите, по ситуации в общении, разговоры об увлечениях своих сотрудников и интересуйтесь их достижениями. Главное, будьте в этом естественными! Ваше позитивное отношение к увлечениям подчиненного обязательно в лучшую сторону скажется на его работе. Благодаря поддержке руководства данная ситуация становится вдвойне

выигрышной: чем больших успехов добивается работник в жизни, тем выше качество и производительность его труда, и это факт!

**2. Научите подчиненных измерять степень успешности проделанной работы.** Разработайте и согласуйте совместно с подчиненным отчётные формы, которые позволяют ежедневно отслеживать конкретные результаты его работы и видеть реальный прогресс или недоработку. Сотрудники, которые постоянно следят за своей деятельностью, безусловно, способны замечать и документировать рост собственного профессионализма. Заполняемые сотрудником отчётные формы будут в свою очередь являться хорошей основой для предметного и конструктивного общения с руководителем о достигнутых результатах и зонах развития. Как этого добиться? Любая цель работы может быть определена во времени, привязана к конкретным показателям успеха и быть измерена в простой системе оценок. Если же она не предполагает выражения результата в численной форме, создайте шкалу оценки производительности труда, разработайте ключевые для данной цели показатели эффективности её достижения. Главное, чтобы успешность проделанной сотрудником работы можно было измерить и дать по этому поводу сотруднику развёрнутую обратную связь.

**3. Спрашивайте сотрудников о результатах их работы.** Чем больше информации, тем выше мотивация! Именно по этой причине хороший руководитель стремится сделать обмен данными внутри компании более интенсивным.

Задавайте подчинённому вопросы, нацеленные на то, чтобы побудить его задуматься о проделанной работе и рассказать Вам о конкретных результатах. Вопросы: «Каких результатов вчера достиг ваш отдел?» или «Сколько звонков вы смогли сделать за сегодняшний день?» стимулируют повышение уровня самоинформированности сотрудника. А владение и анализ данной информации способствует внутренней мотивации сотрудника.

**4. Отслеживайте уровень мотивации своих сотрудников.** В большинстве организаций руководители не имеют представления о действительном уровне мотивации своих подчиненных. Проводимые в компании процедуры оценки зачастую не включают в себя оценку уровня мотивации сотрудников и степень удовлетворенности трудом. Если же Вы начнёте измерять мотивацию, то, безусловно, вскоре научитесь ею управлять. Между тем, не имея данных об уровне мотивации сотрудников, Вы никогда не сможете улучшить этот показатель. Узнайте у самих подчиненных, чего бы им хотелось. Люди не одинаковы в своих желаниях и стремлениях, поэтому и у различных работников разные цели и желания, а значит, им необходимо предоставить разные возможности для работы и профессионального развития. Вы не сможете мотивировать разных людей одинаковыми мотивационными программами! Чтобы повысить мотивацию необходимо найти индивидуальный подход к каждому своему подчиненному.

Один из наиболее действенных способов это сделать – общение с сотрудниками. Заранее планируйте и проводите встречи со своими подчиненными, направленные на то чтобы обсудить не только текущие результаты и планы на будущее, но и понять что для сотрудника сейчас наиболее актуально, что им движет и что, наоборот, мешает или осложняет работу. Подобные беседы, во-первых, дадут вашему сотруднику понимание того, что его хотят услышать, и его интересы важны для руководителя, что само по себе заряжает позитивно, а во-вторых, это позволит вам получить важную информацию о мотивации сотрудника. Главное, чтобы ваша беседа не прошла впустую. По итогам встречи сделайте правильные выводы и подумайте, что вы в силах изменить, чтобы повысить мотивацию сотрудника в случае необходимости.

**5. Объясните подчиненным принятую вами систему вознаграждения.** Произвольность и «непрозрачность» в поощрениях и награждениях ведет к разочарованию и цинизму, а не к росту мотивации. Если система вознаграждения «взята с потолка» и непонятна сотрудникам, то они для себя делают вывод, что руководство просто не уважает их. Проявляйте уважение к своим сотрудникам и при необходимости подробно разъясняйте сотрудникам сущность новой программы поощрений; её цели, задачи, механизм действия. Дайте ясные ответы на вопросы подчиненных о том, как данная система поощрений может повлиять на текущую деятельность.

**6. Усильте взаимодействие.** Во многих организациях руководители и подчиненные слишком заняты, и поэтому редко видят друг друга. У них почти нет возможности общаться. Для увеличения интенсивности контактов между руководством организации и персоналом можно, к примеру, составить план регулярных собраний и мероприятий так, чтобы руководители встречались в определенное время и в определенном месте со своими подчиненными. Вы не сможете повысить мотивацию сотрудника, с которым редко видите!

**7. Сделайте задания максимально ясными.** Подчиненному должно быть однозначно понятно, что он делает, зачем он это делает, к какому сроку он должен выполнить задание и что будет являться успешным результатом выполнения данного задания. Вы сможете достичь больших результатов, если сможете сотрудникам увидеть их личный вклад в общее дело, а также, если сотрудники будут уверены, что их личный вклад в общее дело очевиден и их работу оценивают регулярно, оперативно и точно.

**8. Создайте банк идей.** Что думают ваши подчиненные? У них могут быть хорошие идеи, но большинство сотрудников уверены, что никому нет никакого дела до их идей. Вместе с тем, большинству менеджеров хотелось бы, чтобы подчиненные делились с ними своими мыслями, просто руководители иногда плохо умеют спрашивать. Чаще всего они перебивают подчиненного или с ходу отвергают его предложения. Такие руководители зачастую лишают работников уверенности в себе, а вместе с тем и желания в дальнейшем каким-либо образом проявлять инициативу.

Можно ли избежать этого? Конечно! И самый доступный способ, позволяющий решить данную задачу – завести специальную папку на внутреннем сайте компании или же специальный почтовый ящик, где подчиненные могут размещать свои идеи. Лучшие из идей и предложений сотрудников, имеющие право на жизнь внедряются в жизнедеятельность компании и, конечно же, озвучиваются на общих организационных встречах (собраниях). При этом сам сотрудник, предложивший ту или иную идею, сам может её реализовать, став, в зависимости от уровня своей профессиональной подготовки и конкретной ситуации, руководителем или участником проекта по реализации данной идеи.

**9. Мотивируйте знаниями.** Чтобы добиться профессионализма в любой работе, сотрудник должен стремиться стать лучшим в своей специальности, будь то подбор персонала, проектирование деревянных коттеджей, продажа постельного белья интернет-магазине, или работа в научной лаборатории. Увлеченный учебной работой человек обязательно вырастет в должности и разовьет в себе дополнительные навыки. Поэтому вы можете использовать знания и обучение в качестве награды и мотивирующего фактора.

Как это лучше сделать? Существует множество способов. Направляйте на дополнительное обучение, конференции и тренинги тех сотрудников, которые добились наилучших результатов в работе, и чьи успехи получили признание сослуживцев. Сделайте дополнительные знания преимуществом, чтобы вдохновить работников продолжать обучение и своё развитие в компании. Предложите подчиненному самому выбрать учебный курс и предоставьте ему возможность бесплатного обучения. Знание – это

мощный мотивирующий фактор; оно обходится удивительно дешево по сравнению со своей истинной ценной для развития, как самого сотрудника, так и компании в целом.

**10. Награждайте отдельных сотрудников за личный вклад в работу группы.** В нашу эпоху командной работы людям часто кажется, что их индивидуальные заслуги остаются неучтенными. Компании с большой готовностью признают успехи группы. Однако руководителю необходимо поощрять членов команд также на индивидуальном уровне. Только так он сможет повысить их личную мотивацию.

Этого можно добиться, к примеру, поставив перед руководителями подразделений или лидерами групп задачу еженедельно или же ежемесячно (в зависимости от специфики деятельности) отчитываться о главных успехах отдельных работников. С помощью таких отчетов вы сможете обобщить результаты в конце отчетного периода. Стремитесь к тому, чтобы не только руководители, но и коллеги отмечали личный вклад отдельных сотрудников в общее дело и чтобы происходило это регулярно – ежемесячно или же ежеквартально.

**11. Поддерживайте позитивный обмен информацией между подчиненными.** Личные позитивные оценки работы сотрудников – действенный мотивирующий фактор. Корпоративная культура, которая поддерживает стремление давать друг другу положительные оценки по результатам определенного отчетного периода, повышает уровень мотивации и производительности труда.

Как этого достичь на практике? Во-первых, вы можете выработать у подчиненных культуру взаимного признания заслуг, разработав программу поощрений по результатам работы за месяц или квартал, которая будет предусматривать награждение сотрудников по результатам опроса их коллег. Когда сотрудники начнут признавать и награждать друг друга за успехи, уровень их мотивации значительно повысится.

**12. Ищите и нанимайте людей с внутренней мотивацией.** Когда компании нанимают работников, они чаще всего интересуются уровнем их компетенции, а не отношением к труду. Однако отношение определяет мотивацию, которая в свою очередь оказывает основное влияние на стремление сотрудника к обучению и качественной работе. Почему бы не начать подбирать сотрудников, обладающих высокой мотивацией? Гораздо проще обучить мотивированного работника, чем мотивировать квалифицированного специалиста.

Нанимайте людей, которые ранее продемонстрировали высокий уровень инициативы, энтузиазма, оптимизма, мотивации к труду и стремление к росту. Наиболее эффективные методики, которые помогут вам отобрать таких людей на этапе отбора в компанию – это собеседования с кандидатами с применением технологий PARLA или SRAR.

Представленные мной рекомендации по мотивации сотрудников при применении их в комплексе являются одной из ключевых составляющих эффективного менеджмента. Время «классической» мотивации давно закончилось. В современном менеджменте главными действующими лицами являются технологии и подходы к мотивации, которые учитывают в первую очередь личность сотрудника (исполнителя), что, с одной стороны, является энергозатратным стилем управления, но, с другой стороны, безусловно, эффективным. И эта игра действительно стоит свеч!

### **Список использованной литературы**

1. Ариф Ю.С. Особенности оценки эффективности работы сотрудников в современных проектно-ориентированных компаниях // Упр. экон. системами : электрон. науч. журн. 2013. - № 12. - С. 78.

2. Бондаренко Ю.В. Роль мотивации персонала и ее оценка в рамках инновационной деятельности предприятия

3. Власова Т. И. Разработка нормативной динамической модели для оценки эффективности системы мотивации персонала / Т.И. Власова, Д. Э. Бреус // Аудит и финансовый анализ. 2014. - № 1. - С. 150-154.

4. [http://www.hr-journal.ru/articles/mp/mp\\_799.html](http://www.hr-journal.ru/articles/mp/mp_799.html)

© Бойко А.А., 2015

**Бушина К.Э.,**

студентка 1 курса магистратуры  
факультета управления, ХГАЭП;

**Попов А.Б.,**

заведующий кафедрой Экономики труда  
и управления персоналом, ХГАЭП,  
г. Хабаровск, Российская Федерация

## **СОЦИОНИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ**

Основной целью кадрового менеджмента является увеличение индивидуального вклада каждого работника в достижение целей организации на основе постоянного развития и максимально полной реализации личностно-делового потенциала персонала.

Более эффективно эта цель достигается с внедрением в процесс управления персоналом соционических технологий.

Использование соционических технологий позволяет:

- отметить сильные и слабые стороны человека;
- обеспечить работу с дополняющим типом, что поможет снизить нагрузки по слабым функциям;
- обеспечить индивидуальный подход к человеку;
- выдать рекомендации по улучшению социально-психологического климата в коллективе на основании психологической и информационной совместимости сотрудников.

**Соционика** - это наука, изучающая процесс обмена информацией между человеком и внешним миром, т.е. каким образом люди воспринимают, перерабатывают и выдают информацию.

Предмет ее изучения — закономерности человеческого общения, понимаемые как механизм взаимодействия разных — и совершенно конкретных — информационно-психических структур.

Основные постулаты соционики сводятся к следующему:

1. Выделяют две противоположные психологические ориентации, это интроверт (предпочитает приспособиться к ситуации, а не менять ее, даже если она его не устраивает; ориентирован на свои ощущения, мысли, впечатления) и экстраверт (ориентирован на то, что происходит вне его; открыт всему, происходящему вокруг)

2. Определены основные соционические функции, по которым сознание человека связано с окружающим его миром. Это логика, сенсорика, этика и интуиция.

3. Согласно упрощенной модели соционики, человеческая психика есть результат совместного действия четырех «каналов связи». В этих каналах располагаются перечисленные выше соционические функции. Каждая из функций занимает «свой» канал, не повторяясь ни в одном из них.

Основы этой науки были заложены в трудах К.Г. Юнга, и в 60-е годы ее принципы подтолкнула разрабатывать литовская исследовательница Аушра Аугустинавичюте.

Отличительной особенностью типологии Юнга от других является рассмотрение комплекса взаимно компенсирующихся черт личности, которые и формируют психологический тип человека.

Преимущество соционического подхода по сравнению с другими системами описания личности в том, что она предлагает систематизированный подход, построенный на просчёте возможностей каждого типа воспринимать и выдавать информацию.

Задачи кадрового менеджмента, которые могут быть решены более успешно с использованием соционических технологий:

Планирование трудовых ресурсов. На этом этапе определяется психологический тип работника, который наилучшим образом сможет выполнить должностные обязанности в силу своих сильных сторон и типологических особенностей характера.

Набор персонала. При объявлении о вакансии акцент делается на тех качествах, которые должны преобладать у кандидата, выделенных при планировании трудовых ресурсов.

Отбор персонала. Определение соционического типа кандидата позволяет:

- сравнить его тип с необходимым для эффективной работы;
- определить сильные и слабые стороны человека;
- обозначить общую модель поведения и предпочитаемый стиль деятельности;
- прогнозировать поведение в конфликтных и нештатных ситуациях;
- планировать его адаптацию в коллективе.

Разработка систем мотивации. Мотивация должна основываться на ценностных ориентирах человека. Несмотря на уникальность каждого, и многообразие его мотивов, целей и интересов, существуют ценности, характерные для определённых групп типов. Учёт «типных» ценностей повысит качество мотивации сотрудников.

Адаптация персонала. Знание предпочитаемого индивидуального стиля деятельности, присущего представителям каждого психологического типа, позволяет ускорить процесс адаптации персонала.

Обучение и развитие персонала. Знание типа сотрудника позволяет эффективно организовывать его обучение. Необходимо помнить, что по сильным функциям человек способен принять и обработать значительно больший объём информации, чем по слабым. Самое быстрое и надёжное обучение происходит при тождественных типах обучающего и обучающегося, т.к. передача навыков возможна при стандартной совместной работе.

Социально-психологический климат организации. Знание психологических типов сотрудников позволяет:

- определить степень психологической, информационной и деловой совместимости членов коллектива;
- сократить текучесть кадров за счёт формирования благоприятного психологического и делового климата в коллективе;
- выявлять наличие группировок и неформальных лидеров;
- прогнозировать и предотвращать конфликтные ситуации, как в подразделениях, так и между подразделениями организации.

Работа с резервом управленческих кадров и ротация персонала. Знание психологического типа сотрудника позволяет:

- оценить лидерские качества и предпочитаемый стиль управления, присущий работнику;
- оценить управляемость и исполнительский стиль деятельности сотрудников;

- обеспечить преемственность или целенаправленность смены стиля руководства подразделением организации;
- сформировать подразделения или команды, направленные на решение определённых целевых задач.

Таким образом, соционика является неотъемлемой частью кадрового менеджмента. Она позволяет сократить время и расходы на поиск, приём, адаптацию и обучение нового персонала, а также повышает производительность труда и эффективность производства.

#### **Список использованной литературы:**

- 1 Аугустинавичюте А. Социон – М.: Чёрная Белка, 2012 – 192 с.
- 2 Букалов А.В. Потенциал личности и загадки человеческих отношений - М.: Чёрная Белка, 2013 – 592 с.
- 3 Гуленко В. В. Менеджмент слаженной команды. Соционика и социоанализ для руководителя. – Новосибирск: «РИПЭЛ», 2012 – 113 с.
- 4 Прокофьева Т.Н. Соционика. Профорентация и мотивация к деятельности. Учебно-практическое пособие - М.: Изд-во «Алмаз», 2014 - 64 с.
- 5 Филатова Е.С. Соционика для всех: наука общения, понимания и согласия – Ростов н/Д: Феникс, 2013 – 373 с.

© Бушина К.Э., Попов А.Б., 2015

**Джангазаева Р.Н.,**

магистрант кафедры «Экономическая теория»

АГТУ,

г. Астрахань, Российская Федерация

### **СУЩНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

Потребность в муниципальной экономической безопасности – это базовая, основополагающая потребность как жизни отдельного человека, семьи, так и различных объединений людей, включая общество и государство. Высшей целью обеспечения безопасности становится человек, его физическое и духовное становление, проживание в благоприятной и безопасной среде. Безопасность выступает в качестве главного условия жизни людей, проявляющаяся в социальной справедливости, экономической эффективности, социально-экономической стабильности и защищенности.

Гарантом безопасности является государство, способное обеспечить защищенность. Но невозможно обеспечить безопасность на отдельной территории муниципального образования в отрыве от региона, страны и мирового сообщества.

Таким образом, можно выделить следующие уровни безопасности:

- первый уровень – безопасность личности;
- второй уровень – безопасность муниципальная;
- третий уровень – безопасность региональная;
- четвертый уровень – безопасность государства;
- пятый уровень – безопасность межгосударственная;
- шестой уровень – безопасность человечества (международная).



Таким образом, глобальная цель государственного управления в сохранении муниципальной безопасности для обеспечения безопасности государственной. С учетом процессов глобализации роль государства в вопросах безопасности усложняется и значительно расширяется.

Каждый элемент муниципальной безопасности можно представить в виде подсистемы. Все подсистемы взаимозависимы и диспропорции в развитии подсистем приводят к снижению реализуемости главной цели. Каждая подсистема функционирует и развивается при обеспечении условия безопасности. Соответственно, провал в безопасности одной из подсистем тормозит общее развитие системы.

Муниципальная безопасность как системное понятие включает ниже приведенные подсистемы:

- экономическая безопасность;
- политическая безопасность;
- социальная безопасность;
- инфраструктурная безопасность;
- промышленная безопасность;
- продовольственная безопасность;
- информационная безопасность;
- правовая и другие.

Все подсистемы муниципальной безопасности тесно взаимосвязаны и взаимодополняют друг друга. При этом экономическую безопасность можно выделить на особое место, так как этот вид проявляется во всех остальных, усиливая или ослабляя их влияние, что позволяет сделать вывод о существенной роли муниципальной экономической безопасности в обеспечении безопасности системы. Если состояние муниципального образования характеризуется нестабильностью его экономического, социального, политического и национального базиса, противоречивостью интересов различных социальных групп и слоев, то возникают реальные угрозы внешним или внутренним интересам государства. Вследствие этого возникают противоречия, которые могут стать источником потенциальных угроз государственной безопасности [2, с. 65].

Под внешними муниципальными угрозами можно рассматривать: обострение конкурентной борьбы различных субъектов экономической деятельности; нестабильную общеполитическую ситуацию; угрозу терроризма; разделение по культурно-этническому и религиозному признакам; нарастающую угрозу природных и техногенных катастроф; диспропорции в уровнях жизни населения; экономическую, демографическую, культурно-религиозную экспансию; и многие другие. К внутренним муниципальным угрозам можно отнести: низкую конкурентоспособность экономики; технологическую отсталость экономики; повышение риска катастроф техногенного характера; стагнацию аграрного сектора; истощение природных ресурсов; глубокое расслоение общества; низкое физическое здоровье населения; низкую экологическую культуру; сокращение трудового потенциала государства; высокий процент износа инфраструктуры социальных учреждений; низкое качество жилищных условий; высокий уровень безработицы; высокий уровень населения, живущего на уровне бедности; низкий качественный уровень жизни; высокую алкоголизацию населения; рост социальных конфликтов; низкую долю наукоемких и высокотехнологичных производств; низкий уровень инвестиционной активности; недостаток квалифицированного производственного персонала; низкую производительность труда; недостаточные инвестиции в основной капитал в сфере производства; высокую долю теневой экономики и рост экономической преступности; [4, с.

72] низкую правовую дисциплину; продолжающийся захват и передел собственности; и многие другие.

Таким образом, понятие муниципальной экономической безопасности носит комплексный характер и включает как внешние, так и внутренние факторы, формирующие и определяющие развитие.

Муниципальная экономическая безопасность должна давать состояние защищенности от внешних и внутренних угроз, обеспечивающее прогрессивное развитие муниципального образования, а вместе с ним личности, общества и государства [3, с. 25].

Ведущая роль в системе обеспечения муниципальной безопасности принадлежит государству. Рассматривая проблему обеспечения муниципальной безопасности федеративного государства, нельзя не отметить, что большое значение в процессе его обеспечения имеют федеральные, региональные органы власти и органы местного самоуправления.

Все больше полномочий федеральное руководство Российской Федерации передает в регионы и в муниципалитеты.

В связи с усложнением социально-экономических процессов и увеличением функций государства в настоящее время все большее значение приобретает обеспечение муниципальной безопасности.

Необходимость управления конкретной функцией со стороны государства, то есть когда реализация функции без его вмешательства невозможна, оценивается возможностью реализации каждой функции на различных уровнях системы территориального управления, двигаясь от нижних уровней к верхним. Конкретная функция закрепляется за тем уровнем структуры, который имеет возможность обеспечить наибольшую эффективность реализации [1, с. 69].

Система обеспечения безопасности государства реализуется через региональные и муниципальные уровни управления. Для ориентирования системы на успех ее нужно выстроить таким образом, чтобы федеральный и региональный уровень «работали» на безопасность муниципальных образований. Во многом этому способствует 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», которые закрепили полномочия, а следовательно степень обязанностей и ответственности, за каждым уровнем управления.

Поэтому к муниципальной безопасности следует относиться как к сфере управленческой деятельности.

Эффективная муниципальная экономика – это возможность обеспечения и государственной безопасности, и социальной, и экологической, и инфраструктурной, и многих других. Муниципальная экономика определяется эффективностью жизненно важных аспектов государства, хозяйствующих субъектов, личности, и, следовательно, муниципальная экономика влияет на государственную безопасность, ее устойчивое развитие, оптимальное использование ресурсного потенциала.

Надежная, эффективная система обеспечения муниципальной экономической безопасности может служить гарантом стабильного и устойчивого социально-экономического развития государства. В свою очередь, государственная идеология в области обеспечения муниципальной экономической безопасности должна разрабатываться и реализовываться в рамках проводимой экономической политики. Основными приоритетами государственной политики в обеспечении муниципальной безопасности должны быть достижение устойчивости экономического положения

личности, социально-экономической стабильности общества, соблюдение конституционных прав и свобод граждан, законности и законопослушания всех субъектов хозяйствования и управления [4, с. 215]. Государство должно быть способным взять на себя функции управления и поддержания экономики страны на безопасном уровне. При этом необходимо четко определить границы, критерии или условия государственного вмешательства в экономику и вопросы компетенции муниципального образования, в частности границы государственного и муниципального секторов, а также обеспечить развитие эффективных методов государственного регулирования.

Без обеспечения муниципальной экономической безопасности невозможно решение стоящих перед государством задач. Таким образом, государственная стратегия экономической безопасности преследует цель обеспечения на уровне муниципального образования защиты населения через повышение уровня и качества его жизни, эффективного решения внутренних экономических и социальных задач.

Обеспечение муниципальной экономической безопасности является приоритетным направлением государственной политики. Минимизировать риски необходимо через создание механизмов организационно-управленческих инноваций [3, с. 115]. Инновации в сфере управления, позволяющие влиять, контролировать и обеспечивать муниципальную экономическую безопасность, являются перспективным направлением совершенствования современной системы.

Несомненный научный и практический интерес вызывают механизмы, обеспечивающие состояние муниципальной экономической безопасности России. Механизмы, методы, обеспечивающие муниципальную экономическую безопасность, должны рассматриваться как инновационные, строящиеся на систематизированных подходах. Механизм обеспечения муниципальной экономической безопасности – это система мер законодательного, организационно-правового, социально-экономического, идеологического, информационного, то есть организационно-управленческого характера. Обеспечение муниципальной экономической безопасности относится к приоритетному направлению государственной деятельности и может быть обеспечено только при условии эффективного регулирования.

Муниципальная экономическая безопасность является гарантом государственной безопасности, при этом можно утверждать, что проявляется во всех элементах государственной безопасности, аккумулирует экономическую составляющую этих элементов, оставаясь при этом базисом.

Государственная муниципальная политика – это направление внутренней политики государства, которая строится на обеспечении безопасности от внешних и внутренних угроз.

Факторы безопасности не являются постоянными и могут изменяться в зависимости от конкретной ситуации и социально-экономических, политико-правовых, этнических, экологических и иных проблем.

Таким образом, муниципальная экономическая безопасность – это совокупность факторов, обеспечивающих стабильность, устойчивость и способность к обновлению и развитию. Если экономика не использует потенциал для развития, значит, снижается сопротивляемость к угрозам внутреннего и внешнего плана. Любой фактор риска может поставить под угрозу безопасность. Таким образом, можно заключить, что муниципальная экономическая безопасность в первую очередь строится и обеспечивается внутренними факторами, которые определяются потенциалом и ресурсными возможностями муниципального образования.

Уровень муниципальной экономической безопасности обеспечивается высокими технологиями, высокой производительностью труда, высококачественными, конкурентоспособными продукцией, оказываемыми услугами, выполняемыми работами и профессионализмом административно-управленческого, производственного персонала, служащих и рабочих. Основы фундамента системы должны строиться на инициативе участников рынка, экономических агентов, конкуренции товаропроизводителей. Основные приоритеты должны быть направлены на качество, стабильность, исполнение правовых норм, обеспечение защиты прав собственника, действенность административных регламентов.

Одним из основополагающих современных направлений государственной экономической политики является создание и защита системы, обеспечивающей безопасность на территории государства. Роль государства закрепляется за созданием единого государственного пространства с единым порядком функционирования, взаимодействия, регламентированности системы. Система безопасности муниципального образования должна основываться на идеологии, определенной Государственной стратегией безопасности Российской Федерации.

Экономическая муниципальная безопасность должна рассматриваться комплексно с государственной. Каждое направление муниципальной экономической безопасности является частью государственных полномочий, реализующихся на территориях каждого муниципального образования в отдельности и на территории страны в целом. Обеспечение муниципальной безопасности – это основа социально-экономического развития страны и условие для обеспечения государственной безопасности.

Экономическая безопасность, обеспеченная на уровне муниципального образования, гарантирует экономическую безопасность государства в целом. Муниципальная экономическая безопасность является составляющей экономической безопасности страны, так как муниципальное образование, являясь целостным социально-экономическим образованием, в то же время есть часть единой социально-экономической системы государства.

Муниципальное образование, испытывая влияние общероссийских социально-экономических тенденций, имеет свои специфические черты обеспечения безопасности, которые определяются особенностями самой территории, например, ее геополитическим положением, климатическими условиями, обеспеченностью природными ресурсами, структурой отраслей экономики, национальным составом населения и другие. Муниципальные образования в соответствии с определенными государством требованиями праве самостоятельно решать вопросы освоения и использования природных ресурсов, развития торговли, сферы услуг, инфраструктуры и другие. Но при этом необходимо сохранить единое социально-экономическое пространство государства, обеспечивающее единство системы в целом.

Муниципальная экономическая ситуация, с одной стороны, влияет на экономическую безопасность государства, а с другой – процессы государственной экономики, в свою очередь, сказываются на уровне экономической безопасности муниципальных образований.

Муниципальную безопасность во многом определяют стратегия социально-экономического развития муниципального образования, демократические процессы и гражданское общество [5, с. 259]. При этом демократию следует рассматривать как не только право выражать свои мысли и идеи, но и необходимость вносить свой положительный вклад в общее дело.

Местному сообществу, желающему обеспечить социально-экономическое развитие, необходимо вовлечь всех людей, независимо от их социального статуса, материального положения, пола, возраста, расовой или религиозной принадлежности, в процесс подготовки, принятия и воплощения в жизнь решений, которые улучшают качество их жизни.

На развитие муниципального образования оказывают существенное влияние вопросы безопасности. Развитие касается не только муниципального управления, но и всех экономических агентов, расположенных в его черте, а также каждого гражданина, выбравшего данное муниципальное образование в качестве места жительства. Местное сообщество должно принимать большее участие в управлении муниципальным образованием на уровне микрорайонов, комитетов общественного самоуправления, товариществ собственников жилья, места работы и проведения досуга, в обеспечении общественной безопасности, пропаганде здорового образа жизни, патриотического воспитания, благоустройства территории и решении многих других вопросов.

Местное самоуправление позволяет наладить взаимодействие по поводу развития общего места жизни и деятельности, позволяет людям услышать и понять друг друга, согласовать и взаимно обогатить свои подходы и точки зрения.

При формировании системного подхода в обеспечении муниципальной экономической безопасности следует применять плановый подход. Органам местного самоуправления как органам управления необходимо добиться координации всех видов планирования – социально-экономического, финансового, градостроительного и других через работу над стратегическим планом. Сфера этой деятельности – дело не только муниципальных служащих, экономистов, менеджеров, но и экологов, специалистов социальной сферы, всех заинтересованных лиц.

Консолидировав организационно-управленческие процедуры в сфере производства, образования, оказания услуг, права, финансов, информации и других – создается механизм реализации стратегии с точки зрения комплексности и обеспечения муниципальной экономической безопасности.

#### **Список использованной литературы**

1. Абалкин Л. Экономическая безопасность России: угрозы и их отражение // Вопр. экономики. – 1994. – № 12. – С. 4–13.
2. Вечканов Г.С. Экономическая безопасность. – СПб.: Вектор, 2005. – 256 с.
3. Гончарено Л.П., Куценко Е.С. Управление безопасностью. – М.: Кронус, 2005. – 272 с.
4. Петренко И.Н. Экономическая безопасность России. Денежный фактор. – М.: Маркет ДС, 2002. – 240 с.
5. Экономическая безопасность Российской Федерации: учебник / под общ. ред. С.В. Степашина. – М.; СПб., 2001.

© Джантазаева Р.Н., 2015

**Диваева Л.И., Еникеев Б.И.**

Институт Экономики, Финансов и Бизнеса  
Башкирский государственный университет,  
Научный руководитель: к.с.н., доцент Богатырева М.Р.  
г. Уфа, Российская Федерация

#### **ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА**

В современных условиях проблема мотивации персонала является крайне актуальной, так как именно системы мотивации персонала обеспечивают эффективное функционирование деятельности организации. В данной статье проведен анализ опыта передовых стран мира в вопросе применения мотивации персонала в организации.

Проведем различие между «мотивацией» и «стимулированием» - понятиями, которые на первый взгляд кажутся похожими. Мотивация - внутренние и внешние рычаги, побуждающие работника организации к определенной деятельности, которая направлена на достижение определенных целей. Стимулирование - своеобразное подстрекание работника организации к неравнодушному выполнению своих трудовых обязанностей [4, с. 48].

Важнейшая роль в эффективной организации работы предприятия отводится стимулированию, так как оно мотивирует работника на качественное выполнение своей трудовой функции, в свою очередь это погашает затраты работодателя на организацию производства и приносит работодателю прибыль. Главными функциями прибыли предприятия являются:

- 1) удовлетворение нужд организации;
- 2) налоговые отчисления в федеральный и местный бюджеты.

Из этого можно сделать вывод, что для эффективного развития экономики страны важно грамотно выстроить систему стимулирования персонала организации.

Многие руководители российских предприятий считают, что для решения сегодняшних проблем им нужны инвестиции, современное оборудование, своевременная поставка сырья, оплата продукции и т. п. В этом ряду текущих проблем вопросы, связанные с уровнем и качеством жизни работников, отходят на второй план, если вообще серьезно рассматриваются и решаются. Вопрос о том, довольны ли они работой и уровнем жизни, считается второстепенным. Однако вряд ли кто возьмется оспаривать тот факт, что «кадровый потенциал», воплощенный в персонале является важнейшим стратегическим ресурсом предприятия, определяющим гарантии его дальнейшего существования и развития [1, с. 20].

В условиях современной России кадровые вопросы на предприятии не являются первостепенными. Но необходимо учитывать тот фактор, что именно грамотные работники, специалисты с высшим образованием должны содействовать успешному выходу нашей страны из кризисного состояния. Весомая роль в работе таких специалистов должна отводиться разработке и внедрению современных мотивационных приемов в управлении персоналом, которые способствовали бы справедливой оплате труда работников, распределению социальных благ.

Успешная программа по формированию системы кадрового обеспечения на современном этапе способствует созданию такой рабочей силы, которая обладала бы более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией. Система кадрового обеспечения должна носить научный характер и иметь методологическую основу, а не опираться только на интуицию и опыт руководящего состава организации [3, с. 28].

В целом в отечественной экономике труда рассматривался весь комплекс вопросов, необходимый для решения задач управления экономической системой, но в первую очередь с точки зрения приоритетов планового хозяйства. Она долгое время игнорировала достижения западной экономической теории (в частности labour economics) в области исследований рынка труда, отказывалась от применения моделей и методик, разработанных для конкретных эмпирических исследований рынка труда [2, с. 7].

Экономический кризис, и события с ним связанные, наложили определенный отпечаток на сферу управления персоналом. Предприятия всех форм собственности в практической деятельности ощутили недостатки развития на российских предприятиях мотивации и стимулирования, успешно внедренных в зарубежных компаниях. Международные знания и навыки в области мотивации и стимулировании классифицируются по трем моделям:

- 1) японская;
- 2) американская;
- 3) западноевропейская.

Мировой опыт и методы мотивации персонала могут быть успешно внедрены в системы управления персоналом в российских компаниях [6, с. 534-535].

#### Японская модель

Особенность японской системы мотивации и стимулирования персонала обусловлена манерами внедренных технологий по работе с персоналом, которые помогают эффективно использовать трудовой потенциал работников предприятия [5, с. 176].

Японская модель мотивации и стимулирования персонала основана:

1) на системе пожизненного найма. Основная суть состоит в том, что предприятие старается заинтересовать работника работать только в одной организации путем введения прогрессивной оплаты за выслугу лет именно в данной организации, путем премирования, различными социальными льготами, заботой о пенсионном обеспечении работника.

2) на системе подготовки и переподготовки на рабочем месте. Основная суть состоит в том, что базовые знания даются в школьных и учебных заведениях, а профессиональные навыки – только на предприятиях.

3) на системе кадровой ротации; Основная суть состоит в том, что работник организации может быть перемещен по вертикальной и горизонтальной лестнице каждые два-три года. Такая система гарантирует, что персонал организации будет гибким, квалифицированным, конкурентоспособным.

4) на системе репутации. Данная система может эффективно функционировать только при внедрении на предприятии системы ротации. Система репутаций гарантирует, что при смене трудовой деятельности в рамках предприятия через два-три года на новое место за работниками закрепилась репутация предприимчивых, честных, ответственных сотрудников.

5) на системе оплаты труда. Основная суть состоит в том, что оплата труда персонала зависит от профессиональной квалификации работника; итогов работы предприятия за год; от фактической результативности труда работников.

В заключении хотелось бы отметить такую особенность японской модели, что при каких-либо непредвиденных обстоятельствах, которые сказались на результатах деятельности предприятия зачастую снижаются оклады топ-менеджеров и главы компании, а заработки рабочих увеличиваются.

#### Американская модель

В США размер оплаты работника, прежде всего, зависит от результата его деятельности. Стимулирование работников происходит по двум важным элементам:

1) дифференциация оклада с учетом качественного различия в труде;

2) дифференциация оплаты с учётом разряда или должности, принимаются в расчет трудовые достижения, личные и деловые качества на основе аттестации.

В США гибкая система оплаты труда и построена она на том, что фиксированная зарплата практически никогда не уменьшается, а только увеличивается и заработок в целом зависит от результата общей работы.

Стимулирование персонала в американских корпорациях в основном происходит по двум основным программам: компенсационные, стимулирование выплат. Руководство компании побуждает работников в виде наградных бонусов и других видов поощрений для улучшения качества труда. Бонусы могут варьироваться в различных пределах и не фиксируются определенной величиной, их рассматривают как награду, которую начисляют как вознаграждение за услуги, выполненные в течение года [5, с. 178].

Американские организации в части материального вознаграждения основное внимание уделяют окладу и общим выплатам сотрудникам. Жалованье менеджерам низшего звена, в частности, устанавливают на уровне оклада, типичного для соответствующей должности в

других организациях. А вот оплата высшего звена всегда индивидуальна и зависит от важности выполняемой работы.

Итог работы определяется тем, как и какие качества работника, влияют на положительный результат. Американские компании обычно используют комплексную систему оценок. Например, систему сравнения факторов используют для оценки деятельности работника в сфере управления. При этом учитывается объем работы, сложность выполняемых функций и требования к работнику. Характеристики выполняются по общим должностям, но свойственных по разным степеням.

Западноевропейская модель

Западноевропейская модель подразделяется на три вида стимулирования труда:

- 1) беспремиальная, то есть все функции стимулирования труда выполняет заработная плата;
- 2) премиальная, включающая в себя выплаты, величину которых связывают с размером прибыли или дохода компании;
- 3) премиальная, предусматривающая выплаты, размер которых устанавливается и учитывается индивидуальным результатом труда.

Премиальный вид оплаты труда реализуют, привлекая работников к участию:

- 1) в прибылях, работники получают вознаграждение из прибыли предприятия;
- 2) в доходах, из суммы доходов выплачивается вознаграждение работнику, размер которого зависит от выполненного задания;
- 3) в капитале, работники получают премию по номинальной цене в виде акций.

В Германии в промышленных компаниях заключается договор, по которому работник должен использовать свой потенциал, по максимуму показывая отличительный результат, но при этом он не имеет права распоряжаться своим рабочим временем по собственному желанию. Следовательно, улучшается трудовая мотивация, и, таким образом, работник не просто выполняет поставленные перед ним организационные задачи, но и участвует в управлении своей деятельностью [5, с. 174].

Во Франции, Англии и ряде других европейских стран распространилась гибкая система оплаты труда, основа которой - это учет индивидуальных качеств работников, их заслуг и результатов деятельности с помощью системы факторов оценки. По существу происходит оплата труда индивидуализации, против которой выступают профсоюзы, а вот специалисты, которые классифицируются в данной сфере деятельности, и рабочие, всячески поддерживают. Западные компании придают большое значение классификации работников и производят оплату труда по разряду рабочих, а не разряду работ, что стимулирует рабочих в отношении всех категорий к повышению квалификации.

Таким образом, зарубежный опыт показывает, что устойчивость и развитие организации в целом зависит от заинтересованности работника в высокопроизводительности труда на основе обеспечения высокого размера дохода и фактического трудового вклада. Доля личного участия в собственности направлена на конечный результат работы компании и на достижение положительных макроэкономических показателей.

### **Список использованной литературы**

- 1) Алексеев О.А. Вопросы теории и практики формирования системы социально-сбалансированного управления персоналом предприятия // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2013. № 57-1. С. 20-23.
- 2) Алексеев О.А. Предметная область социально-экономических исследований труда и предпринимательства в системе наук о труде // Nauka-Rastudent.ru. 2014. № 10 (10). – 16 с.



3) Богатырёва М.Р., Тимербулатова А.Р., Галимова Л.Ф. Обучение персонала как составная часть кадровой политики организации // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2013. № 57-1. С. 28-29.

4) Богатырёва М.Р., Хасанова Л.А., Салыхова Э.Ф. Оплата и стимулирование труда персонала // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2013. № 57-1. С. 47-48.

5) Захарова Т.И., Гаврилова С.В. Мотивация трудовой деятельности: Учебно-методический комплекс. – М.: Изд. цент ЕАОИ. 2008. – 216 с.

6) Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учебник/Под ред. А. Я. Кибанова – М.:Инфра-М,2010.-695 с.

© Диваева Л.И., Еникеев Б.И., 2015

**Диваева Л.И.**

Институт Экономики, Финансов и Бизнеса  
Башкирский государственный университет,  
Научный руководитель: к.ф.н., доцент Алексеев О.А.  
г. Уфа, Российская Федерация

## **РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ**

Определяя стратегию развития компании, руководство основывается на оценке текущего состояния и потенциала развития, сталкивается с такими вопросами: какой бизнес продолжать, в какой переходить, какой прекращать? При этом большое внимание уделяют тому, что для компании важно при осуществлении своей деятельности, прежде всего: возможности расширения рынка и связанные с этим риски, слабые и сильные стороны и т.п. При формировании стратегии следует учитывать и влияние неэкономических факторов. К таковым следует отнести: политические, социальные факторы и иные специфические условия конкуренции.

При разработке стратегического плана необходимо учитывать такие требования как: наличие у организации стратегических целей, маркетинговой ориентации деятельности, гибкость перестройки деятельности под влиянием внешней социально-экономической среды, обеспечение защиты позиций фирмы на рынке.

Однако о развитии бизнеса компании бессмысленно рассуждать вне контекста целей и задач стратегического планирования, общественных и корпоративных ценностей, лежащих в основе её миссии. Стратегическое развитие подразумевает выработку определенного набора требований и правил, неукоснительное и честное соблюдение которых гарантирует от выхолащивания и подмены поставленных целей [1]. Без целевой направленности на получение прибыли бизнес (предпринимательство) не может выполнять роль движущей силы рынка... Тем не менее, прибыль не исчерпывает всех целей и смыслов предпринимательства [2]. На современном этапе экономического развития России, по нашему убеждению, речь должна идти о качественном росте национального производственного капитала [3, с. 7].

В общем виде разработка стратегии включает следующие этапы. На первом этапе происходит анализ внутреннего состояния компании, благодаря которому оцениваются возможности реализации деятельности, а также выявляются сильные и слабые стороны. На втором этапе происходит оценка риска с учетом всех возможностей. Третий этап оценивает выбранные стратегические альтернативы. Четвертый этап это выбор наилучшей стратегии.

Сложность и масштаб бизнеса существенно влияет на разработку стратегии. Стратегия крупной компании разрабатывается с учетом всех ключевых этапов в развитии организации. В стратегию действий организации обычно закладываются две или три цели. Цели конкретизируются на основе формулирования критериев достижения и планирования последовательности «шагов», или этапов реализации задач («подцелей»). Важной предпосылкой определения и формулирования целей развития является правильная постановка стратегических вопросов.

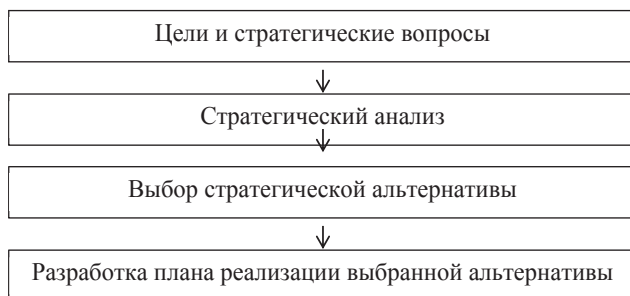


Рисунок 1. Основные этапы разработки стратегии компании.

Стратегический анализ может включать оценку воспроизводственного потенциала компании. Например, можно рассчитать интегральный удельный вес компании в национальной экономике, как среднеарифметическое значение из частных удельных весов в общероссийских показателях [5, с. 65-66]. При оценке конкурентоспособности, определяющей потенциал развития компании, на наш взгляд, следует выдвинуть первый план учет трансрегиональных и транснациональных потоков носителей воспроизводственного потенциала. До сих пор в экономической науке этот процесс в комплексе практически не рассматривался [4, с. 83-84].

Следует разделять этапы анализа для стратегического планирования и для определения плана решения стратегических задач. Поскольку внешняя экономическая и социальная среда постоянно меняется, а предприятие не имеет возможности ежегодно проводить стратегическое планирование.

Стратегический анализ подразумевает проработку следующих взаимосвязанных групп факторов:

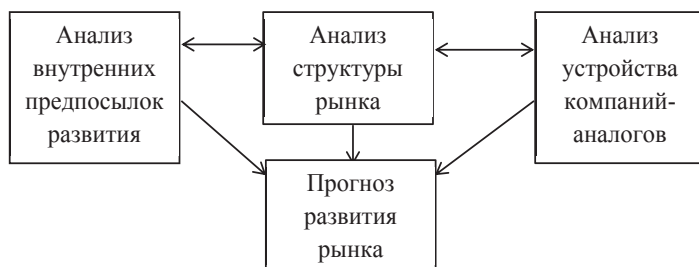


Рисунок 2. Структура стратегического анализа

Выбор стратегии подразумевает самообледование всех подсистем, обеспечивающих реализацию стратегических целей – технологические разработки, маркетинговые исследования, реализация продукта, финансовые и трудовые ресурсы.

Стратегические альтернативы показывают все варианты развития организации. Разработка альтернативных вариантов подразумевает обоснование выбора каждого из них. На основе выбранной альтернативы разрабатывается стратегический план, ключевыми этапами разработки которого являются концепция развития, стратегическая программа мероприятий и реализация стратегии. Стратегические решения и планы должны базироваться на выверенных многосторонних прогнозах, фактах и выявленных новых тенденциях. Стратегический план воплощается в логически выстроенной системе стратегический действий.

Таким образом, качественная проработка стратегических целей и задач на основе многосторонних прогнозов позволяет компании разработать стратегический план в сложных современных условиях долгосрочного кризисного развития.

#### **Список использованной литературы:**

1. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года // Распоряжение Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. N 1662-р.
2. Алексеев О.А. Предметная область социально-экономических исследований труда и предпринимательства в системе наук о труде// Nauka-rastudent.ru. – 2014. – No. 10 (10-2014) / [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://nauka-rastudent.ru/10/2040/>
3. Алексеев О.А. Субъектная составляющая микроинститутов трудовых и производственных отношений в решении проблем экономического развития // Инновационное развитие современной науки. Сборник статей Международной научно-практической конференции: В 9 частях / Отв.ред. А.А. Сукиасян. - Уфа, 2014. - С. 7 – 14.
4. Ахунов Р.Р. Взаимосвязь конкурентоспособности воспроизводственного потенциала региона // Известия Иркутской государственной экономической академии. - 2014. - № 5. С. 79-89.
5. Юсупов К.Н., Янгиров А.В., Ахунов Р.Р., Токтамышева Ю.С. Воспроизводственный потенциал как основа развития региональной экономики // Известия Иркутской государственной экономической академии. - 2014. - № 4. С. 59-70.

© Диваева Л.И., 2015

**Духанов А.А.**  
Студент 1 курса  
факультета управление персоналом  
ХГАЭиП,  
г. Хабаровск, Российская Федерация

### **УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ, КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ В СФЕРЕ УСЛУГ**

Расширение аналитического контекста в области наук о научной организации труда, появление новых результатов исследований в сфере теории менеджмента связаны с возрастающим интересом к проблемам управления деловой карьерой.

Актуальность работы состоит в том, что на современном этапе управление деловой карьерой становится все более значимым процессом для организаций. Трудно разделить деятельность руководителя на управление деятельностью организации и управлением людьми. Цели и интересы сотрудников неразрывно связаны с целями и задачами организации. Каждый сотрудник компании приходит в нее не как механизм, исполняющий определенные действия и операции, а как разумный, мыслящий индивид, имеющий собственные мотивы, устремления, эмоции, разделяющий определенные ценности и мораль. Не смотря на стремление организации и человека свести свою деятельность исключительно к функциональным аспектам и минимизировать индивидуальное взаимодействие, однако практика показывает, что это невозможно. Стоит отметить, что управление деловой карьерой – это важное звено кадрового менеджмента. Однако кадровые службы недостаточно серьезно относятся к мероприятиям по управлению деловой карьерой. В нашей стране службы по управлению персоналом не имеют определенных методик, программ по управлению деловой карьерой. Лишь в последнее время отечественные кадровые службы начали перенимать опыт зарубежных коллег [4, с. 78].

Проблема управления деловой карьерой еще не до конца изучена, особенно в отечественной литературе. Основные пути исследования и способы анализа организации управления карьерой были заложены в западной науке. Среди этих исследователей следует выделить как зарубежных – И. Андерсона, Томаса Крама, Дейвида Тейлора, так и отечественных – А.С. Петрова, И.В. Перепелкина и др.

Практическая значимость работы состоит в реализации, полученных в ходе исследования выводов, теорий и положений на практике. Сформулированные выводы и программы по управлению деловой карьерой персонала могут применяться кадровыми службами как в гостиничном бизнесе (гостиницы, отели, хостел, и т.п.), так и на других предприятиях сферы услуг.

Цель данного исследования – изучить влияние процесса управления деловой карьерой персонала на развитие всей организации в целом.

В соответствие с целью поставлены следующие задачи:

- раскрыть сущность, виды и типы деловой карьеры;
- исследовать принципы деловой карьеры;
- рассмотреть и проанализировать особенности деловой карьеры у отечественных и зарубежных коллег;
- изучить факторы становления и развития деловой карьеры;
- рассмотреть процесс управления деловой карьеры на примере предприятия сферы услуг;
- разработать и реализовать программу по улучшению процесса управления на предприятии сферы услуг.

Объект исследования - деловая карьера сотрудников компании.

Предмет исследования – планирование и управление деловой карьерой сотрудников компании.

Теоретическая база исследования основывается на положениях и принципах теории управления, трудах отечественных и зарубежных ученых в области экономики труда, управления персоналом, социологии и психологии карьеры.

Для изучения данной проблемы были применены следующие методы исследования:

- анализ литературы;
- изучение и обобщение отечественной и зарубежной практики;
- теоретический анализ и синтез;

- аналогия;
- обобщение;
- индукция и дедукция;
- сравнение.

Результатом исследования являются выводы по данному исследованию, а также разработка и реализация на практике программ управления персоналом организации в сфере услуг.

Из перспектив развития можно отметить, что новые принципы и теории управления деловой карьерой, которые появились в последние годы, свидетельствуют о том, что в рамках управленческих наук складывается комплекс практического характера. Таким образом, среди них свое место может найти концепция управления деловой карьерой.

Сущность деловой карьеры в организации выражается в развитии и продвижении работника в карьерном пространстве организации. Необходимым условием деловой карьеры является отбор. Он служит механизмом, с помощью которого развитие работника сопровождается его продвижением. Субъектом отбора выступает организация [3, с. 32].

В рамках классификации видов деловой карьеры выделяют внутриорганизационную, межорганизационную, вертикальную, горизонтальную, специализированную, неспециализированную, ступенчатую, скрытую.

Знание периодизации деловой карьеры позволяет понять закономерности ее развития во временном аспекте: взаимосвязь с возрастными характеристиками; изменения во времени, происходящие в процессе протекания стадий его работы в рамках организации и определенной должности. Целесообразность управления стадиями деловой карьеры связана с экономичностью использования управленческого потенциала организации на основе регулирования динамики трудовой отдачи кадров.

Сравнивая тенденции развития исследуемой области в западной и отечественной практике, можно сказать, что в целом проблема управления деловой карьерой еще не до конца изучена и разработана. Однако западные коллеги более активно используют инструменты управления, разрабатывают собственные методики и программы по управлению карьерой персонала. Отечественные компании перенимают опыт западных фирм, адаптируя его к российским условиям [2, с. 147].

Появление в России в сложившейся экономической ситуации самостоятельного вида деятельности специалистов-менеджеров по управлению персоналом означает отказ от минимальных вложений в человеческие ресурсы, затрагивающих лишь внешние производственно-бытовые стороны труда. Новая концепция исходит из экономических критериев деятельности работников, ориентируется на инвестиции, необходимые для обучения и тренинга персонала, максимального раскрытия возможностей и способностей, как отдельной личности, так и профессиональных и социальных групп.

Принцип соотношения денежных затрат на развитие персонала и получаемых результатов в виде прибыли становится не только общепризнанным, но и первостепенным для менеджмента в России [1, с. 51].

В результате анализа практической части можно сказать, что в качестве объекта исследования было выбрано предприятие сферы услуг - гостиница. Предприятие имеет линейную структуру управления. В ходе анализа процесса управления деловой карьерой сотрудников был определен ряд особенностей в управлении кадрами. Эти особенности отражены в управлении деловой карьерой сотрудников, в системе мотивации и оплаты труда. Можно сделать вывод, что ряд выявленных особенностей обусловлен спецификой вида деятельности предприятия.

Анализ проблем в управлении кадрами позволил выявить следующие данные. Существующая кадровая политика является открытой. Такой тип кадровой политики имеет как положительные, так и отрицательные стороны. В студии красоты существует система мотивации персонала, однако она требует доработки. Об этом свидетельствуют результаты тестирования персонала на уровень мотивации. Также были проведены расчеты коэффициентов текучести кадров.

В ходе исследования были выявлены достоинства и недостатки существующей системы управления, с которыми сталкивается руководство. Ключевыми проблемами для руководства стали: текучесть кадров и низкая мотивация сотрудников.

В качестве решения может быть предложено следующее.

Во-первых, необходим пересмотр этапа поиска и принятия новых сотрудников на работу. Для решения данной проблемы рекомендуется регламентировать процедуру найма сотрудников и сформировать анкету для претендентов на вакантное место, которая позволит тщательно отбирать сотрудников.

Во-вторых, должна быть скорректирована открытая политика. Предложены определенные условия труда для молодых специалистов, которые являются выгодными как для руководства, так и для сотрудников.

В-третьих, формирование новой системы стимулирования труда и введение системы штрафов. Данный подход позволит поднять уровень мотивации сотрудников.

И наконец, формирование корпоративной культуры. Данный пункт является важным для предприятия на современном этапе. Корпоративная культура и мероприятия, характерные для нее позволят сплотить коллектив и сформировать приверженность к руководству и организации в целом.

Стоит отметить, что данные мероприятия в короткие сроки и без больших затрат повысят лояльность сотрудников по отношению к руководству, снизят текучесть кадров и привлекут новых потенциальных сотрудников. Все это в итоге повысит уровень конкурентоспособности гостиницы и увеличит прибыль компании.

Обобщая сказанное, управление карьерой сотрудников требует определенных материальных, интеллектуальных и управленческих ресурсов со стороны компании. Но эти затраты полностью окупаются конкурентными преимуществами, которые компания получает взамен.

Стоит отметить, что необходим систематический подход к управлению карьерой сотрудников, который включает мотивацию, постоянный мониторинг потребностей персонала, корпоративную культуру и др.

На современном этапе персонал выступает самым важным видом ресурсов, имеющихся в распоряжении любой организации. Таким образом, затраты (управленческие, интеллектуальные, материальные) на его развитие являются инвестициями в стабильное и успешное будущее компании.

#### **Список использованной литературы**

1. Веснин В. Р. Управление персоналом: теория и практика. – М.: 2009.
2. Десслер Г. Управление персоналом. – М.: Бином. Лаборатория знаний, 2013.
3. Каштанова Е.В., Кибанов А. Я. Управление деловой карьерой, служебно-профессиональным продвижением и кадровым резервом. – М.: Проспект, 2014.
4. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация. – М.: Инфра-М, 2009.

© Духанов А.А., 2015

## **ИНФОРМАЦИЯ КАК БАЗОВЫЙ РЕСУРС УПРАВЛЕНИЯ**

В любой организации есть информационная система и информационные ресурсы, даже если в этой организации только один предприниматель и он не подозревает об их существовании.

Информация дает возможность нам принимать эффективные и обоснованные решения, позволяя управлять компанией. Но также необходимо понимать, что информацией необходимо управлять. Но при этом необходимо управлять процессом получения и использования информации. Руководство компании должно задумываться о том, как будет получаться различного рода информация о конкурентах, ценах, требованиях государственных структур и т.д., потому что это является необходимым шагом в направлении эффективного развития и получения конкурентного преимущества среди других компаний.

Общество в наше время достигает такого уровня развития, когда уровень сложности и объемы информации потребовали создания информационной индустрии. Информация становится одним из важных стратегических ресурсов.

"Термин информация происходит от лат.informatio «разъяснение, осведомление, изложение»".[1] Особенностью этого термина является то, что, с одной стороны, он является интуитивно понятным практически для всех, а с другой – общепризнанной его трактовки в научной литературе не существует. Приведем несколько определений информации, данных основоположниками кибернетики и информатики.

Н.Винер: «Информация –это обозначение содержания, которое черпается нами из внешнего мира в процессе нашего приспособления к нему и приведения в соответствие с ним нашего мышления».

К.Шеннон: «Информация –снятая неопределенность».

Куффиньяль: «В кибернетике информацией называется всякое физическое действие, сопровождающееся действием психическим» или «сочетание носителя с семантикой».

Флехтнер: «Сообщение содержит информацию, когда оно – “важно” для получателя, например, информирует его о чем-то».

Приведем еще несколько определений, данных в современной литературе.

"Информация –это совокупность сигналов, воспринимаемых нашим сознанием, которые отражают те или иные свойства объектов и явлений окружающей нас действительности." [2]

"Информация –это сообщение, неразрывно связанное с управлением,

сигналы в единстве синтаксических, семантических и прагматических характеристик." [3]

"Информация –это передача, отражение разнообразия в любых объектах и процессах (неживой и живой природы)." [4]

В нашей жизни в слово информация мы вкладываем большое значение и часто можем его объяснить на уровне интуиции. Если мы говорим про информацию мы интуитивно имеем в виду то, что сообщается по радио и телевидению, в газетах, книгах, баз данных, библиотеках, и тех знаний, которые мы получаем в общении с людьми. Информацию можно хранить в книгах, библиотеках, в базах данных, на бумаге и машинных носителях.

Передавать информацию можно устно или письменно, с помощью электрических сигналов и радиоволн. Получать информацию можно с помощью органов чувств, различных электронных носителей, фото-и видеокамер.

Если обработать, преобразовать, систематизировать или сортировать отдельные данные и сообщения, то можно получить новую информацию или новые знания. Следует особо отметить, что информация представляет собой предмет изучения для разных областей знания: философии, информатики, теории систем, кибернетики и т. д.

Отражение реального мира – так информацию рассматривают в философском смысле; это сведения, которые один реальный объект содержит о другом реальном объекте. Можно сказать, что информация может связываться с каким-то определенным объектом, свойства которого она отражает.

Информацию можно отнести к абстрактным понятиям типа математических. Но особенности информации приближают ее к материальному миру. То есть, информацию можно получать, записывать, передавать, стирать.

Всем известно, что информация и коммуникация в различных сферах человеческой деятельности на современном этапе постоянно растет, это прежде всего связано с изменениями социально – экономического характера, новыми достижениями в областях техники и технологий и результатами научных исследований.

Информация имеет большое значение для успешной деятельности предприятия и может представлять одну из сложнейших проблематик менеджмента. Это даже похоже на «кровеносную систему» единого организма фирмы. Эффективными руководителями в своей работе считают тех, кто эффективен в коммуникациях, кто обладает информацией. Любой менеджер должен отлично владеть искусством коммуникаций, т.к., можно сказать, они выполняют работу «чужими руками».

Значение информации и коммуникации очевидна как в небольших фирмах, так и в крупных компаниях и корпорациях. От того на сколько будут эффективны коммуникационные связи будет зависеть дальнейшее существование не только предприятия, как хозяйствующего субъекта на рынке, но также и людей, которые работают на данном предприятии, а на глобальном уровне и благополучие всей страны в целом.

Эффективные коммуникации очень важны для достижения успеха в управлении. Во-первых, непосредственное взаимодействие людей(начальник с подчиненным, подчиненные друг с другом) строятся на решении многих управленческих задач.

Во-вторых, межличностная коммуникация, скорее всего, является наилучшим способом обсуждения и решений различных вопросов, характеризующихся неопределенностью и двусмысленностью.

Рассмотрим внутрифирменные коммуникации:

В организациях информация может перемещаться в рамках вертикальной коммуникации с уровня на уровень. Она может переходить по высоким уровням на более низкие. Так, подчиненным уровням управления сообщается о предстоящих задачах, изменении приоритетов, определенных заданиях, необходимых процедурах и т.д. Помимо обмена по нисходящей, в организации необходимы коммуникации по восходящей. Передача информации с низких уровней на более высокие может определенно влиять на производительность.

Коммуникации руководитель-подчиненный

Скорее всего, более очевидным компонентом коммуникаций в организации являются отношения между управляющим и подчиненным. Проведенные исследования показывают, что 2/3 этой деятельности реализуется между руководителями и подчиненными.



Некоторые из большинства разновидностей обмена информацией между управляющим и подчиненным связаны с постановкой задач, приоритетов и ожидаемых результатов; обеспечением вовлеченности в решение задач отдела; с выявлением проблем эффективности работы; с целью мотивации получения признания и вознаграждений; совершенствования и развития способностей подчиненных; со сбором информации о назревающей или уже существующей проблеме; оповещения работника о грядущем изменении; а еще получением сведений об идеях, усовершенствованиях и предложениях.

Так как подчиненные объединены в рабочие группы, то обмен информации с руководителем является важным компонентом для достижения эффективности управления. В обмене информацией, каждый член рабочей группы может создать наиболее правильные отношения рабочих групп с управляющим, а руководитель должен более активно вовлекать рабочих в дела организации.

Коммуникации между руководителем и рабочей группой

Обмен информацией с рабочей группой позволяет руководителю повысить эффективность действий группы. Так как в коммуникациях могут участвовать все участники группы, то каждый из участников может поразмышлять о новых задачах и приоритетах отдела, о том, как повысить эффективность работая вместе, об изменениях, которые будут предстоять и различных последствий для отделов.

Так же, иногда рабочие группы могут собираться без руководителей, чтобы обсудить проблемы, усовершенствовать надвигающихся перемен. Как было отмечено, такие отношения равенства могут способствовать повышению удовлетворенности сотрудников своей работой.

В заключении хотелось бы отметить, что на современном этапе роль информации и коммуникации постоянно растёт. Для того чтобы стать конкурентной и просто лучшей фирмой нужно уметь анализировать информацию, научиться пользоваться наиболее приемлемыми методами общения. А также знать все сильные и слабые стороны каждого приема используемого в коммуникационных процессах.

### **Список использованной литературы**

1. Информация [Электронный ресурс]: сайт. - URL [http:// ru.wikipedia. org/](http://ru.wikipedia.org/) (дата обращения 28.05.2015)
2. Бородулин А., Заложнев А., Шуремов Е.. Внутрифирменное управление, учет и информационные технологии.-М: ПМСОФТ, 2011.-344с.
3. Исаев Г.Н. Информационные системы в экономике. – М: Омега-Л, 2010. –463с.
4. Леонтьев В.П. Новейшая энциклопедия персонального компьютера Издательство: ОЛМА Медиа Групп , 2010.

© Духанов А.А. 2015

**Егорова Е.С.**

студент 2 курса кафедры «Бухгалтерский учет анализ и аудит» АГТУ,  
г. Астрахань, Российская Федерация

## **ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ДОРОЖНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ**

В современных условиях хозяйствования достижение высокого уровня качества производимого продукта является одной из важнейших задач обеспечения

конкурентоспособности субъектов рынка. Сокращение непроизводительных затрат (как основы ценообразования) и высокое качество продукции (работ, услуг) означает не только удовлетворение динамичных запросов покупателей и заказчиков, но и соблюдение природоохранного законодательства, формирование положительной деловой репутации предприятия. Особое значение проблема обеспечения высокого качества продукта имеет для социально-значимых отраслей экономики, таких как строительство, ЖКХ, пищевая промышленность и т.п.

Дорожное строительство, основным назначением которого является создание транспортной системы - сети автомобильных дорог, одна из основных социально-производственных сфер, обеспечивающих решение общегосударственных и региональных социально-экономических задач. Состояние и уровень развития дорожного сообщения непосредственно влияет на основные экономические показатели: валовый внутренний продукт, уровень цен, доходы бюджета. [2]

Особенностью России по сравнению с другими странами является более высокие транспортные издержки, даже с учетом климата, размера территории и величины расстояния перевозок автомобильным транспортом.

Согласно исследованиям, проведенным Министерством транспорта и связи РФ, транспортно-эксплуатационное состояние значительной части автомобильных дорог расценивается как неудовлетворительное, более 1/2 всех российских дорог имеет недостаточную прочность дорожного покрытия и низкую расчетную нагрузку на ось.

Понятие «качество» имеет прикладное и фундаментальное определения. В соответствии с одним из основных требований науки терминоведения, прикладное определение категории не должно противоречить её фундаментальному значению. Фундаментальное определение: «качество» - это свойства и характеристики объекта, которые позволяют отличить его от других объектов. При отсутствии свойств и характеристик – исчезает и сам объект.

В стандартах качества не соблюдено соответствие прикладного значения термина его фундаментальному определению. Прикладное же значение термина «качество продукции (работ, услуг)» должно соответствовать фундаментальному – это набор объективных характеристик объекта, количественная оценка некоторых из которых способствует удовлетворению определённых требований потребителей данного объекта. Свойство вещи удовлетворять потребности необходимо связывать с только определённым уровнем её качества, а не с сущностью качества как такового.[3]

На качество объекта влияют: внешние факторы (конкуренты, научно-технический прогресс, покупатели и заказчики, поставщики и подрядчики, законодательство в сфере регулирования качества); внутренние факторы- (эффективность технологии, проектирование и материально-техническое обеспечение производства, квалификация работников, стабильность деятельности); организационные факторы - система контроля и управления качеством (см. рис. 1).

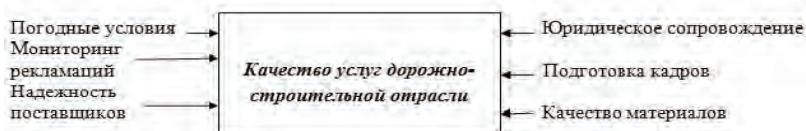


Рис. 1. Факторы, влияющие на качество работ в дорожном строительстве. [1]

Справедливо мнение, что управление принесёт эффект только если объект можно выразить в количественном или стоимостном выражении, т.е. измерить. Расходы производителя на обеспечение необходимого уровня качества продукта, потери от брака и дефектов продукта, издержки в процессе потребления продукта покупателем (заказчиком) – формируют стоимость качества продукта.[1]

Специализированные организации в сфере дорожного строительства осуществляют обособленный учет затрат на качество - применяют концепцию TQM и распределяют затраты на обеспечение качества выполненных работ по 2 основным направлениям: расходы на обеспечение соответствия технологическим регламентам (ТУ, РСТ, ГОСТ и т.п.) и потери вызванные несоответствием данным стандартам (табл.1).

Таблица 1  
Динамика и структура затрат на качество работ ООО «АСДК», тыс. руб.

Группировка затрат	2012г.	2013г.	2014г.	Абсолютное изменение(+,-)		Темп роста, %	
				2013/2012	2013/2012	2013/2012	2014/2013
<b>Расходы на соответствие техническим регламентам, в.т.ч. на:</b>	<b>135</b>	<b>657</b>	<b>800</b>	<b>+522</b>	<b>+243</b>	<b>+4,9 раз</b>	<b>136</b>
- подготовку кадров	-	42	56	+42	+14	-	133,3
- метрологическое обслуживание	15	35	54	+20	+19	233,3	154,2
- технологическое оборудование	-	400	500	+400	+100	-	133
- оплату труда службе управления качеством	120	180	190	+60	+10	150	106
<b>Потери от брака, в. т. ч.:</b>	<b>68</b>	<b>63</b>	<b>84</b>	<b>-5</b>	<b>+21</b>	<b>92,6</b>	<b>133,3</b>
- по вине сотрудников	20	7	5	-13	-2	35	71,4
- ввиду низкого качества сырья и материалов	48	56	44	8	-12	116	78,5
- расходы на гарантийный ремонт	-	-	35	-	35	-	-
<b>Всего затрат на качество</b>	<b>203</b>	<b>720</b>	<b>884</b>	<b>+517</b>	<b>+164</b>	<b>+3,5 раз</b>	<b>122,8</b>
Доля затрат на качество в себестоимости продукта, %	3	4	6	+1	+2	-	-

В таблице 1 приведена расшифровка расходов на обеспечение качества выполненных работ ООО «Астраханская строительно-дорожная компания» за 2012-2014гг.

В структуре затрат на обеспечение качества дорожного строительства большая часть отводится расходам на достижение соответствия выполненных работ техническим

регламентам (от 67% до 90,5%). Расходы на приобретение и модернизацию технологического оборудования составляют  $\frac{1}{2}$  от всей суммы затрат на качество дорожных работ. ООО «АСДК» в 2013г. приобрело в лизинг автогрейдер и каток марки ДУ-15 по специальной льготной программе, а в 2014г. по данной статье учтены лизинговые платежи. Положительно характеризует работу по обеспечению высокого качества дорожных работ и динамика величины расходов на приобретение метрологического оборудования и оплату сторонних услуг по контролю качества выполненных работ. Расходы на подготовку кадров в основном связаны с повышением квалификации инженерно-технических работников организации. В связи с этим на предприятии создана служба по контролю и управлению качеством выполненных работ и в затраты на качество включены расходы на оплату труда и социальные взносы по сотрудникам данной службы.

Расходы на исправление брака и гарантийный ремонт составляют небольшой удельный вес в сумме затрат на качество дорожного строительства, причём их доля постепенно снижается (от 33,5% в 2012г. до 9,5% в 2014г.). Данный факт свидетельствует о повышении уровня качества выполненных работ или снижении степени контроля за выявлением случаев допущения брака в производстве и регистрацией потерь от брака. Причины появления брака в производстве являются перебои в работе оборудования, неблагоприятные погодные условия, недостаток финансирования и т.п.

Увеличение степени изношенности автомобильных дорог в России объясняется низким уровнем ответственности организаций подрядчиков по строительству и ремонту дорог. решили законодательно закрепить. В 2014 году правительство внесло на рассмотрение законодателям проект закона об установлении в договорах подряда обязательного пункта о гарантийном сроке эксплуатации дорожных работ (дорожного покрытия). [4]

Анализ организации бухгалтерского учёта затрат на качество выполненных дорожных работ показал, что обособленный учёт затрат на качество не ведется. Все расходы на качество вместе с другими затратами аккумулируются на счетах 20 «Основное производство» и 28 «Брак в производстве», что не позволяет осуществить эффективное управление процессом достижения высокого качества выполненных работ по дорожному строительству.

Исходя из этого предлагается применить группировку расходов по обеспечению соответствующего уровня качества по конкретным видам работ и местам возникновения затрат на качество. Так же предлагается использовать синтетический бухгалтерский счет №22 «Затраты на качество» и открыть к нему субсчета первого порядка: 22-1 «Затраты на контроль качества», 22-2 «Внутренние затраты на брак», 22-3 «Внешние затраты на брак», 22-4 «Затраты на предупредительные мероприятия».

Затраты на контроль качества включают издержки на оплату труда службы качества и страховые взносы, а также расходы на вспомогательные материалы и техническое обслуживание контрольно-измерительного оборудования.

Внутренние затраты на брак включают расходы по исправлению брака (стоимость дополнительных материалов, оплата труда, накладные расходы). Внешние затраты на брак могут иметь место по вине поставщика материалов, несоблюдение технологии при осуществлении работ и выявляться уже в процессе эксплуатации дорожного покрытия, после сдачи выполненных работ заказчику. При учёте данной группы расходов на качество возникают сложности с оценкой степени удовлетворения запросов заказчика, потерь от ухудшения имиджа организации, величины компенсации ущерба полученного потребителями, и т.п. Некоторые предприятия приравнивают эти потери к 2,5% от общих затрат на качество.

Затраты на предупредительные мероприятия связаны с обучением кадров, проверкой и обслуживанием измерительных приборов, расходами на оплату необходимых консультаций специалистов со стороны, и т.п.

Обособленный учёт издержек предприятий на обеспечение соответствующего уровня качества продукта позволит организовать систему управления качеством, использовать современные технологии и в перспективе снизить себестоимость дорожного строительства.

### **Список использованной литературы**

1. Лабынцев, Н.Т., Попова Т.Д. Учет и аудит затрат на улучшение качества продукции и услуг: монография/ Лабынцев, Н.Т., Попова Т.Д. - М.: Бухгалтерский учет, 2004. -138 с
2. Либерман И. А. Управление затратами в строительстве. - М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д.: Изд. центр «МарТ», 2009. - 304 с.
3. Салахова Э.К. Учёт затрат, калькулирование и бюджетирование в различных отраслях производственной сферы: учебное пособие / Э.К.Салахова; Астрахан.гос.техн.ун-т. - Астрахань: Изд-во АГТУ, 2015.- 253 с.- С.212-216
4. Симоненко, Л.Г. Расширение аналитических возможностей современной бухгалтерской отчётности.// Вестник АГТУ. Серия «Экономика». 2015г. №1 (март) С.138-144.

© Егорова Е.С., 2015

**Еникеев Б.И.**

Институт Экономики, Финансов и Бизнеса  
Башкирский государственный университет,  
Научный руководитель: к.э.н., доц. Галимова А.Ш.  
г. Уфа, Российская Федерация

## **ВЛИЯНИЕ САНКЦИЙ СТРАН ЗАПАДА НА ЭКОНОМИКУ РОССИИ**

На сегодняшний день уже не стоит говорить о санкциях в будущем времени, потому что они уже сказываются как на мировой экономике, так и экономике России в частности.

Санкции в отношении Российской Федерации вводятся так называемыми «пакетами», и первые из них были введены после добровольного присоединения Крыма к России в марте 2014 года [1].

Первый пакет санкций был направлен на сворачивание контрактов с Российскими компаниями в различных сферах экономики, приостановление военного сотрудничества, а также был введен определенный список лиц, кому был запрещен въезд в те страны, которые утвердили этот список. Впоследствии из-за усугубления военно-политической ситуации на Украине, а также информационной войне западных и российских средств массовой информации, список санкций в отношении России расширился, увеличивалось число стран, вводящих эти санкции.

В августе 2014 года Указом президента Российской Федерации был запрещен ввоз на территорию России отдельных видов сельскохозяйственной продукции, сырья, товаров легкой промышленности [2]. В список стран, в отношении которых были введены санкции, попали США, Европейские страны, Канада и Австралия.

Не все европейские страны были едины в вопросе введения санкций в отношении России. Например, Финляндия, являясь членом Евросоюза, присоединилась к введению санкций не по своей воле, однако российские ответные меры не предусматривали деления стран по каким-либо группам.

По оценкам экспертов различных информационных агентств, европейская экономика недосчиталась от санкций около 40 миллиардов евро. Польша не смогла реализовать выращенный урожай овощей и фруктов общей стоимостью 1.2 миллиарда долларов. Норвегия потеряла 1 миллиарда долларов, в том числе от недопоставок морепродуктов и рыбы. Финляндия потеряла около 500 миллионов долларов, так как 25% экспорта страны приходилось на Российского потребителя, то Европа в лице России потеряло огромный рынок сбыта.

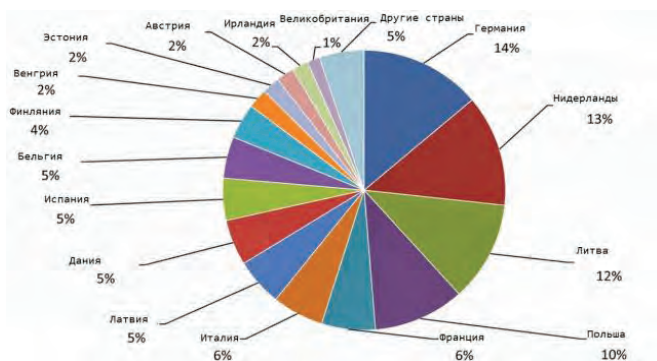


Рисунок 1 «Доля стран Европейского Союза в общем объеме торговли с Россией сельскохозяйственными товарами»

Ограничение импорта продукции из западных стран дает мощный импульс к развитию мелкого и среднего предпринимательства в России. Государство готово субсидировать успешные проекты, развивать застоявшиеся производства, внедрять новые технологии в различные сферы экономики. Но в тоже время искусственно увеличивается товарооборот уже запущенных производств, так как идет нехватка товаров народного потребления. В рамках Евразийского Союза, страны в него входящие хоть и незначительно, но нарастили поставки сельскохозяйственной продукции для России. Также Россия открыла для себя новый рынок для импорта, а также экспорта товаров – это рынок стран Латинской Америки.

Азиатский рынок в принципе видится довольно перспективным в плане сотрудничества. Республика Корея уже давно зарекомендовала себя в качестве производителя автомобилей достаточно хорошего качества, Вьетнам, Таиланд являются поставщиками продовольственных товаров, Тайвань поставляет электронную технику, одежду. Для замещения недополученных европейских товаров товарами азиатских стран может быть следуют ввести какие-либо налоговые или таможенные привилегии предпринимателям, сотрудничающими с производителями из указанных стран.

Попытки грубого внешнего давления на Китай, вмешательства в его внутренние дела привели к усилению в китайском обществе недоверия к Западу и антизападным настроений. И Китай, заняв нейтральную позицию в отношении Украинского кризиса, является приоритетным вектором развития «дружбы» между двумя крупнейшими странами. Обнадеживающим выглядит подписанное в мае 2014 года газовое соглашение

между Китаем и Россией, рекордное по своему объему и стоимости, согласно которому Россия будет поставлять Китаю 38 миллиардов кубометров природного газа в год в течение 30 лет, сумма сделки оценивается в 400 миллиардов долларов.

На мой взгляд, одним из путей выхода из кризиса для России является тесное сотрудничество с крупнейшим производителем товаров в мире – Китаем. По данным за 2013 год Россия находилась на 10 месте в рейтинге 20 крупнейших стран торговых партнеров Китая, доля Российской Федерации во внешнеторговом обороте Китая составила 2,14 %. Товарооборот России с Китайской Народной республикой составил около 88,84 миллиарда долларов. Российский экспорт в Китай в 2013 году сократился на 10,3 % до 35,63 миллиарда долларов, а импорт китайских товаров в Россию вырос на 12,6%, достигнув 53,21 миллиарда долларов. Очевидно, что показатели 2014 года будут заметно отличаться. Являясь влиятельнейшими странами на мировой арене, нашим странам следует наращивать взаимодействие в различных секторах экономики.

Таблица 1 - Внешняя торговля Российской Федерации со странами дальнего зарубежья (в фактически действовавших ценах; млрд. долларов США) [4].

Страна	Экспорт	Импорт	Общий товарооборот
Германия	37,03	37,92	74,95
Италия	39,32	14,55	53,87
Нидерланды	70,13	5,85	75,98
Польша	19,58	8,33	27,91
Финляндия	13,31	5,41	18,72
Вьетнам	1,37	2,60	3,97
Индия	6,89	3,09	9,98
Китай	35,63	53,21	88,84
Республика Корея	14,87	10,32	25,19
Тайланд	1,27	2,08	3,35
Тайвань	4,45	1,93	6,38
Аргентина	0,4	1,1	1,5
Бразилия	1,99	3,49	5,48

Но все же, санкции в отношении России оказали куда большее влияние на экономику нашей страны, нежели ответные санкции в отношении западных стран. Российский рубль с каждым днем ставит все новые антирекорды. На рисунке 2 и на рисунке 3 представлены соответственно динамика роста стоимости курса доллара и евро по отношению к рублю за последний год.

Динамика курса USD ЦБ РФ, руб.

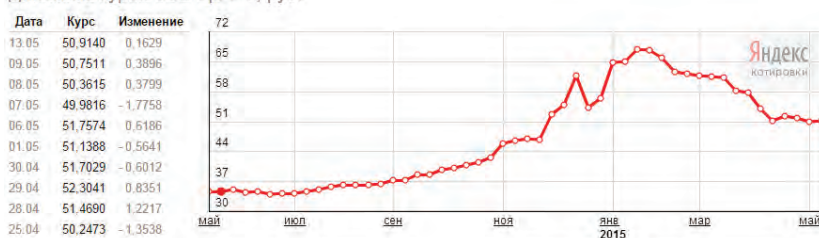


Рисунок 2 «Динамика стоимости Доллара США» [5]

Динамика курса EUR ЦБ РФ, руб.

Дата	Курс	Изменение
13.05	57,1102	0,2131
09.05	56,8971	-0,3236
08.05	57,2207	-1,0364
07.05	56,1843	-1,2250
06.05	57,4093	0,2515
01.05	57,1578	0,3518
30.04	56,8060	-0,0956
29.04	56,9016	1,0269
28.04	55,8747	1,2157
25.04	54,6590	-0,4665

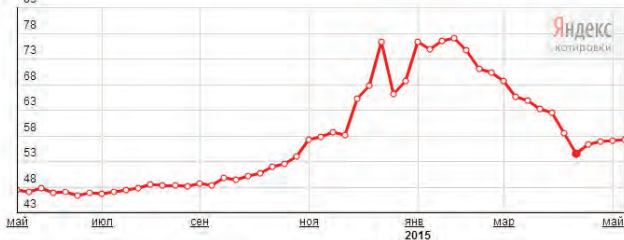


Рисунок 3 «Динамика стоимости Евро» [6]

Российская экономика зависит от доллара больше, чем любой другой развивающийся рынок. Ни для кого не секрет, что Россия придерживается сырьевой модели экономики, и при нынешнем падении цен на нефть наша экономика пришла в довольно шаткое положение, отсюда вытекает и обесценивание рубля. В экспорте России преобладают лишь два товара – нефть и природный газ. Продажа энергоресурсов составляет 40% ВВП России. Европейские страны являются основным покупателем российского природного газа и Российская Федерация еще на протяжении многих лет будет основным поставщиком топлива для Европы.

Постоянный рост курса доллара и евро ведет к повышению цен на товары, оборудование, ввозимые из-за рубежа. То есть для обычных людей это выльется в рост цен на автомобили, технику, одежду, медикаменты и др. Гражданам нашей страны, являющимся заядлыми туристами будет более проблематичней поехать на отдых за границу, так как путевки предлагаемые туроператорами опираются на мировую валюту, а в перерасчете на российскую валюту цены на поездки значительно возрастут.

Из всего этого следует, что для Российской Федерации наступают не самые простые времена. Но это должно подхлестнуть нашу страну, каждого субъекта страны, каждого жителя к действию. Приходит такое время, когда мы будем покупать Российские смартфоны, телевизоры, автомобили. Россия должна начать интенсивнее развивать военную, тяжелую, легкую, промышленности, и все граждане должны активизироваться, не зря ежедневно в СМИ сообщаются курсы валют, это определенный толчок к объединению всех нас внутри нашего государства. Мы должны понять, что заканчивается эра зарубежных кредитов, поставок различных продуктов, теперь мы должны научиться производить для себя и жить на себя, но в первую очередь это должно понять наше правительство и все руководители нашего эшелона власти, а уже потом донести эти идеи до народа. В лучших перспективах вырисовывается некая модернизированная, усовершенствованная модель Российской Империи. Император Александр III говорил: «Во всем свете у нас только два верных союзника — наша армия и флот. Все остальные, при первой возможности, сами ополчатся против нас». Для справки, во время правления Александра III выплавка чугуна с 1860 по 1895 год увеличилась в 4,5 раза, добыча угля — в 30 раз, нефти — в 754 раза, сеть железных дорог в период с 1881-1892 гг. выросла на 47% [3, с.17]. Известна цитата французского министра иностранных дел Эмиля Фулранса: «Александр III был истинным русским Царём, какого до него Россия давно уже не видела. Конечно, все Романовы были преданы интересам и величию своего народа. Но побуждаемые желанием дать своему народу западноевропейскую культуру, они искали идеалов вне России. Император Александр III пожелал, чтобы Россия была Россией, чтобы она, прежде всего, была русскою, и сам он подавал тому лучшие примеры. Он явил собою



идеальный тип истинно русского человека». Может быть сегодня и лидерам нашего государства стоит вспомнить великолепный пример из истории нашего государства, и начать жить и работать только во благо нашего отечества!)

### **Список использованной литературы**

1. Федеральный конституционный закон Российской Федерации от 21 марта 2014 г. N 6-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Республики Крым и образовании в составе Российской Федерации новых субъектов Республики Крым и города федерального значения Севастополя» // Российская Газета. 2014 г. № 6338.
2. Указ Президента Российской Федерации от 6 августа 2014 г. № 560 «О применении отдельных специальных экономических мер в целях обеспечения безопасности Российской Федерации» // Российская Газета. 2014 г. № 6448.
3. Александр Михайлович Великий Князь. Книга воспоминаний. Изд-во «Харвест», 2008 г. С. 157.
4. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации [Электронный ресурс] –URL:<http://www.gks.ru>. (дата обращения: 13.05.2015).
5. Динамика курса USD ЦБ РФ, руб. [Электронный ресурс] – URL: <https://news.yandex.ru/quotes/1.html> (дата обращения: 13.05.2015).
6. Динамика курса EUR ЦБ РФ, руб. [Электронный ресурс] – URL: <https://news.yandex.ru/quotes/23.html> (дата обращения: 13.05.2015).

© Еникеев Б.И., 2015

**Захарченко Е.С.,**

канд. экон. наук, доцент СГТУ,  
факультета экономики и менеджмента  
СГТУ имени Гагарина Ю.А.  
г. Саратов, РФ

## **К ВОПРОСУ ПРОЕКТИРОВАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИНСТИТУТОВ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ**

Большинство исследователей сходятся во мнении, что в настоящее время теорией, наиболее полно отражающей влияние инновационных процессов на развитие общества и определяющей характер взаимодействия участников таких процессов является неинституциональная теория. Поэтому остановимся на ней несколько более подробно.

Обобщая взгляды представителей данной теории, можно сделать вывод о том, что, она рассматривает экономику в качестве развивающейся системы, возникающей вследствие организации множества взаимоотношений между различными субъектами на основе институтов ("правил игры"), которые задают структуру побудительных мотивов такого взаимодействия (причем, не только экономического характера). Указанное взаимодействие требует определенных издержек, которые носят название «транзакционных» издержек (или издержек обмена) в отличие от «трансформационных» издержек (издержек преобразования).

Понятие «институт» трактуется исследователями по-разному, причем в рамках как традиционной, так и неинституциональной теории, не выработано единого подхода к тому, что понимать под собственно институтами. разные авторы относят к ним: государство

с его органами и учреждениями, законодательство, негосударственные, общественные организации, рынок, хозяйствующих субъектов, общественный договор, договоры участников рыночных отношений по различным сделкам, сложившиеся традиции, нравственные нормы поведения людей и многое другое [1]. Для того, чтобы объединить столь разнородные субъекты под институтами будут пониматься как формальные (юридические), так и неформальные нормы и правила, определенные установки экономического поведения, а также совокупность субъектов (органов, учреждений, организаций), обеспечивающих их выработку и реализацию.

Анизотропия инновационной среды вызывает к жизни различные институты ее развития с набором различных функций и направлений. Если раньше инновационная среда на мезоуровне характеризовалась большей инерционностью чем на макроуровне, в связи с отсутствием интенсивной ресурсно-идеологической составляющей, то сейчас ситуация изменилась. Поэтому, проблематика исследования институтов формирования и развития инновационной среды экономических систем различного уровня, все чаще становится объектом внимания современных исследователей.

Мировая практика свидетельствует о том, что институты развития являются одним из самых действенных механизмов диверсификации экономики, позволяющим преодолеть недостаточность финансирования на определенных направлениях, путем повышения эффективности использования бюджетных средств.

Достаточно долгий срок функционирования институтов развития в развитых странах (с 50-х гг. XX века) показал, что наиболее эффективно институты развития способствуют в решении следующих задач: развитие экономической и социальной инфраструктуры (энергетика, транспорт, здравоохранение); устранение «институциональных провалов», т.е. формирование отсутствующих, но необходимых для национальной экономики сегментов и инструментов рынка (долгосрочные долговые инструменты, финансовый лизинг, среднесрочное и долгосрочное экспортное финансирование и др.); обеспечение диверсификации отраслевой структуры экономики (преодоление финансовых, информационных барьеров, препятствующих диверсификации); активизация финансирования инновационных проектов путем уменьшения рисков через механизм государственно-частного партнерства; снижение межрегиональных диспропорций, содействие развитию региональной специализации и кооперации, а также выравниванию экономических условий на всей территории страны; развитие внешнеэкономических связей путем поддержки выпуска и экспорта высокотехнологичных товаров и услуг; поддержка малого предпринимательства.

Основопологающим фактором развития экономики в России до сих пор является доминирование государства, которое не столько создает благоприятную предпринимательскую среду, сколько само выступает в качестве крупного предпринимателя и экономического агента, обладающего наибольшим объемом ресурсов и пытающегося активизировать инновационные процессы. При этом, следует отметить замедление роста, базирующегося на сложившейся традиционной структуре экономики и усилении конкурентного давления внешней среды. С учетом этого фактора, реализовать восточноазиатскую (характеризуемой сращиванием государства и бизнеса) или западноевропейскую (основанную на четких формализованных процедурах) модель формирования инновационной среды, не говоря уже об американской, в России в чистом виде не удастся.

Перевод экономики на путь инновационного развития требует формирования соответствующих институтов. решение непростой проблемы инновационных преобразований сталкивается с сопротивлением инновациям, преодолеть которое можно

только с формированием особой институциональной среды, характеристики которой определяют институты развития. Анализ научной литературы показал, что существуют различные трактовки данного понятия.

Так И.В. Клим считает, что институты развития - это система институциональных элементов, сотворенных человеком нефизических факторов, экзогенных по отношению к хозяйствующим субъектам и представленных «элементами - организациями» и «элементами - не организациями» [2]. Представляется, что такой подход не отражает целевую установку институтов инновационного развития.

И.Г. Дежина полагает, что институтом развития можно назвать любую экономически обусловленную структуру, создающую в социально-экономической системе стимулы для более эффективной экономической и инновационной деятельности [3]. Более широкое определение дает К.С. Саблин «Институт развития - это организационно-экономические структуры, которые содействуют распределению ресурсов в пользу проектов по формированию нового потенциала экономического роста посредством активного привлечения инвестиций в социальную и инженерную инфраструктуру, в развивающиеся отрасли и человеческий капитал, а также посредством создания новых технологий и содействия конкурентоспособности бизнеса» [4]. однако, заметим, что институты являются не только организационно-экономическими структурами. Автор полагает, что главной целью институтов развития является формирование благоприятной инновационной среды, под которой понимается совокупность взаимодействующих условий и факторов, стимулирующих инновационную активность различных экономических субъектов. Можно сказать что, институты развития создаются для формирования и модернизации инновационной среды на любом уровне социально-экономической системы, для развития инновационного предпринимательства, которое было невозможно или сдерживалось без данных институтов. они создают условия, стимулирующие предпринимателей инвестировать ресурсы в освоение новых видов деятельности и использование новых технологий, и администрируют распределение государственных и иных средств для реализации проектов развития экономических субъектов, проявляющих признаки инновационной активности. Все это позволяет предложить следующее уточненное определение: институты инновационного развития представляют собой формальные и неформальные нормы, правила, установки, а также совокупность субъектов, обеспечивающих формирование условий и факторов, стимулирующих инновационную активность на различных уровнях экономической системы.

Критериями отнесения тех или иных субъектов к институтам развития являются: наличие стратегической целевой установки поддержки и развития инновационной деятельности, зафиксированной в нормативно-правовых актах или уставных документах; наличие специальной нормативной базы и определяемой ей требований; нацеленность на инновационное развитие экономики; использование в своей деятельности принципа приоритета поддержки инновационной деятельности над максимальным извлечением прибыли.

Стратегическая задача институтов инновационного развития заключается в их специфической роли экономических агентов, чья деятельность обусловлена не только получением прибыли и достижением целей, характерных для остальных участников рынка, но и предоставлением необходимых ресурсов, усиливающих возможности субъектов инновационной деятельности, воспользовавшихся той или иной поддержкой. Таким образом, место институтов инновационного развития в современной экономике можно охарактеризовать как связующее звено между выработкой инновационной политики и, непосредственно её реализацией, которое за счет синергетического эффекта

государственно-частного сотрудничества, позволяет более эффективно и в необходимые сроки реализовать поставленные цели и задачи инновационного развития национальной экономики и ее отдельных сфер.

### Список использованной литературы

1. Войтов И. В. Экономическая культура в системе природа + человеческое общество / И. В. Войтов, С. С. Антюшин, М.: Факел, 2006. – 350с.
2. Клим И.В. Свободная экономическая зона как институт инновационного развития экономики//российский внешнеэкономический вестник.-2008.-№4
3. Дежина И.Г. Государство, наука и бизнес в инновационной системе россии / И.Г. Дежина, В.В. Киселева - М.: ИЭПП, 2008. - 227 с..
4. Саблин К. С. Взаимодействие субъектов политико-бюрократического рынка в процессе формирования институтов развития : диссертация ... кандидата экономических наук - Кемерово, 2011. - 194 с.

© Захарченко Е.С., 2015

**Зуев А.А.,**

студент 1 курса магистратуры  
Хабаровская государственная академия экономики и права,  
г. Хабаровск, Хабаровский край

## КОРПОРАТИВНЫЕ ПЕНСИОННЫЕ ПРОГРАММЫ В МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Раньше, чтобы попасть в успешную компанию, кандидаты конкурировали за вакантное место друг с другом. Сегодня ситуация на рынке труда изменилась кардинально — и вот уже работодатели борются за талантливых и перспективных работников, в особенности за топ-менеджеров и высшее руководство.

Как удержать персонал?

Предложить высокую зарплату и карьерный рост сегодня уже мало. Помимо этого, всё больше компаний вооружаются хорошим социальным пакетом — с оплатой мобильной связи, корпоративным транспортом, медицинской страховкой и отдыхом за счёт работодателя.

Но и этого может быть недостаточно. Наиболее действенны **долгосрочные программы стимулирования**: они помогают удерживать персонал, попутно решая сразу несколько важных задач:

- повышают мотивацию сотрудников;
- усиливают их вовлечённость;
- улучшают результаты труда (ведь в этом заинтересованы сами работники).

Итак, у долгосрочных программ есть серьёзные плюсы. Но существует и минус: они требуют от организаций существенных финансовых затрат. Например, чтобы помочь сотруднику с жильём, работодатель может организовать для него ипотеку на выгодных условиях, но при этом выплату «льготных» процентов компания берёт на себя. И она не получит ни малейших налоговых послаблений — все обязательства придётся выполнять в полном объёме. Понятно, что нужно выбирать такой инструмент мотивации, который

экономически оправдан: стимулирует и удерживает сотрудников, не обременяя чрезмерной финансовой нагрузкой саму компанию.

Один из интересных вариантов долгосрочной мотивации — корпоративная пенсионная программа (КПП). Она позволяет обеспечить сотрудников дополнительной, корпоративной пенсией.

Преимущества корпоративных пенсионных программ

Прежде всего, при реализации КПП работодатель существенно экономит: налоговые льготы от государства — основное экономическое преимущество таких программ.

Как это работает?

- В отличие, например, от выплаты обычных премий, затраты на корпоративные пенсионные программы в размере до 12 % от общего фонда оплаты труда включаются в состав расходов компании. Следовательно, уменьшается налогооблагаемая база, что выгодно работодателю.

- Кроме того, с отчислений на будущие корпоративные пенсии не уплачиваются страховые взносы (они составляют 30 %).

- Отчисления на корпоративные пенсии не облагаются НДФЛ (сейчас этот налог составляет 13 %).

Таким образом, выбор в пользу дополнительной мотивационной программы на основе КПП позволяет снизить расходы на её реализацию более чем на 50 %.

Налоговые льготы — важное, но не единственное преимущество! Ситуация, знакомая многим работодателям: надеясь на отдачу в будущем, мы тратим на сотрудника значительные средства (обучение, бонусы, отдых за счёт компании и т. д.). Удержать работника тем не менее не удаётся — деньги израсходованы впустую. При реализации корпоративной пенсионной программы финансовые риски снижены:

- Если сотрудник уволился преждевременно (проработал менее оговорённого срока, после которого у компании возникают обязательства по выплате ему корпоративной пенсии), то работодатель не несёт финансовых расходов.

- Если сотрудник не выполнил какие-либо другие условия корпоративной пенсионной программы, то выплачивать ему пенсию компания тоже не обязана.

- Если по каким-то причинам изменился состав участников КПП, то все взносы в пользу вышедших из программы работников могут быть перераспределены в интересах оставшихся.

- За разработку корпоративной пенсионной программы обычно отвечает HR-отдел. Однако на любом этапе его специалисты могут обратиться к провайдеру программы — выбранному негосударственному пенсионному фонду — за консультацией и помощью в определении условий КПП. В будущем именно через НПФ работники будут получать корпоративные пенсии.

КПП: почему это мотивирует?

Главный мотивирующий фактор — возможность получить за счёт компании отложенное вознаграждение. Чтобы получить такую прибавку к государственной пенсии, работник должен выполнить определённые условия. Вот тут-то и начинают работать управленческие механизмы!

Какие условия закладывать в корпоративную пенсионную программу? Это зависит от задач, которые стоят перед компанией. Отталкиваясь от них, руководство компании и определяет параметры участия работников в КПП, а также состав участников.

Например, для компании стала критичной утечка кадров — тогда в условиях участия в КПП появляется минимальный стаж работы в этой компании: допустим, сотрудник должен проработать не менее трёх лет и только после этого получит право на прибавку

к будущей пенсии. Разброс условий, которые работодатель может заложить в корпоративную пенсионную программу, очень велик. Если для одной компании ключевая проблема — повышение квалификации персонала, то для другой насущнее повысить лояльность отдела или всего коллектива — за счёт включения в КПП.

Условий может быть даже несколько. Например, требуется не только удержать персонал, но и повысить качество и производительность труда. Тогда следует определить желаемые параметры качества и производительности и вписать их в условия корпоративной пенсионной программы. В этом случае сотрудник не сможет просто отрубить три года, работая спустя рукава. Для получения корпоративной пенсии он должен быть заинтересован в результатах своего труда, ориентироваться на нужные показатели — то есть трудиться более эффективно.

Корпоративные пенсионные программы действенны как в случае рядовых сотрудников и менеджеров среднего звена, так и с руководящим составом. Принцип тот же самый: перед топ-менеджерами ставятся задачи, выполнение которых определяет выплату будущего вознаграждения. Выслуга лет может быть одним из условий.

Организации, которым необходима плановая ротация кадров, также могут включить сотрудников нужной категории в состав участников КПП. Это делает процесс обновления коллектива менее болезненным: с одной стороны, происходит его своевременное омоложение, с другой — бывшие работники выходят на заслуженный отдых с достойной пенсией за счёт средств, уплаченных работодателем.

Стоит заметить, что любое отклонение от установленных условий — нарушение дисциплины или невыполнение показателей — может служить причиной для временной приостановки отчисления компанией пенсионных взносов в пользу участника или исключения его из состава участников КПП.

Что такое паритетные программы

В ряду корпоративных пенсионных программ паритетные программы стоят особняком. В этом случае будущая пенсия работника складывается из двух частей: 1) средств, вносимых работодателем, 2) дополнительных взносов самого работника.

КПП на паритетной основе служит дополнительным механизмом стимулирования. Т. к. сотрудник принимает непосредственное участие в формировании своих накоплений, то возрастает его ответственность, повышается заинтересованность в долгосрочном участии в программе — растёт стаж работы в компании.

Самая привлекательная особенность корпоративных пенсионных программ заключается в том, что они имеют не только управленческий (мотивационный), но и экономический эффекты.

Современным работникам очевидно: получая только пенсию от государства, невозможно сохранить привычный образ жизни. Поэтому возможная к ней прибавка от работодателя вызывает большой интерес. По мере усиления нестабильности в государственной пенсионной системе, что мы наблюдаем уже сейчас, интерес этот будет только крепнуть. Следовательно, действующая КПП — серьёзное конкурентное преимущество для компании на рынке труда.

И очень может быть, что со временем именно наличие корпоративной пенсионной программы станет для соискателей одним из решающих факторов при выборе работодателя.

### **Список используемой литературы:**

1. Аверин А.Н. Управление персоналом, кадровая и социальная политика в организации

2. Социальное страхование: позиция бизнес-сообщества/Марина Баринаова/Человек и труд-2006

3. Дементьева, А.Г. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. - М.: Магистр, 2011.

4. <http://www.hr-journal.ru/>

© Зуев А.А., 2015

**Карюкина О. Г.,**

Магистр 2 года обучения, Институт экономики  
АГТУ, г. Астрахань, Российская Федерация

## **МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ АУДИТА**

Стандартом является официально установленный государственный или нормативный документ предприятия или отрасли, устанавливающий все необходимые качественные характеристики, требования, нормы и правила, которые должны соблюдаться по отношению к данному виду продукции [1, 7].

Стандарты выполняют функцию установления профессиональной деятельности аудиторов и широко признаны во всем мире, потому что дают возможность получить необходимые знания, получить наибольшую, объективную в выражении аудиторское мнение по поводу принадлежности финансовой отчетности общепринятым принципам ведения бухгалтерского учета и создания финансовой отчетности, а также помогают выявить единые правильные критерии сравнения результатов аудиторской деятельности. Единообразием аудиторских проверок является необходимость создания методических указаний, которые используются в аудиторской практике [1, 8].

Аудиторские стандарты лежат в основе создания новых усовершенствованных программ для обучения и подготовки аудиторов, а также существуют нормы и правила для проведения экзаменов на право заниматься аудиторской деятельностью. Данные стандарты определяют общий подход к аудиту, масштабу аудиторской проверки, видам отчетов аудиторов, методологии аудита, а также базовым принципам, которым должны следовать все представители этой профессии независимо от условий, в которых проводится аудит.

Значимость системы стандартов аудита состоит в том, что она:

- обеспечивает высокое качество аудиторской проверки;
- содействуют введению в аудиторскую деятельность новых научных открытий;
- помогает пользователям усвоить процесс аудиторской проверки;
- обеспечивает связь отдельных элементов аудиторского процесса;
- создает общественный имидж профессии [4, 12].

В основе Российских стандартов аудита заложены международные стандарты (МСА). Разработкой профессиональных требований на международном уровне занимается несколько организаций, в т.ч. Международная федерация бухгалтеров (IFAC), созданная в 1977 г. В рамках IFAC аудиторскими стандартами занимается Международный комитет по аудиторской практике (IAPC) [2, 15].

Международные стандарты проведения аудита (IAG), которые издает Комитет, ставит перед собой следующие цели:

- 1) способствовать реализации профессии в тех странах, где уровень профессионализма ниже общемирового;
- 2) унифицировать, по мере возможности, подход к аудиту в международном масштабе.

Международные стандарты аудита базируются на следующих основополагающих принципах:

- аудит может проводиться только лицом, имеющим аттестат аудитора, т. е. профессионалом с достаточным опытом работы, успешно сдавшим квалификационные экзамены;

- аудитор должен быть независим от клиента;

- аудитор должен соблюдать в своей деятельности Кодекс профессиональной этики;

- аудитор должен высказывать в аудиторском заключении мнение о достоверности бухгалтерской отчетности клиента [3, 10].

Международные стандарты не превалируют над национальными стандартами. Во всех странах по-разному используют международные стандарты. Это связано с тем, что стандарты по направлению их практического использования подразделяются на несколько групп:

- первая группа стандартов – это такие, которые в той или иной стране могут быть приняты сразу, целиком и полностью;

- вторая группа – это стандарты, которые могут быть одобрены и приняты с незначительными изменениями;

- к третьей группе относятся стандарты, нуждающиеся не только в уточнениях, но и в создании соответствующих экономических, политических и других условий для их ведения;

- четвертая группа стандартов – это стандарты, использование которых в данной стране ограничено историческими тенденциями развития и национальной психологией.

В Международной практике для ведения цивилизованного аудита требуются две принципиально различные группы регулирующих документов:

- первая группа – законодательные акты государства;

- вторая группа – аудиторские стандарты и другие регуляторы, т.е. основополагающие принципы и приемы, а также этические нормы, которым должен следовать аудитор в своей профессиональной деятельности [5, 12].

Международные аудиторские стандарты, так же как и национальные стандарты, заключаются в том, что они создают определенные гарантии качества готовности аудиторов, проведения аудита и определенный уровень надежности результатов аудиторской проверки. Стандарты помогают введению в практику работы аудиторов новых научных достижений и создают хороший общественный имидж профессии аудитора. [5, 14].

Сравнивая российские и международные стандарты аудита следует отметить, что они не являются более значительными, чем различия между международными и национальными стандартами, например, Германии, Франции и других стран.

Различия между российскими и международными стандартами объясняются в основном тремя причинами: российские стандарты основываются на действующем законодательстве, соответствующем особенностям функционирования российской экономики. Многие положения МСА основаны на западной общепринятой системе бухгалтерских принципов, что иногда противоречит существующим российским правилам учета, которые начинают адаптироваться к международным стандартам финансовой отчетности (МСФО).

Следуя отечественным стандартам, российские аудиторы имеют возможность приблизиться по качеству и характеру своей работы к международным требованиям.



## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Архарова З.П. Международные стандарты аудита (МСА): учебно-метод.комплекс: ЕАОИ, 2008.
2. Суворова СП., Парушина Н.В., Галкина Е.В.Международные стандарты аудита: учеб. пособ.— М.: ИНФРА-М, 2007.
3. Жарылгасова Б.Т., Суглобов А.Е.Международные стандарты аудита: учебник: КноРус,2007.
4. Пугачев В.В. Международные стандарты аудита: учеб. справ., пособие. М.: Дело и сервис, 2006.
5. Умрихин С.А., Ильина Ю.В. Международные стандарты финансовой отчетности: российская практика применения. 2007.

© Карюкина О.Г., 2015

**Ковальская А.А.,**

студент I курса магистратуры

Хабаровская государственная академия экономики и права,  
г. Хабаровск, Хабаровский край

## СОСТАВЛЕНИЕ И ВНЕДРЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ИНСТРУКЦИЙ: ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ И ПУТИ РЕШЕНИЯ

Должностные инструкции вводятся на многих предприятиях. Справедливо считается, что без них работа будет построена недостаточно профессионально. Формы должностных инструкций переходят из организации в организацию, они есть в Интернете, их хорошо знают люди, имеющие опыт работы на советских предприятиях. Однако, судя по всему, должностные инструкции не решают тех задач, ради которых они создаются, а сотрудники относятся к ним зачастую свысока, как к элементу бюрократии.

Давайте для начала рассмотрим, что именно не нравится сотрудникам в должностных инструкциях. Первое, что говорят о должностных инструкциях сами сотрудники - это бюрократический элемент, который никак не помогает. Словарь определяет слово «бюрократия» - это чрезмерная забота о формальностях, канцелярских условностях, в ущерб сути дела. И это определение полностью подходит для общепринятой формы должностной инструкции. Вот те минусы, которые несложно обнаружить.

Как правило, на крупных предприятиях инструкции пишет специальный отдел, отвечающий за регламенты. А на меньших предприятиях берут эти формы за образец. Но как может написать хорошую инструкцию человек, который не является специалистом в данном виде работы? Определение слова «инструкция» - свод правил, указаний, устанавливающий порядок и способ выполнения или осуществления чего-либо. А что мы видим из этого определения в должностных инструкциях предприятий? Только перечень того, что надо делать. Это не является чем-то даже похожим на инструкцию. Представьте, Вы купили телевизор, открываете инструкцию пользователя. А там написано: «Права пользователя: смотреть телевизор, переключать программы, менять уровень громкости звучания. Обязанности пользователя: вытирать пыль с телевизора, не ронять телевизор, не ломать телевизор. Ответственность пользователя: если телевизор сломается по вине пользователя, денег пользователю никто не вернёт, а стоимость ремонта будет вычтена из

его зарплаты». И всё! Это было бы очень похоже на используемые сплошь и рядом «должностные инструкции».

Инструкция должна, как минимум отвечать определению слова «инструкция» и содержать в себе способы действия на посту, кроме перечисления самих действий. Многочисленные инструкции, которыми наводнены организации, просто обозначают действия, не уделяя никакого внимания ценному конечному продукту, результату. Что является просто фатальной ошибкой, сводящей на нет саму идею инструкции.

Должностные инструкции для отдела маркетинга должен писать человек, разбирающийся в маркетинге, не так ли? Разбирающийся на практическом уровне, то есть знающий, как при помощи маркетинга заработать денег именно в этой компании. Должностные инструкции для отдела продаж может составить самый продуктивный продавец или руководитель, отвечающий за эту область, при условии, что он имеет положительный практический опыт. Инструкции для отдела HR и для службы регламента можно заказать у грамотных консультантов по управлению, у которых есть ноу-хау и опыт построения этих служб.

Вот ещё один минус того типа инструкций, который имеет широкое хождение. Все мы понимаем, какую цель преследует большинство руководителей, вводя должностную инструкцию. Это официальный документ, следование которому прописано в контракте и в законодательстве, на основании нарушения которого сотрудника можно штрафовать или увольнять. Эту функцию должностной инструкции руководители видят в первую очередь и радостно используют. Подавляя тем самым в сотрудниках инициативу и боевой дух [2, с. 159].

Ты обязан выполнить круг своих функциональных обязанностей, иначе будут применены локальные санкции. Это правильно, это дисциплина. Но голая дисциплина без введения человека подробно в курс дел, без обучения его выполнению работы на своей должности, что является очень действенной помощью - просто подавляющее действие и это источник стресса. Ответственность - это не «вина», это осознание того, что ты в состоянии поступать по собственной инициативе, быть причиной действий, и, таким образом, нести за них отчёт. Когда её доводят на уровень вины, получается армия, а должностная инструкция превращается в армейский устав [3, с. 200].

Как правильно создать должностную инструкцию? Она делается только на основании успешного опыта. Любые другие инструкции могут иметь статус только экспериментальных, и должен быть написан регламент внесения изменений и дополнений к ним, утверждаемых самым высшим органом управления организации. Кто имеет право узаконить инструкцию? Только руководитель или его полномочный представитель, которому делегированы подобные полномочия в полном или частичном объёме (руководители часто не знают, чем им заняться, хотя эта их прямая функция не выполняется, что не позволяет предприятию правильно развиваться). В крупных организациях, где руководитель ведёт управление через отделы контроля, то и инструкции он не подписывает. Конечная подпись под инструкцией - только руководителя. Если это полномочный представитель, то его полномочия ставить подпись учредителя должны быть зафиксированы письменно. В противном случае, руководитель должен взять данную функцию на себя, так как создание бизнеса (включая утверждение технологии и процедур, а не только разработка бизнес - идеи) - это его продукт. По крайней мере, так должно быть.

Ещё один недостающий компонент для того, чтобы создать идеальную инструкцию - показатели эффективности. В стандарте ISO 9001 упоминается, что предприятие должно управляться по показателям эффективности, но не говорится как. И руководители вынуждены придумывать эти показатели, разрабатывать, используя доступные образцы,

заказывать их у профессионалов или вводить их для «галочки». Но показатели эффективности являются мощнейшим инструментом управления, если знать технологию их правильного применения. По сути, показатели просто являются количественным выражением производимых продуктов, привязанных ко времени, например в неделю. Формулировки и порядок отчётов о показателях должны быть в инструкции, на основании них человека поощряют, премируют, депремируют, наказывают и т.п.

В должностной инструкции должна быть копия той части организационной структуры, к которой относится данная должность, для того, чтобы работник мог сориентироваться - кто является его непосредственным начальником, какие функции ожидаются от работающих рядом людей, какие продукты [1, с. 101]. Также должны быть схематично изображены потоки частиц, которые требуется обрабатывать. Что приходит на данную должность (документы, люди, материалы), какие изменения требуется внести в поступившую частицу, куда её требуется отправить дальше. Кому следует писать отчёты, какие и в какой форме. Весь документооборот данной должности должен быть в виде правильно заполненных образцов приложен к должностной инструкции, чтобы исключить постоянные войны из-за «своего видения» делопроизводства.

Как правильно вводить должностные инструкции? Очевидно, что правильная должностная инструкция - это не один документ, а скорее пакет документов.

Изучение должностных материалов должно проводиться в соответствии с так называемым контрольным листом. Например, можно привести следующий перечень, из которого состоит пакет должностных материалов: предназначение должности; ее относительное положение на организационной схеме; описание должности (обычно выполняется тем, кто занимал должность ранее, и в этом случае не имеет большей силы, чем просто совет); контрольный лист для изучения всех инструкций, технологических инструкций, руководств, относящихся к данной должности; полная подборка материалов, в соответствии с контрольным листом, плюс любые руководства по использованию оборудования или книги (в этих материалах как раз и описываются функции, права, обязанности, технология и т.д. данной должности); схемы потоков, отражающие, какие частицы входят в функциональные обязанности, какие изменения необходимо произвести с этими частицами и куда их потом следует направлять; статистические показатели (показатели эффективности) должности, а также статистики отдела, в которых находится данная должность.

Это и будет пакет должностных материалов в том виде, в котором он действительно выполнит свою прямую функцию - поможет сотруднику сориентироваться, поднять профессионализм, обучиться работе и увеличить производительность. А также в этот пакет включены функции и обязанности, которые следует соблюдать, и за несоблюдение которых сотрудник может быть привлечен к дисциплинарной или материальной ответственности.

Люди готовы работать, если их научить. Большинство сотрудников неквалифицированы, но они крайне редко бывают действительно злонамеренны, так что вышеперечисленное позволит скомпенсировать большинство кадровых проблем.

### **Список использованной литературы**

1. Валиева О.В. Управление персоналом: Конспект лекций – М: Приор-издат, 2010. - 175 с.
2. Дейнека, А.В. Управление персоналом: Учебник – М: Дашков и К, 2010. - 291 с.
3. Пугачёв, В.П. Планирование персонала организации: Учебное пособие – М: Издательство Московского университета, 2011. - 235 с.

© Ковальская А.А., 2015

**Макаренко С.В.,**  
магистрант 1 курса факультета управления персоналом ХГАЭП,  
г. Хабаровск, Российская Федерация  
**Попов Алексей Борисович**  
К.э.н., доцент ХГАЭП, г. Хабаровск, Российская Федерация

## **ОПЛАТА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РАБОТЫ**

В последние годы все больше предприятий прибегает к особым способам расчета заработной платы, отвергая традиционные схемы и разрабатывая новые программы для своих организаций. В результате было обнаружено, что правильно выбранная стратегия может в корне изменить положение дел в компании. Более того, хорошо спроектированная система оплаты труда играет решающую роль в определении эффективности управления компанией, продуктивности работы персонала и успеха предприятия в целом.

Эффективная система оплаты труда (система компенсаций) играет значительную роль в управлении персоналом, а именно в привлечении, мотивации и сохранении в компании сотрудников соответствующей квалификации, стимулирует работников к повышению производительности труда, что ведет к повышению эффективности использования человеческих ресурсов и снижению затрат на поиск, подбор и адаптацию вновь принятого персонала компании.

Система прямой материальной мотивации - это материальное вознаграждение работника, состоящее из базового оклада и премиальных. Базовый оклад - это постоянная часть заработной платы работника, которая пересматривается достаточно редко, или изменяется при перемещении сотрудника на другую должность. Премиальные - это переменная часть заработной платы сотрудника, которая может быть пересмотрена ежемесячно, ежеквартально и т.п.

Система косвенной материальной мотивации - это так называемый компенсационный пакет (соцпакет), предоставляемый сотруднику. Компенсационный пакет (соцпакет) - это бенефиты, предоставляемые работнику в зависимости от уровня его должности, профессионализма, авторитета и т.п. Традиционно в систему бенефитов многие современные компании включают: медицинскую страховку (обязательное и добровольное медицинское страхование), компенсацию сотовой связи, доставку служебным автотранспортом, оплачиваемые путевки, оплачиваемое обучение, хорошо оборудованные рабочие места и т.д.

Грамотно выстроенная система мотивации персонала является инструментом, повышающим стоимость компании - через усиление эффективности работы всего коллектива в целом и значительное снижение затрат на подбор и адаптацию персонала (при снижении текучести кадров компании).

Повышение эффективности и конкурентоспособности бизнеса во многом зависит от мотивации сотрудников на достижение целей предприятия. Система оплаты труда должна быть устроена так, чтобы любой работник имел возможность улучшать свое материальное благополучие и уровень жизни, но только одним путем - через достижение целей бизнеса. Материальные доходы сотрудников должны напрямую зависеть от их вклада в общие результаты работы и роста материальных доходов предприятия. Оплата должна соответствовать ценности сотрудника для компании и при этом не может превышать уровень, за которым начинается падение рентабельности предприятия, что можно реализовать через механизм оплаты по результатам работы на основе KPI (ключевые показатели эффективности).

Оплата по результатам работы состоит из двух частей заработной платы: переменной и премиальной.

Переменная часть зависит от результатов трудовой деятельности работника, нужна для стимулирования трудовой активности людей и побуждения их к достижению нормативных результатов, тогда как сверхнормативные результаты оплачиваются в виде премии. Понятно, что чем лучше работаешь, тем больше зарабатываешь, однако результаты работы всегда конкретны и должны оцениваться по определенным показателям.

Для создания мотивации на результат можно вводить переменную часть заработной платы, но начислять ее в отличие от премии не за сверхнормативные результаты, а начиная с некоторого уровня эффективности (порога) (чаще всего этот порог устанавливается на уровне 70-100% от нормативных значений КРІ сотрудника).

Оплата по результатам может быть четырех видов: оплата по индивидуальным результатам, оплата по результатам работы подразделения, оплата по результатам работы организации и т.н. целевые премии.

Целевые премии – это поощрительные выплаты работникам за какие-либо внеплановые и выдающиеся результаты. Их еще называют бонусами. В общем случае целевые премии могут выплачиваться за любые достижения, не связанные с выполнением или перевыполнением плановых заданий по КРІ. Эти выплаты производятся на усмотрение руководителя организации из специального фонда целевого премирования.

Остальные виды выплат зависят от достижения заданных результатов работы сотрудника, подразделения или организации и начисляются в зависимости от значений КРІ. Здесь возможны различные схемы расчета и оплаты труда работников. Главное при этом – соблюдение ключевого принципа: в расчетных соотношениях величину оплаты по результату следует привязывать не к полным, а к сверхнормативным величинам, и определять на основе заранее выбранных КРІ сотрудника, подразделения или организации. Здесь под нормативом понимается не план или норма по данному показателю, а заданный уровень эффективности – порог, начиная с которого отсчитывается переменная часть заработной платы. В частности, порог может совпадать с нормой.

В расчетных формулах величина премии зависит, прежде всего, от фактических результатов работы сотрудника по установленным КРІ и от следующих параметров: целевые (сверхнормативные) результаты, нормативные (пороговые) величины, фонд оплаты труда, относительная важность КРІ, размер должностного оклада. Изменяя и подбирая соответствующие параметры показателей, мы можем настраивать систему оплаты по результатам на особенности конкретной должности, рабочего места и даже личности работника.

Основные принципы системы оплаты труда по результатам работы:

1. Оплата по результатам (переменная часть, премия) должна начисляться за достижение сверхнормативных результатов по нескольким измеримым показателям, связанных с целями компании.
2. Денежное вознаграждение должно быть «привязано» ко времени и максимально быстро следовать за полученным результатом.
3. Величина оплаты по результатам должна быть весомой.
4. Результаты, необходимые для получения вознаграждения, должны быть достижимы и зависеть от усилий работников.
5. Работники должны иметь возможность измерять и отслеживать результаты своей работы.
6. Оплата по индивидуальным результатам должна преобладать лишь у работников, «слабо связанных» с организацией или подразделением

7. Оплата по результатам работы может включать оплату по коллективным результатам (группы, подразделения, всей организации).

8. Работник должен хорошо понимать, как устроена его зарплата и сколько он может заработать.

Система мотивации - это гибкий инструмент управления персоналом, ориентированный на достижение целей компании. Использование механизмов оплаты труда по результатам работы на основе КРП является одним из самых эффективных и наиболее отвечающих этой цели. Система оплаты труда по результатам работы повышает эффективность персонала, снижает оперативную загрузку руководителя, значительно улучшает исполнительскую дисциплину, позволяет контролировать работу организации в режиме реального времени. Становится четкой и прозрачной система мотивации: поскольку фиксируются плановые и фактические значения, то руководителю ясно, за что и как мотивировать сотрудника. Тот, в свою очередь, хорошо понимает, при каких условиях и какое вознаграждение он получит, а за что его ожидает взыскание.

### **Список использованной литературы**

1 С.В. Шекшня Управление персоналом современной организации. М., ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2004

2 Дж.Лафт Эффективность менеджмента организации: Учеб. пособие. - М.: Русская деловая литература, 2006.

3 <http://hr-portal.ru/article/kak-pravilno-platit-zarabotnuyu-platu-v-sisteme-motivacii?page=10>

4 <http://hr-portal.ru/article/vyigryvaet-sotrudnik-vyigryvaet-kompaniya-kak-stimuliruet-sya-personal-ofisa-prodazh-uslug?page=16>

5 <http://www.krconsult.org/about/analytics/keypages/keypage-7/Practice-motivation/>

© Макаренко С.В., Попов А.Б., 2015

**Новаторов В.Е.**

Профессор Санкт-Петербургского государственного института кино и телевидения, доктор педагогических наук  
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация

## **ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЕКЛАМНОГО РЫНКА В РОССИИ**

От рекламы сегодня практически невозможно укрыться: она круглосуточно звучит из радиоприемников, потоком льется с экранов телевизоров, с нее начинается кинотеатральный показ, ею облеплены фасады офисных зданий и жилых многоэтажек, подвижной состав общественного транспорта и станции самых красивых станций метрополитена. Ею напичканы толстые и тонкие журналы, столичные и региональные газеты, многие страницы умных и содержательных книг. Она бесцеремонно заполняет наши почтовые ящики, будит нас, в любое время суток, анонимными телефонными звонками. Она сопровождает нас в самых неожиданных местах: в самолетах и поездах, в театрах и концертных залах, в служебных кабинетах и студенческих аудиториях, в лечебных учреждениях и дошкольных учреждениях, во дворцах бракосочетания и ... магазинах ритуальных принадлежностей.

Деятели российского рынка словно сошли с ума, помешались на рекламе, не представляют без нее своего существования. Рекламируется буквально всё: одежда и

обувь, продукты питания и медикаменты, копировальная техника и бытовые приборы, косметика и мебель. Но будем помнить : поистине безграничные потребности россиян «перекрываются» в наши дни еще и широчайшим спектром *услуг*: образования и здравоохранения, культуры и искусства, банковскими и юридическими, консалтинговыми и аудиторскими, коммунальными и транспортными, физкультурно-оздоровительными и туристическими, репетиторскими и ритуальными.

С начала 90 г.г в России начинает формироваться рынок отечественной рекламы, который до настоящего времени переживает «болезни роста». По правде сказать, какая-то реклама была и при советской власти . Но какая? «Храните деньги в сберегательной кассе», «Летайте самолетами аэрофлота», «При пожаре звоните 01», « При утечке газа звоните 04»...- вот, собственно, и вся «реклама», которой довольствовались жители крупных городов. Подобного рода обращения воспринимались населением примерно так же как транспаранты : « Коммунизм победит во всем мире», «Народ и партия – едины», «Слава рабочему классу» и пр. Сельские жители не видели и этого. Между тем, люди как-то находили дорогу в аэропорт, к железнодорожным и автовокзалам, в местную поликлинику и сберкасса , в продовольственные и промтоварные магазины, в библиотеки и музеи, в спортивные залы и дискотеки, рестораны и рабочие столовые, институты и школы искусств, дома отдыха и санатории...

Современным деятелям российского рынка приходится сталкиваться с рекламой не только изделий, но товаров многих других классов, типов и видов. В рекламировании нуждаются общественно полезные *идеи и проекты* (научные, технические, культурные), *территории и места* (целье регионы и отдельные города, промышленные зоны, места хозяйственной застройки, санаторно-курортные зоны, природные заповедники, места проведения значимых спортивных игр и чемпионатов), *организации* (промышленные предприятия, торговые фирмы, учебные заведения, учреждения искусства и пр.) и даже *отдельные лица* (политические кандидаты, звезды шоу-бизнеса, выдающиеся спортсмены, крупные ученые, деятели культуры и искусства и др.). Выходит, что реклама, как универсальный инструмент, связывающий производителя, продавца и потребителя, нужна всем и каждому.

Итак, рынок пришел в Россию всерьез и надолго. А рынка без рекламы, как известно, не бывает. Становится понятным возрастающий, если не сказать всеобщий, интерес к рекламной деятельности многих субъектов формирующегося российского рынка: предпринимателей и бизнесменов, производителей и продавцов, менеджеров и маркетологов, промоутеров и тех, кто непосредственно планирует и организует многогранный рекламный процесс.

За годы экономических преобразований деятелями российского рынка, в частности, специалистами – рекламщиками, накоплен довольно значительный позитивный опыт. Он просматривается и при анализе практики использования различных рекламных средств.

Можно утверждать, что российская реклама началась с *газет*. Преимущества газетной рекламы общеизвестны: гибкость, оперативность, вариативность охвата больших и малых рынков, доступность и доверие аудитории. Сегодня трудно найти газету – от федерального до поселенческого уровня – в которой не содержались бы рекламные предложения. Но у газетной рекламы легко обнаруживаются и слабые стороны: она кратковременна, газету не просматривают дважды, а то и не просматривают вообще; кроме низкого качества иллюстраций такую рекламу обедняют однообразие шрифтов, некачественные фотографии, наспех придуманные слоганы.

*Телевизионная* реклама отличается широким охватом массового рынка. Общедоступность рекламных сообщений – главное ее преимущество. А сочетание

выразительных средств, в пору цветного изображения и возможностей компьютерной графики, музыки и танца делает телевизионную рекламу настоящим искусством. Психология восприятия информации здесь особая, здесь одновременно включаются в работу мысли и чувства. Российские специалисты рекламы в последнее время заметно улучшили качество рекламных зарисовок, заставок и роликов. Беда лишь в том, что здесь все чаще утрачивается чувство меры: телевизионная реклама нередко перегружает телевизионные программы, ломает психоритм восприятия основной информации, вызывает если не отторжение, то по меньшей мере справедливое возмущение телезрителей.

С появлением телевидения несколько утратило свое прежнее значение *радио*. Прошли времена, когда радиослушатели, буквально припав к радиоприемникам, слушали такие передачи как « театр у микрофона», « в мире поэзии», «выступления мастеров искусств», «концерт по заявкам радиослушателей» и др. Вторгшаяся в радиоэфир реклама способна «уболтать», укачать, изнурить – настолько примитивными бывают порой иные рекламные сообщения .

Весьма противоречиво отношение реальных и потенциальных потребителей к *журналам*. Надо отдать должное: журналы в России издавать научились: отличная полиграфическая техника, высокосортная бумага, глубокая цветная печать, привлечение роскошных фотомоделей – все это делает журналы привлекательными и в какой-то степени востребованными. Но многие ли средние, а тем более мелкие предприятия и фирмы, могут позволить себе такую роскошь, как фирменный журнал? Смушает и длительный временной интервал, возникающий между размещением и потреблением рекламы.

Более всего нареканий выпадает на долю *наружной* рекламы. О том, что она искажает облик любимых городов, с детства знакомых улиц и площадей, а то и домов, где людям суждено родиться, вырасти, создать семью, прожить жизнь, уже говорилось. Приходится согласиться , что наружной рекламы действительно слишком много: баннеры и роллеры, билборды и световые короба, матерчатые перетяжки и бегущая строка, электронные табло и привычные афиши на тумбах, специальных щитах, а то и просто заборах – всего этого в крупном городе так много, что у «потребителей» не только пропадает желание вчитываться в текст и всматриваться в изображение, но накапливается протестное настроение и как результат – возмущение и отторжение по отношению к рекламе в целом.

Об *интернет-рекламе* пора писать отдельные книги, она, как любит выражаться современная молодежь, уже «достала». В самом деле, в надежде получить полезную информацию доверчивый пользователь практически неизбежно «погружается» в рекламное (хотелось бы сказать – море...) болото. Неупорядоченная словесная каша сопровождается пошлыми фотографиями и рисунками, беспардонными подробностями интимного свойства и характера. Кто несет за эту «рекламу» ответственность?

Необходимо сказать и о так называемой *скрытой* рекламе (Product placement), которая, хотим мы того или нет, давно внедряется в российскую рыночную практику. Суть ее заключается в том, что потребителям предлагают что-то в скрытой форме, как бы мимоходом : «воспевают» товары в песнях, изображают их в натюрмортах, встраивают в контекст кинофильма (машина - иномарка, деловой костюм, сигареты, алкогольные напитки, мебель), используют в сценографических решениях театральных спектаклей, подробно описывают их в повестях и романах . Такая реклама проникает в подсознание, исподволь формирует потребности, вызывает желание подражать, рождает покупательский спрос. Об этом уже написаны книги. Читали ли их отечественные рекламодатели и специалисты-рекламщики?

Отечественная реклама, так случилось, развивалась на базе западного, главным образом, американского, опыта. Отечественным специалистам рекламного дела хорошо бы знать и



принимать во внимание то немаловажное обстоятельство, что у массы простых россиян, в силу неоднократных памятных им войн, политических и экономических кризисов, дефолтов, «черных четвергов» и прочих пертурбаций традиционно формируются весьма умеренные материальные потребности. Мы – страна не только вещных потребителей : для многих россиян, к счастью, не утратили своего значения духовные, культурные ценности. Вот уж где действительно нужна умная и взвешенная реклама! На наших глазах «встает на крыло» и входит в самостоятельную жизнь новое, « рыночное» поколение. Хочется, чтобы оно знало свою историю, помнило о национальных традициях, стремилось к коренным приобщиться к подлинно культурным ценностям, думало и действовало в полном соответствии со своим менталитетом. И помочь ему в этом благородном стремлении призвана цивилизованная и взвешенная, умеренная и толковая, социально направленная реклама.

© Новаторов В.Е., 2015

**Павлусенко А.С.**

студентка 1 курса

факультета управления персоналом ФГБОУ ВПО «ХГАЭП»

г. Хабаровск, Российская Федерация

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ: ПРОБЛЕМА СОТРУДНИКА ИЛИ РАБОТОДАТЕЛЯ?**

Профессиональное выгорание — это масштаб измерения разрыва между возможностями человека и требованиями, которые к нему предъявляются на работе.

Впервые это явление было отмечено у чрезмерно добросовестных работников и у представителей социальных профессий. Это состояние развивается параллельно с утратой мотивации и сопровождается ослаблением способности выдерживать психические нагрузки. Часто это происходит у людей с относительно небольшим или средним стажем работы в профессии. При этом человек как бы покоряется судьбе и чувствует обиду. Подобное состояние является следствием резкого повышения требований к работникам. Это не редко случается с людьми, которые имели слишком высокий (и по этому зачастую нереальный) уровень ожиданий в отношении себя и своих профессиональных достижений.

Люди, которые страдают от выгорания, поначалу проявляют особенную активность, динамичность и заинтересованность — иногда даже чрезмерную. Это идеал любого работодателя: такие работники не боятся сверх урочных часов работы, считая увеличение рабочего дня чем-то само собой разумеющимся. Им кажется, что они необходимы фирме, коллективу (команде сотрудников). Но именно хорошие качества, присущие им, станут впоследствии кандалами на ногах и могут привести в западню.

Каковы же симптомы выгорания? Самый показательный симптом — это изменение отношения человека к своей работе, к своим профессиональным обязанностям. Здоровый, мотивированный человек приходит на свою работу с положительными эмоциями, заряженный энергией, ему все нравится, он готов делать практически все. Когда наступает эмоциональное выгорание, он становится безразличным и циничным и к своей работе, и к коллегам по работе

Под воздействием внешних условий развитие симптома выгорания может начаться с фазы психического истощения, в которой человек может выносить лишь небольшие

нагрузки и с трудом сохраняет стабильное настроение. Потом человек начинает страдать бессонницей, головными болями, у него появляются заболевания. Человек чувствует себя усталым, измученным, истощенным в прямом и в переносном смысле. Утомление не проходит и после отдыха. Часто проявляется внутреннее беспокойство, напряженность и нервозность. При случае может возникнуть и раздраженность. Таким образом, изменяется весь человек, он уже не тот, что раньше: первоначальный оптимизм сменился пессимизмом и даже, может быть, негативизмом и фатализмом. Появляется циничное, отрицательное отношение к работе. Часто нарушается способность к концентрации внимания, снижается наблюдательность, нередко появляется и забывчивость. Все это вызывает, естественно, соответствующие трудности в работе, нелады в коллективе и с начальством и т. д.

Дальше спираль закручивается: человек начинает сердиться (и на себя, и на других), ведет себя агрессивно, чувствует себя виноватым. На работе дело может дойти до перевода на внештатную должность или на полставки, когда по работе выполняется лишь самый необходимый минимум. Человек избегает споров с сотрудниками и с начальником, так как он занят самим собой, своими собственными проблемами. В результате человек замыкается в себе, оказывается в изоляции, а во время рабочего дня предается мечтам. Нередко к этому добавляется депрессия и появляется опасность самоубийства.

Что же является причинами профессионального выгорания? Выгорание, в первую очередь, зависит от условий труда работника, от состояния системы управления и качества контроля в компании, а уже потом от каких-то персональных характеристик человека. Основной причиной, вызывающей состояние выгорания, является изнуренность. С наступлением эры компьютеров опасность возникновения синдрома выгорания усилилась. Стремительные изменения производственных отношений и средств, расширение круга задач, целеустановок — часто при уменьшенном штате работников, — а также изменения производственной иерархии постоянно способствуют возникновению состояния выгорания.

Развитие симптома выгорания также может спровоцировать моббинг (mobbing) — производственные отношения внутри рабочего коллектива, при которых сотрудники постоянно травят кого-то из коллег во время работы, отпуская на его счет негативные, обидные замечания, создавая впечатление, что он ничего не стоит, игнорируя и изолируя его.

Как исправить уже существующую ситуацию? В первую очередь необходимо задумываться над различными вопросами. В частности, сотрудники с синдромом выгорания могли бы постараться ответить себе на такие вопросы: какова моя цель?; насколько важна для меня моя карьера?; имеет ли для меня моя личная жизнь такое же значение, как и карьера?; осознаю ли я, что в последнее время я в значительной мере стал ворчун, пессимистом, циником?; может быть, я стал одиночкой?

Иногда после такого самоанализа следует что-то кардинально в жизни изменить, например, сменить место работы. Иногда просто необходимо обратиться за помощью к специалисту, в частности к психотерапевту. Эффективным является переход на правильный, здоровый образ жизни: нужно заботиться о том, чтобы достаточное время уделять сну, регулярно и продуманно питаться (не торопясь!), обязательно отдыхать, много двигаться, особенно на свежем воздухе. Кроме того, очень важна роль личных отношений. Необходимо поддерживать контакты с друзьями и знакомыми. Важную роль здесь может сыграть активная включенность во все процессы, которые происходят в компании. Ни в коем случае нельзя уходить в себя.

Однако помимо самих сотрудников с синдромом выгорания, данной проблемой должны заниматься и работодатели. В первую очередь ответственные руководители должны

принять меры, не допускающие того, чтобы их сотрудники «сгорали». Такие меры не только избавляют людей от страданий, но чаще всего, если они долговременны, они выгодны и фирме. Было доказано, что потери в работе вследствие выгорания ведут к финансовым убыткам, не желательным для работодателя. Руководство фирмы несет ответственность за то, чтобы обеспечивать приемлемые условия труда, умеренную производственную нагрузку, признание заслуг, вознаграждение, дух содружества, порядочность, уважение, достойную заработную плату. Исследования данной проблемы показали, что сотрудники, которых похвалили, улучшили свою работу в следующем году, а те, которых порицали, на следующий год либо не улучшили свою работу, либо стали работать хуже.

Таким образом, профессиональное, эмоциональное выгорание – вариант профессиональной деформации личности, когда человек теряет интерес к своей работе, начинает ненавидеть то дело, которым в жизни занимается. Любая работа может способствовать выгоранию работника (такова жизнь), поэтому на руководство компании ложится высокая ответственность по минимизации стрессовых факторов.

Лучшей профилактикой эмоционального выгорания является работа, которая приносит радость. Она должна также приносить чувство реализованности, осмысленности. И в работе должно быть развитие.

Профессиональному выгоранию в компании не бывать в том случае, если предпринимаются встречные, позитивные усилия как со стороны руководства, так и со стороны отдельных работников

#### **Список использованной литературы:**

1. Ронгинская Т.И. Синдром выгорания в социальных профессиях//Психологический журнал. 2002. Т. 23. № 3.
2. Водопьянова Н.Е. Синдром «психического выгорания» в коммуникативных профессиях//Психология здоровья/Под ред. Г.С. Никифорова. СПб., 2000.
3. Водопьянова Н.Е. Синдром «выгорания» в профессиях системы «человек-человек»//Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности/Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Спеткова. СПб., 2001.
4. Старченкова Е.С. Психологические факторы профессионального «выгорания»: Авторсф. дис. канд. психол. наук. СПб., 2002.

© Павлусенко А.С.

**Павлусенко А.С.**

студентка 1 курса

факультета управления персоналом ФГБОУ ВПО «ХГАЭП»

г. Хабаровск, Российская Федерация

#### **КОНФЛИКТЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ: АНАЛИЗ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПРИЧИН И МЕТОДЫ ИХ ПРОФИЛАКТИКИ**

Каждый человек в своей жизни преследует определенные цели, которые связаны с различными областями жизнедеятельности. В процессе общения между людьми возникают различные противоречия, которые часто не могут быть разрешены и приобретают форму конфликта, который определяется как отсутствие согласия между двумя и более

участниками общения. Противоречия нарушают стабильное состояние отдельного человека или коллектива. Если в обыденной жизни конфликтные ситуации, в основном, кроме стресса и временной психической неуравновешенности ничего не преподносят, то для руководителя в сфере управления персоналом конфликт является одним из главных врагов, т.к. последствия от него могут быть самые непредсказуемые. Поэтому одной из функций руководителя, как человека, работающего с людьми, является умение предотвращать возникновения конфликтных ситуаций, сглаживание их последствий, разрешение споров, умение подвести людей из вражды интересов к сотрудничеству и взаимопониманию.

Для правильного понимания и разрешения конфликтных ситуаций необходимо понять причины возникновения конфликтов.

Значительная часть причин возникновения конфликтов в организациях касается взаимодействий между людьми. Обобщающей характеристикой таких причин является личностное реагирование на существующие противоречия в организации. Психологический анализ таких конфликтов свидетельствует, что многие из них возникают вследствие довольно типичных ошибок. Рассмотрим основные психологические противоречия в организации, которые приводят к межличностным, межгрупповым и иным конфликтам в ней.

**Несправедливая оценка труда персонала** является одним из главных противоречий, которое возникает вследствие недостатка профессиональной компетентности руководителей, поэтому его можно с полным правом считать личностным. Это противоречие всегда воспринимается как очень острое, а иногда действительно таковым является. Противоречие проявляется вследствие несовпадения ожидаемой оценки с реальной, происходящего вследствие существенных методических недостатков в процедуре оценки труда, проявлений некомпетентности или тенденциозности. Особенно остро данное противоречие проявляется при аттестации персонала, наказаниях и поощрениях. Несправедливая оценка воспринимается как ущемление своих профессиональных, материальных и статусных интересов, угроза им, покушение на достоинство личности. Это противоречие приводит к деловым конфликтам (отсутствие обоснованных критериев, нарушение процедуры, двойные стандарты и пр.), которые очень быстро перерастают в эмоциональные. По сути дела они таковыми являются с самого начала.

Второй причиной конфликтов является **психологическая несовместимость из-за следования конфликтным социальным ролям**. Здесь личностный фактор проявляется особенно сильно. В процессе совместной деятельности и взаимодействий многие склонны осуществлять такие формы поведения, которые отражают притязание человека на определенное положение в группе или коллективе, то есть играть социальные роли. Играя социальные роли, люди тем самым в какой-то мере удовлетворяют нереализованные потребности, скажем, управлять, когда ты не руководитель, контролировать других, когда ты не администратор, и т. п. Но в этом случае неизбежно возникают противоречия, ведь люди делают не то, что положено, а то, что им хотелось бы. Как показывают психологические исследования, сотрудники выполняют до четырнадцати видов социальных ролей. При этом существуют неконфликтные, низкоконтликтные, среднеконфликтные и высококонфликтные роли. Определить социальную роль, выбранную тем или иным индивидом, можно с помощью наблюдения и фиксации отмеченных характерных признаков. Это поможет прогнозировать возможные формы конфликтного поведения, так как выполнение принятой социальной роли делает их поведение стереотипным.

Другими причинами конфликтов можно назвать *противоречие между стилем руководства*, неадекватным уровню и зрелости коллектива, и ситуацией управления. Эти конфликты начинаются как деловые, но быстро перерастают в эмоциональные. Они скорее разрушительные, потому что здесь действует следующая система: руководитель в подавляющем большинстве случаев «всегда прав», отсутствие у руководителя достаточного опыта и умений в работе с персоналом, профессиональные союзы и законодательство слабо защищают права работника. Некоторые руководители считают, что существует некий универсальный стиль, пригодный для любой ситуации, или постоянно придерживаются только одного, пусть даже самого прогрессивного стиля. Это неизбежно приводит к вертикальным конфликтам. Эффективный руководитель должен уметь применять различные стили, но они всегда должны быть адекватными ситуации и состоянию управляемого им коллектива. Так, в ситуациях хорошо контролируемых и прогнозируемых можно передать часть своих управленческих функций некоторым сотрудникам, это будет воспринято как доверие. Однако, там, где следует действовать быстро и жестко, руководителю необходимо действовать самостоятельно, рассчитывая только на свою компетентность. Длительное применение только одного стиля руководства приводит к профессиональной деформации личности руководителя, развитию отрицательных черт характера, стереотипов восприятия и деятельности, которые отрицательно сказываются на результативности деятельности и морально-психологическом климате. К сильным эмоциональным трудноразрешимым конфликтам, приводит стиль руководства, называемый псевдоавторитетом. Каждый руководитель имеет естественное стремление к созданию некой социальной дистанции с управляемым коллективом, которая является следствием имеющихся преимуществ, сильных качеств, которые и обуславливают результативность деятельности. Персонал не подвергает сомнению принятые руководителем решения, стремится быстро и точно их выполнить, с уважением относится к руководителю, находится под влиянием его авторитета. Если эта дистанция уменьшается или исчезает, у персонала формируется иное отношение к руководителю: он такой, как все, поэтому... Руководить в такой ситуации становится намного сложнее. Создать дистанцию можно двумя путями: за счет опережающего личностно-профессионального роста (в этом случае формируется авторитет); и за счет давления, барьеров и ограничений личностно-профессионального роста коллектива. Это и есть псевдоавторитет. Конфликты из-за псевдоавторитета всегда очень трудно разрешать.

*Недостатки в организации управления* также вызывают противоречия, которые также имеют личностный характер и связаны главным образом с недостатком профессиональной компетентности управленческих кадров. К некоторым распространенным недостаткам можно отнести: нарушение иерархии связей; нечетко обозначенные права и обязанности конкретных руководителей и исполнителей; стремление сконцентрировать все функции управления в своих руках; недостатки в структурной организации, которые проявляются в слабом понимании системных качеств организации, избыточном количестве руководителей, неадекватности информационных связей, нечетком статусе структурных подразделений и пр.; недостатки в организации труда, которые проявляются в неритмичности труда персонала, в неравномерности загрузки в течение рабочего дня или месяца.

К конфликтным ситуациям приводят и *противоречия, возникающие при инновациях*. В условиях рыночных отношений с их жесткой конкуренцией инновация является необходимым условием успешной деятельности, а то и существования организации. Инновация означает внедрение чего-то нового или осуществление изменений, вызванных данным внедрением. Инновации бывают различных видов: экономическими,

техническими, организационными, социальными и системными. По отношению к любой инновации у персонала возникают комплексы опасений, которые могут перерасти в психологические барьеры. Опасения - естественная реакция на новую трудно прогнозируемую ситуацию. Их фундаментальным психологическим механизмом является отношение людей к новизне, которое зависит от пола, возраста, профессиональной деятельности и некоторых индивидуально-психологических особенностей. Отсюда персонал организации всегда разделяется по принципу отношения к инновациям: есть энтузиасты, сторонники, нейтрально настроенные, скептики и противники. Последние из-за этого часто вступают в конфликт. Любые нововведения нуждаются в серьезной психологической подготовке. Необходимо использовать имеющиеся психологические знания для компенсации опасений и преодоления психологических барьеров. Если это не делается, значит, можно быть уверенным в недостатке профессионализма и особенно психологической компетентности тех, кто организует инновации. Главная причина кроется именно в этом.

Долгое время конфликту присваивалось только негативное значение, но на современном этапе становится ясно, что для нормального развития коллектива и человечества конфликты просто необходимы. Конфликты могут быть не только деструктивными, но и конструктивными, что способствует улучшению условий труда и управленческих технологий. Конфликты являются естественным, неизбежным и необходимым явлением, так как представляют собой одно из проявлений закона единства и борьбы противоположностей. Важно, что вследствие конфликта у руководителя возникает возможность получить более полное представление о конфликтующих сторонах; образуются новые группы единомышленников. Конфликт способствует поиску новых путей развития коллектива.

#### **Список использованной литературы:**

1. Управление персоналом (Учебное пособие). Авторы: Гавренкова В.И., Гудин Ю.Г., редактор: Заворотная Т.Э. 2010г, с142
2. Кибанов А.Я. «Управление персоналом», 4-е изд., доп. и перераб. - М.: 2010. - 695 с.
3. Громова О.Н. Конфликтология. Курс лекций. М.: Эксмо, 2000. - 151 с.

© Павлусенко А.С.

**Павлокевич М.П.,**

Магистрант 1 курса, Факультета психологии,  
кафедры управления образованием  
ТГУ, г. Томск, Российская Федерация

### **ДИАГНОСТИКА МОТИВАЦИОННОГО ПРОФИЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

В настоящее время мотивация персонала организации является одной из ключевых задач управления. Повсеместно разрабатываются и внедряются различные программы по мотивации – материальной и нематериальной, проводятся мотивационные тренинги, составляются положения по стимулированию сотрудников, вводится социальный пакет, и т.д. Однако, во многих случаях данные действия скорее отвечают веяниям времени, нежели вызваны внутренним осознанием важности применения тех или иных мер в данном

конкретном случае на данном конкретном предприятии. Многие работодатели попросту упускают из вида тот факт, что слепое копирование мер по мотивации персонала, характерных для других предприятий, может не только не иметь мотивирующего воздействия, но, наоборот, вызвать демотивацию персонала и снижение его лояльности к компании.

Данное упущение может быть вызвано весьма традиционным для руководителей проецированием интересов, потребностей и мотивов других людей на сотрудников собственного предприятия, их деиндивидуализацией и отношением к ним как к объектам, а не как к субъектам своей деятельности.

Поэтому с целью эффективной мотивации сотрудников к трудовой деятельности возникает необходимость исследования и оценки мотивационного профиля персонала организации.

Проблема диагностики и измерения мотивации относится к одной из самых сложных [9, с.276]. В литературе существуют различные взгляды как на методы сбора необходимой для разработки системы мотивации информации, так и на то, каким образом следует производить группировку работников с целью выявления мотивационных типов, и какие именно типы следует выделять, - иначе говоря, а какую же информацию необходимо собирать.

Какая информация необходима.

Для диагностики мотивационного профиля персонала в первую очередь необходима информация о потребностях сотрудников и о мотивах их деятельности. Также желательно исследовать то, насколько основные потребности сотрудников удовлетворяются благодаря их работе в данной организации, и то, каковы пожелания сотрудников к их удовлетворению.

Выделим три основных подхода к выявлению необходимой информации:

1. выделение мотивов деятельности и вычисление их веса (ранжирование). В данном случае желательно использовать методику опроса (ее плюсы и минусы будут описаны ниже), который позволяет конкретно и в процентах вычислить вес мотивов. Можно использовать как типовые анкеты по оценке удовлетворенности, так и разработать специальную анкету для данной организации. При составлении анкеты внутри организации мотивы деятельности выделяются с той целью, чтобы затем можно было быстро и легко трансформировать доминирование того или иного мотива в реальную меру по усовершенствованию системы мотивации.

2. выявление типов, причем понятие «тип» может подразумевать под собой тип психологический (тип темперамента, социометрический тип), или специально выделенный и изученный тип мотивации. Данный подход реализуем, на наш взгляд, исключительно путем применения уже существующих методик выявления типов, или же путем объединения плюсов различных методик и создания, таким образом, методики авторской. Так, основываясь на методиках К. Замфир и В.И. Герчикова, Т. Г.Озерникова предлагает авторскую методику диагностики трудовой мотивации персонала, где она выделяет пять типов мотивации (внутренняя, инструментальная экономическая, инструментальная статусная, инструментальная социальная, вынужденная); для каждого из типов мотивации она перечисляет рекомендуемые стимулы [9].

3. косвенное выявление мотивов путем проведения подробного анализа личностных особенностей человека. К примеру, для понимания мотивации С. Иванова считает особенно важными несколько следующих факторов-метапрограмм [2, с.15-18]:

- ориентация на стремление - избегание;
- тип референции;

- ориентация на процесс или на результат;
- процедуры – возможности;
- содержание – окружение;
- тип позиционирования в рабочих отношениях: «одиночка», «менеджер», «командный игрок».

Опираясь на данные анализа приведенных выше метапрограмм, можно прогнозировать наличие или отсутствие у человека определенных мотиваторов, и в соответствии с этим выстраивать систему мотивации.

Методы сбора необходимой информации.

На этапе выработки новой или совершенствования уже существующей системы мотивации персонала имеет смысл изучение мотивационного профиля всего персонала организации, или же, если это невозможно, проведение репрезентативного выборочного опроса сотрудников. На этапе же функционирования сложившейся системы желательно во время подбора нового сотрудника изучить структуру его мотивов и сопоставить с существующей системой мотивации в компании. Если мотивы трудовой деятельности человека не совпадают со сложившейся системой стимулирования в организации, можно прогнозировать, что такой сотрудник надолго не задержится в организации, или же будет трудиться неэффективно.

Поэтому в качестве метода сбора информации Н.Самоукина предлагает использовать анализ биографических фактов, который можно производить без личного общения с человеком уже на этапе знакомства с его резюме. Можно согласиться в определенной степени, что по резюме кандидата возможно прогнозировать наличие у него определенных потребностей и интересов и, следовательно, выстраивать ориентированную на него систему мотиваторов в случае позитивного решения вопроса о приеме на работу. В качестве фокусов анализа резюме кандидата, для выстраивания его мотивации, Н.Самоукина рекомендует рассматривать возраст, пол и образование [11, с.137-140]. На наш взгляд, к данному списку уместно добавить также и факты трудовой биографии сотрудника, особенно уделив внимание таким, как причина ухода с предыдущего места работы, достижения сотрудника, его пожелания к будущей работе. Но, в качестве недостатков такого метода выявления мотивационного профиля вновь можно причислить его крайнюю безотносительность к индивидуальности сотрудника. Ведь, как известно, каждый человек уникален, каждый имеет собственную систему ценностей, определяющую уникальный набор и соотношение мотивирующих факторов. В то же время, определение мотиваторов сотрудника без учета его личных особенностей, на основе формальных фактов его трудовой жизни, может являться попыткой стереотипизации и упрощения реальности, что может привести к значительным ошибкам в выстраивании системы мотивации. Напрашивается вывод, что система стимулирования для каждого человека должна быть индивидуальной. Это возможно лишь в малых коллективах, где руководитель знает потребности каждого из своих работников, однако на средних и крупных предприятиях возникает потребность в группировке работников с тем, чтобы предоставлять различные стимулирующие системы не одному сотруднику, а группе [5, с.52-55].

В связи с этим, практически во всех российских и зарубежных источниках прослеживается идея, описанная К.А.Нордстремом и Й.Риддерстрале, и пригодная для использования как в малых, так и в крупных организациях: сотрудники сами должны давать менеджерам инструкции по поводу правильных способов их (сотрудников) мотивирования [8, с.227].

Таким образом, мы приходим к необходимости получения обратной связи от сотрудников относительно того, что их мотивирует. М.Лишенко считает, что для



определения мотивационного профиля сотрудников недостаточно просто анализировать объективные характеристики работающего персонала (возраст, стаж работы в компании, образование, наличие детей и др.). С целью конкретизации актуальных потребностей персонала она предлагает проводить опросы [6, с.34]. Следует отметить, что опросы – далеко не единственный способ получения обратной связи. В качестве инструментария получения такой связи могут быть использованы различные методики – интервью, наблюдение, фокус-группы и т.д. Так или иначе, в литературе данные методики у разных авторов обыкновенно дублируются, но в контексте различных классификаций. Приведем наиболее известные из них.

Т.Г.Озерникова [9] дифференцирует в общем виде методы исследования трудовой мотивации на психологические и социологические.

Психологические методы изучения мотивации основаны на применении различных методик, аналогичных используемым в общей психологии. Продуктивными способами анализа мотивационных установок могут служить различного рода методики, тренинги и учебные задачи, направленные на проектирование ситуаций, в которых затрагиваются потребности, намерения и интересы личности. Проективные методики широко распространены в зарубежных исследованиях. Для изучения мотивов в психологии используются также методики опроса (в том числе социометрические методики) и наблюдения, а также анализ самой деятельности и ее динамики. Однако, как отмечает в своей статье Т. Г. Озерникова, большинство психологических методик исследования мотивов чаще всего имеют узкую направленность (например, анкеты для выявления мотивации достижения, потребностей в общении, одобрении и пр.) и при этом достаточно трудоемки. Конечно, разработаны комплексные методики, включающие анализ результатов деятельности и независимых характеристик, - анкетирование, «сочинение», эксперимент, наблюдение и беседы. Однако в практике управления персоналом организации возможность использования всей совокупности методов ограничена, поэтому широко используются исследования с применением только некоторых или одного метода.

Социологические методы изучения мотивации основаны на различных видах опроса, т.е. здесь главным показателем является субъективная оценка респондентов, на базе которой исследователь делает вывод о структуре и интенсивности мотивов поведения. К простейшим социологическим методам в данном случае можно отнести метод прямых вопросов, который может быть дополнен косвенными вопросами. Также измерять мотивацию можно с помощью метода попарных сравнений. В этом случае суждения, отражающие зависимость отдельных мотивов, разбиваются на пары, для того чтобы респондент мог сравнить каждое из суждений со всеми остальными и сделать выбор. Методическая трудность состоит в том, что при анализе большого числа мотивов количество пар суждений резко возрастает (оно рассчитывается как число сочетаний из  $n$  по 2, где  $n$  – количество суждений), а значит, инструментарий становится громоздким.

Интерес представляют также различные опросники, из которых наиболее выделяют опросник Хакмана и Олдхема [10, с.71], метод сопоставления показателей уровня общей удовлетворенности работой и показателей удовлетворенности отдельными элементами трудовой ситуации для определения структуры мотивов и их веса, методика измерения структуры мотивации трудовой деятельности К. Замфир [3, с.444-446], тест Герчикова [1, с.46-48].

В.В. Митрейкина [7, с.303] указывает на существование двух опросных методов – интервью и анкетного опроса. Отдавая предпочтение из этих двух методов анкетированию, она перечисляет следующие его преимущества:

- с помощью анкетирования можно получить большое количество информации за короткий промежуток времени;
- оно незаменимо, если необходимо узнать общественное мнение; почти не допускает влияния исследователя на ответ конкретного респондента;

- исключается влияние мнения других участников исследования на оценки конкретного респондента; ответы предоставляются в форме, удобной для обработки.

Тем не менее, анкетные опросы имеют также и недостатки:

- они не позволяют узнать, почему респондент дал ту или иную оценку;
- респонденты могут предоставлять неверные сведения;
- отсутствует возможность определить отношение опрашиваемого к конкретному вопросу.

Следует отметить, что, помимо функции выявления мотивационного профиля сотрудников организации, анкетные опросы могут выполнять также задачи диагностики проблем организации в целом. Вследствие этого, на основе полученной информации в данном случае могут приниматься решения в области как мотивации, так и в сферах оценки деятельности подразделений, ротации руководителей филиалов, разработки и внедрения системы информирования, планирования повышения квалификации, планирования корпоративных мероприятий, а также организации труда.

Светлана Иванова [2, с.17] делает акцент на определение индивидуальных мотиваторов в ходе интервью и управленческого общения. Для этого во время интервью уже на этапе приема сотрудника на работу она предлагает использовать следующие методики:

1. Проективные вопросы.
2. Ситуационное интервью.
3. Психолингвистический анализ речевых и мыслительных особенностей. Последний метод может использоваться не только в интервью, но и просто в ежедневном общении с сотрудником.

Таким образом, существует значительное число различных методик диагностики мотивационного профиля сотрудников. Осуществление их на практике – процедура, занимающая не много времени, и финансово не затратная. Смысл имеет периодичность проведения диагностики, с целью выявления изменений в структурах мотивов сотрудников, и мобильного реагирования системы мотивации организации на данные изменения. При приеме нового сотрудника в организацию желательно изучить структуру его мотивов и сопоставить с существующей системой мотивации в компании; для этого также возможно использовать различные методики – от интервью до анкетирования.

В связи с этим, применение вышеперечисленных методик диагностики мотивационного профиля персонала и дальнейшее применение полученных результатов в разработке системы мотивации позволяет значительно повысить эффективность труда сотрудников: система мотивации учитывает индивидуальные особенности сотрудников, и, таким образом, действует более эффективно. Данный тезис подтверждает и теория партисипативного управления, говорящая о том, что если работник заинтересованно принимает участие во внутрифирменной деятельности (в данном случае – в разработке системы мотивации) и получает от своего труда удовлетворение, то он работает более производительнее и качественно [4]. Более того, сам процесс диагностики мотивационного профиля, при правильной организации, служит росту мотивации сотрудников, так как он усиливает чувство признания и ответственности, безопасности, удовлетворённости и демонстрирует интерес организации к мнению каждого ее члена. В свою очередь, эти позитивные чувства гипотетически ведут к росту инициативы и результативности [12].

#### **Список использованной литературы:**

1. Балашов Ю.К., Коваль А. Г. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования//Кадры предприятия. – 2002. - №7. – С. 46-48.

2. Иванова С.В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка?/С.В. Иванова. – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006 – 288с./серия «Бизнес на 100%».
3. Ильин, Евгений Павлович. Мотивация и мотивы : учебное пособие / Е. П. Ильин. — СПб. : Питер, 2003. — 512 с. — (Мастера психологии) . — Библиогр.: с. 481-501. — Предметный указатель: с. 502-508.
4. Концепция партисипативного управления [электронный ресурс] // Режим доступа [www.fooder.ru/page2/motivac\\_13.html](http://www.fooder.ru/page2/motivac_13.html)
5. Кулькова И.А. Диагностика индивидуальных различий в стимулировании труда // Управление персоналом. – 2008. - №4(182). – С.52-55.
6. Лишенко М.. Сильно «проваливаться» по фиксированному окладу – непозволительная роскошь// Управление персоналом. – 2008. - №18(196). – С.27-35.
7. Митрейкина В.В. Результаты анкетирования как источник информации для принятия управленческих решений// Мотивация и оплата труда – 2006. - №4 (08). – С.302-307
8. Нордстрем К.А., Риддерстрале Й.. Бизнес в стиле фанк.
9. Озерникова Т.Г. Методика диагностики трудовой мотивации персонала организации// Мотивация и оплата труда. – 2007. - №4(12). - С. 276 – 283.
10. Пономарев И.П. Измерение мотивации// Управление персоналом. – 2002. - №11. – с.71
11. Самоукина, Наталья Васильевна. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н. В. Самоукина. — М. : Вершина, 2008. — 224 с. : ил. — Библиогр.: с. 221-223.
12. Скриптунова Е.А., Мухаметшина Э.Ф. Партисипативные структуры [электронный ресурс] // Режим доступа <http://www.axima-consult.ru/stati-party.html>

© Павлюкевич М.П., 2015

**Сычева И.Н.,**  
директор Института экономики и управления  
**Пермякова Е.С.,**  
старший преподаватель  
Алтайский государственный технический университет  
им. И.И. Ползунова  
г. Барнаул, Российская Федерация

## **УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

В современной информационной экономике знания являются стратегически важным видом активов, а будущее любой компании напрямую зависит от ее способности извлекать, создавать, хранить и распространять знания. Цель овладения знаниями – это достижение конкурентных преимуществ организации. Именно знания и компетентность персонала лежат в основе развития организаций и позволяют находить решения возникающих технических, экономических и организационно-управленческих проблем, как текущих, так и перспективных.

В последние десятилетия в научных исследованиях и на практике активно развивается управление знаниями как новый раздел науки управления, его новая функция, новый вид управленческой деятельности. Это не абсолютно новая парадигма, а лишь переосмысление

известных технологий управления, применяемых в современных условиях. На первом этапе термином «управление знаниями» обозначалась сфера, имеющая отношение только к тем отраслям и производствам, для которых характерны высокие технологии, изготовление новых образцов продукции непосредственно на базе конкретных научных исследований и технических разработок, технологические новации. Однако практика опровергла такой узкий подход, доказав, что не может быть отраслей, производств и компаний, которые не используют интеллектуальный капитал в изготовлении продукции, оказании услуг и самих методах управления.

Компании, которые обладают знаниями, способны координировать использование своих традиционных ресурсов или комбинировать их новыми и особыми путями, обеспечивая большую выгоду для потребителей, чем конкуренты. Так, имея интеллектуальные сверхресурсы, можно понять, как их использовать совместно со своими традиционными ресурсами. Следовательно, знания могут составлять наиболее важный ресурс, а способность получать, интегрировать, накапливать, сохранять и применять их есть наиболее важный способ создания конкурентного преимущества.

Рассмотрим два распространенных подхода, реализуемых идеологами управления знаниями.

Персонализирующий (или интуитивистский) подход исходит из того, что знание содержится в людях. Главное, чтобы носители знания или эксперты его хранили и им делились. Подход подразумевает непосредственное общение сотрудников и передачу знаний на собраниях, тренингах и т.д., а в компании создаются условия для того, чтобы сотрудники-лидеры в какой-то области могли делиться опытом с остальными. Таким образом, основная задача управления знаниями – выявление, сохранение и эффективное использование знаний сотрудников.

Информационный (или технологический) подход предполагает, что современные организации имеют большой объем данных о клиентах, поставщиках, операциях и многом другом, хранящиеся в десятках операционных и транзакционных систем в различных функциональных подразделениях. В этих базах данных и заложены настоящие сокровища мудрости. Сложность лишь в том, что эта информация, в основном, представляет собой необработанные данные, которые по этой причине непригодны для целей анализа. Следовательно, необходимы информационные технологии, которые выявляют скрытые зависимости и правила в данных. При этом подходе знания рассматриваются как точная информация по данной проблеме. Система, которая способна предоставить точный ответ на запрос – это и есть система управления знаниями. Представляется, что следование любому из названных выше подходов может принести определенные результаты компании, но не сделает знания основным фактором, создающим стоимость, ключевым ресурсом компании. Необходима интеграция, синтез обоих подходов, который должен учесть все грани аспекты управления знаниями.

Какие особенности имеет управление знаниями как вид управленческой деятельности? Выделим основные. Во-первых, знания являются и ресурсом и объектом управления практически во всех подразделениях и в рамках всех функций. Во-вторых, управление знаниями непосредственно связано с использованием современных информационных технологий, сети Интернет, и др., позволяющих накапливать и распространять необходимые знания. В-третьих, функция управления знаниями выполняет интеграционную и координирующую роль в процессе организационного обучения.

С учетом этих особенностей процесс управления знаниями подразделяется на ряд этапов, для каждого из которых характерны определенные методы управления. Наиболее типичными являются: определение, какие знания имеют решающее значение для успеха

компании; сбор (приобретение существующих знаний, опыта, методов и квалификации); выбор (поток собранных упорядоченных знаний и оценка их полезности); сохранение (отобранные знания классифицируются и вносятся в память); распределение (извлечение знаний из корпоративной памяти и обеспечение доступности для использования); применение (при решении проблем, поиске идей, принятии решений); создание (выявление новых знаний путем анализа, тестирования, экспериментирования, креативного мышления, разработки данных и др.); продажа (на основе интеллектуального капитала – новые продукты и услуги, которые могут быть реализованы вне предприятия).

Главный показатель объема знаний и степени овладения ими на каждом этапе – это возрастание уровня компетенции компании. Именно на это направлена вся деятельность по управлению знаниями. Применительно к задачам и этапам управления знаниями кардинально меняются критерии оценки эффективности управления знаниями в целом. Ими в меньшей мере становятся прибыль и в большей мере измерители состояния ресурсов: интеллектуального капитала, инвестиционной активности, развития человеческих ресурсов, удовлетворенности потребителя, полноты и комплексности использования информационных технологий, возможностей адаптации к меняющейся среде. При этом важно понимать, что нет и не может быть типового единообразного подхода к методам и процессам управления знаниями, не учитывающего природу и разновидность самих объектов управления – знаний. Ключевую роль в управлении знаниями играют руководители компаний. В условиях динамичных перемен в технике, технологиях и организации производства принципиально меняются подходы к достижению поставленных целей и решению назревших проблем. Управление знаниями в большей мере, чем любая другая управленческая деятельность, предъявляет повышенные требования к технической квалификации, профессионализму лидеров, их умению работать с людьми, концептуальным способностям.

По мере того, как компании осознают необходимость стать более гибкими, инновационными и эффективными, они все чаще начинают видеть в управлении и обмене знаниями способ повысить результативность использования своих человеческих ресурсов и получить важные конкурентные преимущества. Назовем основные преимущества, которые можно получить, создав эффективную систему управления знаниями: сотрудники лучше представляют себе цели компании; более активный обмен информацией способствует улучшению взаимоотношений между сотрудниками; сотрудники компании учатся, извлекают уроки из своих и чужих ошибок и используют достижения друг друга; сотрудники могут быстрее находить и получать необходимую им информацию; легче составлять отчеты, разрабатывать правила и готовить презентации; совершенствуется процесс принятия решений; разработка и генерация общих знаний и опыта позволяет сократить цикл разработки новой продукции; улучшается работа с потребителями, поскольку сотрудники получают от них информацию в порядке обратной связи и принимают соответствующие меры; сотрудники активнее занимаются инновационной деятельностью и используют идеи своих коллег; использование общих знаний позволяет компании быстрее реагировать на изменение запросов рынка; сотрудники работают более эффективно потому, что им не приходится делать двойную работу; решения принимаются объективно, а не на основе субъективных представлений.

Из всего сказанного следует, что управление знаниями способствует повышению эффективности работы компании, и в случае разумной и продуманной организации этого процесса оно позволит компании приобрести необходимые ей в современных условиях конкурентные преимущества. Точно сказать, какие знания потребуются компании в будущем, довольно сложно, но, изучив ее бизнес-стратегию, цели и основные направления

развития, можно легко составить общее представление о краткосрочных и долгосрочных потребностях в знаниях. Преимущества, заключенные в знаниях, в ближайшие годы будут основными преимуществами для организаций.

© Сычева И.Н., Пермякова Е.С.

**Фомина Е.А.,**  
аспирант, 1 курса  
факультета магистратуры и аспирантуры  
Кемеровский технологический институт пищевой промышленности (университет)  
г. Кемерово, Российская Федерация

### **ПУТИ АКТИВИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННО-ИНВЕСТИЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ЖИЛИЩНОЙ СФЕРЫ**

При осуществлении евроинтеграционных и глобализационных процессов в России все большую актуальность приобретает вопрос инновационного развития как страны в целом, так и отдельных её отраслей и сфер национального хозяйства в частности.

Жилищно-коммунальный комплекс является важной составляющей в системе жизнеобеспечения граждан, охватывающей практически все население страны. Жилищно-коммунальное хозяйство страны – это треть основных фондов России и треть потребляемых ресурсов. Наряду с отсутствием заинтересованности населения в снижении расходов тепла, воды, электричества, газа нерациональное использование обусловлено уже на стадии проектирования и строительно-монтажных работ. Нынешнее состояние жилищно-коммунального хозяйства – это отражение негативных последствий экономического и технологического кризиса. В наиболее широком смысле слово «инвестировать» означает: «расстаться с деньгами сегодня, чтобы получить большую их сумму в будущем». Два фактора обычно связаны с данным процессом — время и риск. Отдавать деньги приходится сейчас и в определенном количестве. Вознаграждение поступает позже, если поступает вообще, и его величина заранее неизвестна.[4,6] Несмотря на дотации из бюджета, жилищно-коммунальное хозяйство остается убыточным состоянием характеризуется как неудовлетворительное. Износ основных фондов по отдельным районам оценивается до 70 %.

Вопрос о разработке путей активизации инновационно-инвестиционного развития предприятий жилищной сферы остается нераскрытым. Под путями активизации подразумеваются совокупность путей и способов целенаправленного воздействия на объект управления (инновации), которые обеспечат на предприятиях жилищной сферы оживление развития новых технологий, совершенствования процесса предоставления услуг, рост доходности и инвестиционной привлекательности.[1,20] Основными факторами, сдерживающими инновационно-инвестиционное развитие предприятий жилищно-коммунального хозяйства, являются: несовершенство действующей нормативно-правовой базы; высокий уровень задолженности бюджета по финансированию субсидий и по возмещению льгот; несоответствие тарифов на предоставленные услуги экономически обоснованным расходам; высокие банковские ставки по кредитам, предоставляемым для финансирования инновационно-инвестиционных проектов; отсутствие предпосылок, которые способствовали широкому привлечению внебюджетных инвестиций.

На основании анализа сдерживающих факторов были сформулированы пути активизации инновационно-инвестиционного развития предприятий жилищной сферы:

- 1) создание благоприятного законодательно-нормативного обеспечения инвестиционного климата на отраслевом уровне;
- 2) предоставление льгот для инновационно активных предприятий жилищной сферы (освобождение от налогов в части прибыли, которая инвестируется в исследования инновационных технологий);
- 3) улучшение уровня бюджетного финансирования и льготного кредитования инвестиционных проектов;
- 4) создание дополнительных стимулов для привлечения инвестиций в инновационно-инвестиционные проекты;
- 5) реструктуризация и демонополизация предприятий.

От использования, предлагаемых мною путей активизации зависит распространение инноваций на предприятиях жилищной сферы, что в свою очередь будет способствовать инновационно-инвестиционному развитию предприятий и национальной экономике России в целом.

#### **Список использованной литературы:**

1. Маренков Н.Л. «Инвестиции» - Ростов: Феникс, 2002 г.
2. Насыров В.А. «Механизмы развития инновационно-инвестиционной сферы экономики» - М.: Кругозор-наук, 1999 г.
3. Санто Б. «Инновация как средство экономического развития» - М.: Прогресс, 1990 г.
4. Шарп У., Александер Г., Бейли Дж. «Инвестиции»: пер. с англ. - М.: Инфра-М, 1998 г.

© Фомина Е. А., 2015

**Харитонов А.Ю.,**  
Магистр 2 года обучения  
Институт экономики  
АГТУ  
г. Астрахань. Российская Федерация

### **СРАВНЕНИЕ МСФО И РПБУ, ПУТИ ТРАНСФОРМАЦИИ ОТЧЁТНОСТИ**

Целью данного исследования является выявление основных отличий отечественных стандартов составления отчетности от международных стандартов финансовой отчетности и определение путей предоставления отчетности в соответствии с международными стандартами.

В настоящее исследование поставлены следующие задачи: определение основных понятий, использованных в работе; выявление основных различий между разными системами финансовой отчетности; определение способов трансформации отчетности.

Данные исследования могут применяться бухгалтерами и экономистами при составлении отчетности в соответствии с требованиями МСФО, а так же для проведения других исследований и написания работ, связанных с данной темой.

Вопрос перехода на международные стандарты финансовой отчетности обсуждался российскими профессионалами с 1991 года. В 1998 году Правительство утвердило

«Программу реформирования бухгалтерского учета в соответствии с МСФО». Согласно этой программе целью реформирования учета было признано его приведение в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности. [3] Этот трудоемкий процесс продолжается и в наше время. Необходимо адаптировать положения МСФО к национальным особенностям.

Положительными переменами, которые должен принести переход на МСФО, являются следующие:

1) Российским компаниям будет легче выйти на международные рынки капитала, так как увеличивается сопоставимость их показателей;

2) МСФО делает деятельность фирмы более прозрачной, что дает больше возможностей западным инвесторам для анализа их деятельности.

К минусам перехода можно отнести:

1) то, что величина чистой прибыли согласно международным стандартам может быть значительно ниже, чем по российскому учету;

2) дополнительные затраты сил и средств компании;

3) не стоит забывать и о том, что сама по себе отчетность не гарантирует притока инвестиций. [5]

Следует отметить тот факт, что трансформация отчетности как таковая не повлечет за собой немедленного притока иностранных инвестиций в российские предприятия. Для этого необходимо решить не только вопросы, связанные с предоставлением и пониманием отчетности, но и многие другие проблемы отечественного инвестирования.

Для начала дадим определения бухгалтерскому учету, РПБУ и МСФО.

В Федеральном Законе «О бухгалтерском учете» дана следующая трактовка: бухгалтерский учет — это формирование документированной систематизированной информации об объектах, предусмотренных настоящим федеральным законом, в соответствии с требованиями, установленными настоящим федеральным законом, и составление ее на основе бухгалтерской (финансовой) отчетности. [4]

РПБУ (иногда РСБУ) — неофициальный термин, используемый для обозначения всех документов в области регулирования бухгалтерского учета (включая законодательство Российской Федерации о бухгалтерском учете, федеральные и отраслевые стандарты), которыми руководствуется организация, при ведении бухгалтерского учета и составления бухгалтерской (финансовой) отчетности. [10]

Международные стандарты финансовой отчетности (International Accounting Standards, International Financial report Standards) представляют собой стандарты, посвященные вопросам составления финансовой отчетности общего назначения, они не регламентируют ни план счетов, ни бухгалтерские проводки, ни формы первичных документов и учетных регистров. [3] МСФО — это наднациональную систему, не связанную с экономикой конкретных стран и не имеющая собственных исторических корней. Она является результатом компромиссов между представителями различных систем отчетности. МСФО были созданы с целью унификации имеющихся национальных требований для обеспечения заинтересованных пользователей, не имеющих представления о правилах учета и отчетности в разных странах, понятной им информацией.

Бухгалтерская (финансовая) отчетность — информация о финансовом положении экономического субъекта на отчетную дату, финансовом результате его деятельности и движении денежных средств за отчетный период, систематизированная в соответствии с требованиями, установленными настоящим федеральным законом. [4]

Финансовая отчетность — это структурированное представление финансового положения и финансовых результатов деятельности организации. Целью финансовой



отчетности является представление о финансовом положении организации, финансовых результатах ее деятельности и движении денежных средств, которая будет полезна широкому кругу пользователей при принятии экономических решений. [3]

Таким образом под финансовой отчетностью в России и за рубежом в общем понимается информация о финансовом положении фирмы. Но в отечественном подходе упор делается на соответствие финансовой отчетности положениям законодательных актов, в МСФО же внимание уделяется пользе информации при принятии экономических решений для широкого круга пользователей, то есть экономической сути финансовой информации.

Второй подход представляется более логичным и полезным для составления финансовой отчетности и ее интерпретации.

Необходимо отметить, что международные стандарты финансовой отчетности применяются коммерческими компаниями. Официальные документы же, прямо или косвенно регулирующие бухгалтерский учет и отчетность в Российской Федерации, используются как коммерческими, так и некоммерческими организациями.

Можно говорить о том, что отчетность предприятия соответствует требованиям МСФО, если при ее составлении были соблюдены все требования каждого стандарта и даны соответствующие пояснения. Финансовая отчетность, которая подготовлена в соответствии с положениями МСФО должна удовлетворять требованиям в части признания и оценки и требованиям в части раскрытия информации. В РПБУ не предусматривается положения о том, что в пояснениях к финансовой отчетности заявления о четком соответствии ее всем требованиям положений бухгалтерского учета. Однако РПБУ указывают, что в пояснениях к балансу и отчету о прибылях и убытках должно быть указано соответствие данной бухгалтерской отчетности российским правилам бухгалтерского учета и отчетности. [9]

Также отличаются действующие стандарты МСФО и ПБУ, что существенно затрудняет переход отечественно учета на международные стандарты. Эти отличия заключаются в разной интерпретации отдельных терминов; разных перечнях объектов, относимых к той или иной статье. Также некоторые вопросы, выделенные в МСФО отдельным стандартом, в ПБУ относятся к одному из положений ПБУ и раскрыты в нем отдельным пунктом.

Расхождения между российскими стандартами бухгалтерского учета и международными стандартами финансовой отчетности заключаются не только в самих стандартах, но и в подходах к составлению бухгалтерской отчетности. В самих подходах преследуются разные цели составления отчетности. Отчетность, составленная по международным стандартам, направлена в первую очередь на интересы инвесторов и кредиторов. Отчетность же, отвечающая требованиям РСБУ, используется главным образом контролирующими финансовыми органами в целях проверки правильности составления отчетности.

Соблюдение принципа приоритета экономического содержания над юридической формой, согласно которому в бухгалтерском учете необходимо отражать экономическое содержание операций, является неотъемлемой частью отчетности, составленной в соответствии с требованиями МСФО. Отечественные же стандарты данный принцип только декларируют. В российской практике ведения учета большее внимание уделяется документальному оформлению операций, а экономическая сущность часто не принимается во внимание.

Примером тому может быть классификация аренды.

Согласно МСФО 17 «Аренда» классификация аренды основывается на распределении рисков и выгод, связанных с владением активом, между арендодателем и арендатором. Аренда классифицируется как финансовая, если она переносит на арендатора все

существенные риски и вознаграждения, связанные с переданным активом, вне зависимости от того, что указано в договоре (и каковы условия перехода права собственности).

В РСБУ классификация аренды основывается на форме договора, а не на сути взаимоотношений сторон. Форма и содержание договора лизинга в российской практике являются определяющими при отражении объектов сделки на балансе арендатора или арендодателя. Как следствие этого, многие договоры аренды, учитываемые в РСБУ как операционная аренда, по МСФО должны быть классифицированы как финансовая аренда с соответствующим отражением в учете. [10]

Существенное отличие отечественных стандартов от зарубежных заключается еще и в том, что в международных стандартах финансовой отчетности приняты во внимание убытки от обесценивания; есть возможность пересмотра способа начисления амортизации; нематериальные активы признаются, если есть уверенность в будущих экономических выгодах от их использования, если их стоимость может быть оценена (это говорит об ориентированности МСФО на экономическую суть). В ПБУ же основным условием признания нематериальных активов является наличие документов, подтверждающих его существование; нельзя пересматривать способы амортизации основных средств; не рассматривается понятие «убытки от обесценивания», что отражает более формальную направленность российских ПБУ.

В отечественной практике учета не производится обесценение активов, но возможны переоценки отдельных статей активов. Если же проведение переоценки не отражено в учетной политике, то нет возможности показать рыночную стоимость активов в отчетности. Ситуация отсутствия в российских стандартах требования проверки на обесценение основных средств и признания убытков от обесценения приводит к тому, что многие пользователи относятся с недоверием к российской отчетности. [10]

Нельзя не отметить, что в условиях рыночной конкуренции побеждают те компании, которые смогли привлечь дополнительные финансовые ресурсы для развития своей деятельности. Инвесторы же заинтересованы в получении полной, понятной и достоверной информации, по которой можно судить о положении компании и о состоянии ее дел. Такую проблему в большей мере решает финансовая отчетность, составленная по международным стандартам. Отечественные стандарты долгое время разрабатывались Минфином Российской Федерации. Соответственно, составление российской отчетности больше ориентировано на требования налоговых органов.

На данный момент российские компании должны подготавливать отчетность трех типов: по РПБУ, по МСФО, управленческую. Управленческая отчетность часто составляется на баз отчетности МСФО. Такое положение дел влечет за собой потребность в дополнительных работниках, а, соответственно, и в дополнительных затратах.

В работе рассмотрены некоторые отличия положений МСФО от положений бухгалтерского учета. Но все же наблюдается наличие схожих принципов между ПБУ и МСФО, в ряде случаев имеются различия в их толковании.

Можно выделить основные отличия МСФО от ПБУ и обозначить основные пути их преодоления.

Различия в рассматриваемых подходах:

- ориентация на правовое и документальное обоснование различных фактов хозяйственной деятельности и на требования законодательства отечественного учета, в отличие от МСФО, которые экономическое обоснование выносят на первый план;
- различия в терминологии;
- отсутствие аналогичных положений бухгалтерского учета для некоторых международных стандартов финансовой отчетности;
- ориентация МСФО на интересы пользователей финансовой отчетности.

Необходимо сделать отечественный учет более ориентированным на экономическую сущность (с сохранением особенностей отечественного бухгалтерского учета и ориентацией его на национальные особенности ведения учета).

При переходе отчетности российских компаний на мировые стандарты необходимо согласование терминологии и подходов к отдельным вопросам ведения учета и составления финансовой отчетности.

Также должна быть программа подготовки грамотных специалистов в области бухгалтерского учета, которые смогли бы грамотно составить план счетов для организаций, в которых они будут работать, если в будущем при переходе на МСФО в отечественную практику перейдут все особенности ведения отчетности, принятые в МСФО, в том числе и отсутствие регламентации плана счетов.

На данном этапе используется два способа для составления отчетности, соответствующей международным стандартам финансовой отчетности:

1) метод трансформации данных отчетности, полученной по российским стандартам бухгалтерского учета;

2) метод параллельного учета хозяйственно-финансовых операций в соответствии с требованиями международных стандартов. [6]

Для ведения параллельного учета необходимы две базы данных: по российским стандартам (РСБУ) и по МСФО. Для такого учета обычно используются специальные программы. При занесении операции проводки попадают как в базу российского учета, так и в базу МСФО.

Преимущества параллельного учета хозяйственно-финансовых операций в МСФО очевидны, но существует и много проблем, связанных с этим. Первая большая проблема — необходимость внедрения информационных систем, которые требуют расходов на настройку под особенности конкретной компании. Вторая проблема связана с первой — отсутствие подготовленных кадров, способных справиться с такой работой. Создание системы параллельного учета требует крупных инвестиций компании и занимает продолжительное времени подготовки — не менее двух-трех лет.

Трансформация отчетности в МСФО проводится на основе уже существующих данных, что требует меньших финансовых и временных затрат по сравнению с ведением параллельного учета, но она производится очень трудоемким методом с использованием трансформационных таблиц в Excel, составлением реклассификационных проводок. [6]

Нельзя не отметить, что многие фирмы, ведущие учет по международным стандартам, сталкиваются с проблемами при расчете налога на прибыль. Особенно сложным является приведение к общему знаменателю налоговой отчетности. Есть определенные отличия в международных правилах расчета налога на прибыль от российских.

Правила отражения в российском бухгалтерском учете операций, связанных с расчетами по налогу на прибыль, установлены ПБУ 18/021. Отложенные налоговые активы и обязательства по ПБУ формируются вследствие возникновения постоянных и временных разниц. Под постоянными разницами понимаются доходы и расходы, которые отражаются в отчете о прибылях и убытках отчетного периода, но не включаются в налоговую базу ни отчетного, ни последующих периодов. Под временными разницами понимаются доходы и расходы, формирующие финансовый результат в текущем отчетном периоде, а налоговую базу по налогу на прибыль — в других отчетных периодах. Согласно МСФО такая методика учета отложенных налогов запрещена, поскольку они оценивают налоговый эффект будущих доходов и расходов, а постоянные разницы на него не влияют.

Согласно МСФО (IAS) 12 «Налоги на прибыль» (Incometaxes) тоже анализируются временные разницы, но их суть совершенно другая. По МСФО это разницы между

налоговой базой актива или обязательства и его балансовой стоимостью. Международные стандарты определяют более широкий класс объектов, то есть не все временные разницы, определенные согласно МСФО, будут являться таковыми согласно РСБУ. Например, по МСФО отложенные налоговые активы признаются только, когда существует вероятность того, что в будущем будет получена налогооблагаемая прибыль, за счет которой будут реализованы отложенные налоговые активы. [8]

Необходимо отметить, что различие между ПБУ 18/02 и МСФО (IAS) 12 состоит в методе расчета отложенных налоговых активов и обязательств. ПБУ 18/02 использует метод расчета налоговых активов и обязательств, применяемый в прежней редакции МСФО (IAS) 12. Это метод расчёта, базирующийся на Отчете о прибылях и убытках. Сегодня же в основе МСФО (IAS) 12 лежит метод расчёта налоговых активов и обязательств по балансу. Отложенные налоговые активы и обязательства рассчитываются исходя из разниц между балансовой стоимостью актива или обязательства и его налоговой базой.

Отражать отложенные налоговые обязательства в МСФО можно как в балансе в составе капитала, так и в отчете о прибылях и убытках, а в РСБУ они раскрываются через анализ доходов и расходов в отчете о прибылях и убытках.

Наличие больших различий в характере отложенных налогов, рассчитанных по разным правилам, нередко приводит к путанице. Для расчета отложенных налогов по МСФО можно провести сторнирование отложенных налогов, начисленных в российском учете, после чего заново рассчитать их размер по положениям международных стандартов финансовой отчетности.

Таким образом, необходимо иметь в виду, что Минфин России разработал ПБУ 18 на основе предыдущей версии МСФО 12. Последний стандарт только с 1998 года существенно меняли четыре раза. И если современный МСФО 12 основан на балансовом подходе, то в ПБУ 18 все еще описан метод обязательств. Тем не менее результаты расчетов отложенных налогов обоими способами должны быть одинаковыми. Это обязательное условие успешной трансформации отчетности из РСБУ в МСФО. Выполнить его — задача не из легких. [7]

В заключение можно сказать, что начиная с 1998 года, когда была принята программа реформирования бухгалтерского учета и по наше время идет процесс адаптации отечественных положений бухгалтерского учета к требованиям международных стандартов. Особая сложность заключается в адаптации требований МСФО к национальным особенностям. Есть и плюсы, и минусы в осуществлении данного перехода. Также существуют определенные трудности и противоречия в решении рассматриваемого вопроса и пути их преодоления. Обобщая все стороны рассматриваемого вопроса, подведем итоги.

Международные стандарты финансовой отчетности были созданы с целью унификации имеющихся национальных требований. МСФО не связаны с экономикой конкретных стран. Они создавались для приведения к общему виду национальных требований ведения отчетности.

РПБУ — это неофициальный термин, который применяется для обозначения всех документов в области регулирования бухгалтерского учета.

Международные стандарты финансовой отчетности находят свое применение лишь у коммерческих компаний. А документы, которые регулируют бухгалтерский учет и отчетность в отечественной практике, используются как коммерческими, так и некоммерческими организациями.

Основным отличием отечественных стандартов ведения отчетности от зарубежных является наличие приоритета экономического содержания над юридической формой в последних.

Ориентированность финансовой отчетности, составленной по международным стандартам финансовой отчетности, на интересы инвесторов и кредиторов является явным плюсом для данного типа ведения отчетности. Ведь в конкурентной борьбе между фирмами выигрывает та, которая сможет привлечь дополнительные финансовые инвестиции для разработки своих проектов. Это осуществляется путем предоставления грамотно построенной отчетности, понятной для инвесторов.

Переход на международные стандарты финансовой отчетности был предпринят в целях облегчения выхода российских компаний на международные рынки капитала и привлечения иностранных инвестиций в отечественные предприятия. Также данный переход влечет за собой высокие затраты сил и средств для подготовки отчетности, соответствующей требованиям международных стандартов. И не стоит забывать, что сама по себе отчетность, представленная в надлежащем виде не гарантирует притока инвестиций.

Также существует сложность в расчете налога на прибыль. Расхождения в понятиях, относящихся к положениям о налогообложении, в методах исчисления налогооблагаемой прибыли (если современный МСФО 12 основан на балансовом подходе, то в ПБУ 18 все еще описан метод обязательств) создают трудности в приведении отчетности отечественных фирм к тому виду, который требуется по МСФО. А такое понятие, как гудвилл не влияет на налогооблагаемые различия.

Различны и принципы признания нематериального актива между подходами по РСБУ и МСФО. Международные стандарты финансовой отчетности принимают к сведению убытки от обесценивания. МСФО признают нематериальные активы, когда существует возможность получения выгоды от этих активов. В отечественной практике учета нематериальный актив признается, если существуют соответствующие документы, подтверждающие реальность существования данного актива. ПБУ не предусматривают обесценение активов, хотя есть возможность сделать переоценку отдельных статей активов. Когда проведение переоценки не показано в учетной политике, то рыночная стоимость активов не может быть выявлена. Ситуация отсутствия в российских стандартах требования проверки на обесценение основных средств и признания убытков от обесценения приводит к тому, что многие пользователи относятся с недоверием к российской отчетности. Это обстоятельство и требование российских стандартов наличия документов, подтверждающих существование нематериального актива делает признание нематериальных активов по отечественным стандартам более трудным. Различия также заключаются и в способах амортизации нематериальных активов.

Таким образом, основные расхождения между РСБУ и МСФО заключаются в том, что в отечественной практике ведения учета большее внимание уделяется соответствию отчетности правовым и документальным требованиям, а в МСФО экономическое обоснование выносится на первый план; отличается терминология; в МСФО существует большее количество стандартов, специальных аналогов которых нет в российских положениях бухгалтерского учета; международные стандарты ориентируются на интересы пользователей финансовой отчетности.

Для составления же отчетности, соответствующей международным стандартам финансовой отчетности, используется два способа: метод трансформации данных отчетности и метод параллельного учета хозяйственно-финансовых операций в соответствии с требованиями международных стандартов.

Первый метод более распространен в связи с большим удобством его применения и меньшими затратами.

Если говорить о полном переходе отчетности российских компаний на МСФО, то необходимо согласование терминологии и подходов к отдельным вопросам ведения учета и составления финансовой отчетности. Также в этом случае должна быть разработана программа подготовки грамотных специалистов в области бухгалтерского учета. Но необходимо помнить, что полный переход на международные стандарты финансовой отчетности повлек бы за собой изменения во многих нормативных документах и в подходах к составлению отчетности.

#### **Список использованной литературы**

1. Приказ Министерства финансов Российской Федерации от 25 ноября 2011 г. № 106н «О введении в действие и прекращении действия документов международных стандартов финансовой отчетности на территории РФ» // СПС «КонсультантПлюс».
2. Климкова, К. О., Трунина, В. Ф., Учет финансовых инструментов: перспективы совершенствования / К. О. Климкова, В. Ф. Трунина // Экономика и предпринимательство
3. Основы МСФО (IAS, IFRS) [Электронный ресурс]: — Общество с ограниченной ответственностью «Студия финансового консалтинга Снежаны Манько» 2015 — Режим доступа: <http://www.snezhana.ru/msfo/>
4. Федеральный закон от 06.12.2011 № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете» // «Собрание законодательства РФ», 12.12.2011, № 50, ст. 7344.
5. Особенности перехода на МСФО [Электронный ресурс]/ А. Виноградова — Электрон. текстовые дан. — Режим доступа: <http://step19.narod.ru/msfo.html>
6. Финансовый директор [Электронный ресурс]: практический журнал по управлению финансами компании — Электрон. журн. — ООО «Акцион-Медиа», 2015.. режим доступа к журн.: <http://fd.ru/articles/38453-pervyyu-perehod-na-msfo>
7. Налог на прибыль в МСФО и ПБУ [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.ipnou.ru/print/002513/>
8. Компания Vertex — МСФО [Электронный ресурс]/ ООО «Вертекс». 2015 — Электрон. текстовые дан. — Режим доступа: [http://vertexglobal.ru/main/articles/razlichiyav\\_otrazhenii\\_naloga\\_na\\_pribyl\\_po\\_msfo\\_i\\_rsbu/](http://vertexglobal.ru/main/articles/razlichiyav_otrazhenii_naloga_na_pribyl_po_msfo_i_rsbu/)
9. Сравнительный анализ МСФО и РПБУ [Электронный ресурс]/ ЗАО КПМГ — Электрон. Текстовые дан. — Режим доступа: <http://www.kpmg.com/RU/ru/topics/IFRS-Portal/IFRS-publications-ru/Documents/2012-RAP-Comparison/C3-03.pdf>
10. Сравнение МСФО и РСБУ. Принципиальные расхождения в учете. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — Режим доступа: <http://msfo-dipif.ru/sravnienie-msfo-i-rsbu/>

© Харитонов А.Ю., 2015

**Шарафутдинова Л.Р.**

Институт Экономики, Финансов и Бизнеса  
Башкирский государственный университет,  
Научный руководитель: ассистент Рабцевич А.А.  
г. Уфа, Российская Федерация

#### **СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА**

Одна из важнейших задач любого менеджера состоит в том, чтобы в совершенной мере задействовать в работе весь потенциал своих сотрудников.

При разработке правильной системы мотивации сотрудников, совершается повышение продуктивности и, как следствие, прибыльности деятельности компании.

Вопрос: «Как добиться от подчинённых большей отдачи?», рано или поздно, зарождается у каждого руководителя, заинтересованного в развитии бизнеса.

Несомненно, одним из главных стимулов для большинства сотрудников является высокий и стабильный доход. При этом, было бы серьезной ошибкой, не учитывать такие важные стимуляторы, как эмоциональная атмосфера в компании, потенциал повышения по карьерной лестнице, социальная защищенность, повышение квалификации за счет компании. И это только главные критерии мотивации, на самом деле их гораздо больше. Наиболее простые приемы мотивации- это разработанная система поощрений и наказаний, похвала и обоснованная критика, конкуренция между сотрудниками, за право быть лучшим. [3, с. 86].

Только комплексная система мотивации с обязательным учётом эмоциональной и материальной составляющей позволит добиться от сотрудников полной самоотдачи на работе, максимальной эффективности и продуктивности.

Ну что ж, допустим, Вы уже знаете каким образом замотивировать своих сотрудников и успешно справляетесь с этой задачей.

Тогда возникает следующий вопрос - каким образом оценить эффективность работы персонала? На данный момент самая эффективная модель-оценка персонала методом собеседования и тестирования и технологии ассесмент-центра. [1, с. 6].

Ассесмент-центр – намеренно организованная процедура оценки деловых качеств работников, подключающая в себя различные методы (деловые игры, тесты, интервью), дополнение друг друга. Центр оценки разрешает определить также наличие лидерских характеристик его участников, их навыков взаимодействия в команде, умение оперативно воздействовать в нестандартных ситуациях.

Преимущества данной технологии, в том, что в сравнении с другими методами оценки ассесмент-центр разрешает наиболее точно спрогнозировать успешность сотрудника и его будущей деятельности, опираясь на наблюдения, полученные в ходе оценки. [4, с.117].

В результате, мы получаем данные по параметрам: эффективность деятельности сотрудника, особенности его поведения, выполнение должностных обязанностей, уровень достижения целей, уровень компетентности, личностные особенности.

Проводить оценку персонала можно как с помощью внешних специалистов, так и собственными силами компании. Этому можно обучиться на специальных тренингах.

Использовать полученные навыки Вы можете: при подборе, обучении, выявлении потенциала дальнейшего развития персонала, продвижению сотрудников и управлению карьерой.

Оценка персонала, предоставит руководителю именно ту информацию, которая поможет ему принять стратегически верное решение и сформировать именно ту команду, которая приведет его к успеху.

#### **Несколько практических советов по мотивации персонала.**

**Первое золотое правило** - определяйте систему мотивации сотрудника на этапе собеседования. Выясняйте жизненные ценности конкретного человека в беседе на отвлеченные темы, не касающиеся непосредственно его функциональных обязанностей на рабочем месте. [2, с. 19].

Это могут быть сведения об интересах, хобби, семейном положении, родителях и т.д. . .

Информация о предыдущем месте работы: что Вас больше всего устраивало и не устраивало?

Таким образом, Вы сможете сделать предварительные выводы, как личности потенциального сотрудника, так и о способах его мотивации.

**Неформальные беседы с сотрудниками-** В крупных компаниях этим способом мотивации часто пренебрегают. И совершенно напрасно. Возьмите себе за правило, и заранее спланируете не большую часть времени уделять на общение с коллективом вне контекста работы. Как это работает? Сотрудник прекрасно осведомлен о том, какой Вы занятой человек. Вы заслужите его искреннее уважение и благодарность, если периодически будете интересоваться как у него дела дома, как семья, здоровье близких .и т.д... Помимо этого, у Вас всегда будет доступ к свежей информации стимулирования подчиненного и возможных причин спада его эффективности.

**Руководитель - как пример для подражания.** Эмоциональная атмосфера коллектива напрямую связана с настроением руководителя. В Ваших силах- как “заразить” своей энергией и энтузиазмом, так и напротив, внушить апатию и уныние сотрудникам.

Будьте готовы оказать помощь при решении особо сложных задач, внесите свои предложения, если это необходимо. Коллектив ответит Вам взаимностью и приложит максимум сил, если Вы сделаете это вместе.

**Будьте на виду.** Если служащие не видят и не слышат вас, вы останетесь для них отвлеченным образом, как и ваши идеи.

**Рост и карьера.** Возможности профессионального роста и повышения квалификации - тоже сильный мотив, с помощью которого можно управлять людьми. Дайте понять какие планы надежды, Вы связываете с сотрудником, какая ответственность на него возлагается. Эффективность работы сотрудников напрямую зависит от их индивидуальных возможностей и профессионализма. Поэтому так важно внедрить в компании систематическое и плановое обучение, которое должно восприниматься не как экстраординарное событие, а как привычный процесс.

**Соперничество.** Сильный стимул для карьериста. Организация конкурсов на “самого лучшего сотрудника” внутри компании, позволят проявить настойчивость и упорство подчиненным, заинтересованным в продвижении по карьерной лестнице и не только. Никто не хочет быть хуже остальных. Правда, существует опасность, проявления зависти и конфликтов внутри коллектива, поэтому к вопросу создания здоровой конкуренции в компании нужно подходить тщательно и осторожно.

#### **Список использованной литературы**

- 1) Алексеев О.А., Предметная область социально-экономических исследований труда и предпринимательства в системе наук о труде // Nauka-Rastudent.ru. 2014. № 10 (10). – 16с.
- 2) Богатырёва М.Р., Тимербулатова А.Р., Галимова Л.Ф. Обучение персонала как составная часть кадровой политики организации // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2013. № 57-1. С. 28-29.
- 3) Захарова Т.И., Гаврилова С.В. Мотивация трудовой деятельности: Учебно-методический комплекс. – М.: Изд. цент ЕАОИ. 2008. – 216 с.
- 4) Кибанов А. Я., Управление персоналом организации: Учебник/Под ред. А. Я. Кибанова – М.:Инфра-М,2010.-695 с.

© Шарафутдинова Л.Р. 2015



**Васильев А.М.**

профессор кафедры уголовного права, процесса и криминалистики ФГБОУ ВПО  
"КубГУ", г.Тихорецк, Российская Федерация

**Васильева Н.А.**

преподаватель кафедры философии, права и социально-гуманитарных наук  
ФГБОУ ВПО "АГПА", г.Армавир Российская Федерация

### **НОРМЫ УГОЛОВНО-ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПРАКТИКА ИХ ТОЛКОВАНИЯ И ПРИМЕНЕНИЯ ПРИ ЗАДЕРЖАНИИ ПОДОЗРЕВАЕМОГО, ОБВИНЯЕМОГО**

После вступления в силу нового УПК РФ резко изменилось количество лиц задержанных по подозрению в совершении преступления на основании ст. 91. Это связано с трудностью реализации на практике норм УПК. Практические работники вынуждены следовать сложившемуся в науке уголовно-процессуального права мнению, что задержание подозреваемого на основании ст. 91, в порядке ст. 92 возможно только после возбуждения уголовного дела. Дознаватели для процессуального оформления (т.е. для соблюдения закона) задержания подозреваемого по ст. 91 УПК РФ вынуждены были идти на то, что возбуждали уголовные дела «задним числом» (т.е. нарушали закон), либо лицо, задержанное по ст. 91 УПК, доставлялось, и ему придумывалось административное правонарушение и оформлялось административное задержание на 3 часа. В течение этого времени возбуждалось уголовное дело, только после этого составлялся протокол задержания подозреваемого. А поскольку в большинстве случаев принять решение в такой срок было невозможно, то подозреваемого «выпускали» и снова оформляли административное задержание на 3 часа. Таким образом, грубо нарушались не только закон со стороны должностных лиц путем подмены уголовно-процессуального права административным правом, но и права и свободы подозреваемого. Все сказанное наводит на главный вопрос: неужели законодатель изначально заложил в правовую норму невозможность ее реализации правовым способом? Или просто бездумный перенос научных разработок, которые были выработаны и которые себя оправдывали в сфере действия УПК РСФСР, не позволяет в полной мере применить институт задержания подозреваемого при УПК РФ? Закон должен регулировать сложившиеся, устойчивые, наиболее важные общественные отношения. Необходимость задержания подозреваемого (при наличии оснований) до возбуждения уголовного дела - это реальность, которая не требует подтверждения. Доказательствами этому служат «административные задержания», которые стали ответом на противоречия между действительными общественными отношениями и тем, что рекомендует наука уголовно-процессуального права. Подозреваемому все равно, в качестве кого он задержан: или это «административное задержание», которое незаконно продлевается и, бывает, доходит до трех суток, или уголовно-процессуальные отношения. Однако необходимость такого задержания для облегчения процесса расследования очевидна.

Высказывания о том, что для задержания подозреваемого необходимы очень весомые основания, в том числе возбужденное уголовное дело, на наш взгляд,

противоречивые. Получается, что для возбуждения уголовного дела в течение трех часов оснований достаточно, а для задержания подозреваемого - нет. Возбуждение уголовного дела - это целая стадия уголовного процесса со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если отказаться на время от теоретических взглядов прошлых лет на порядок задержания подозреваемого и взглянуть на УПК РФ по-новому, то можно увидеть, что законодатель предусматривает задержание подозреваемого и до возбуждения уголовного дела, и это отражает реальность правоотношений; но по причинам, о которых можно только догадываться, он не желает прямо указать это в законе.

Итак, среди признаков того, что подозреваемый как участник уголовного судопроизводства появляется и до возбуждения уголовного дела, можно назвать следующие.

Согласно ст. 46 УПК РФ подозреваемым является лицо:

- 1) либо в отношении которого возбуждено уголовное дело по основаниям и в порядке, которые установлены главой 20 настоящего Кодекса;
- 2) либо которое задержано в соответствии со ст. 91 и 92;
- 4) либо к которому применена мера пресечения до предъявления обвинения в соответствии со ст. 100;
- 5) либо которое уведомлено о подозрении в совершении преступления в порядке, установленном ст. 223.1 настоящего Кодекса» [1, с.4].

Согласно существующему мнению, подозреваемый появляется в уголовном процессе после возбуждения уголовного дела. Однако в ст. 46 УПК РФ говорится иначе. Союз «либо» равнозначен союзу «или», который является союзом взаимоисключения элементов, им соединенных, т.е. подозреваемый - это лицо, в отношении которого возбуждено уголовное дело, или задержанное по ст. 91, 92, или в отношении которого избрана мера пресечения до предъявления обвинения. Зачем выделять п. 2 ч. 1 ст. 46, если все равно законодатель «предусматривал» возбуждение уголовного дела? Для этого достаточно было и п. 1. По любому из пунктов ч. 1 ст. 46 лицо будет подозреваемым в равной мере. В этом выделении - существенное отличие «подозреваемого» в новом УПК РФ (ст. 46) от «подозреваемого» в УПК РСФСР (ст. 52), где нет выделения «в отношении которого возбуждено уголовное дело» потому, что это и так подразумевалось.

Являясь участником уголовного судопроизводства, подозреваемый обладает определенными правами.

Так, согласно п. 1 ч. 4 ст. 46 УПК РФ, подозреваемый вправе знать, в чем он подозревается, и получить копию постановления о возбуждении против него уголовного дела (если он подозреваемый по п. 1 ч. 1 ст. 46), либо копию протокола задержания (если он подозреваемый по п. 2 ч. 1 ст. 46), либо копию постановления о применении к нему меры пресечения.

Подтверждением сказанного служит и ч. 2 ст. 46 УПК РФ, определяющая, что подозреваемый, задержанный в порядке, установленном ст. 91 УПК РФ, должен быть допрошен не позднее 24 часов с момента фактического задержания.

Пункт 15 ст. 5 УПК РФ определяет фактическое задержание, производимое в порядке, установленном настоящим Кодексом, моментом фактического лишения свободы передвижения лица, подозреваемого в совершении преступления (не зависимо от того, совершено это преступление ранее и есть возбужденное уголовное дело, или он застигнут при совершении преступления). Подозреваемый уже появился с момента фактического лишения свободы передвижения. Говоря иначе,

законодатель считает, что подозреваемый во временном промежутке появился не после его процессуального оформления, а до составления протокола задержания и даже до возбуждения уголовного дела. И не надо подразделять подозреваемого на «по-дозреваемого фактически задержанного» и «подозреваемого в процессуальном смысле». Это один и тот же участник уголовного судопроизводства. Соответственно, с момента фактического задержания он имеет права подозреваемого. Оппоненты возражают, ведь нельзя обеспечить в момент фактического задержания подозреваемого его право на защитника. Но это и не требуется. В п. 3 ч. 4 ст. 46 УПК РФ сказано: «Подозреваемый вправе:

3) пользоваться помощью защитника с момента, предусмотренного п. 2 и 3 ч. 3 ст. 49 настоящего Кодекса, и иметь свидание с ним наедине и конфиденциально до первого допроса подозреваемого».

Наука уголовно-процессуального права должна давать законодателю рекомендации при разработке законов, а для этого она должна быть мобильной и отвечать требованиям современной жизни. А получается, что наука отдельно, законодатель отдельно, практические работники сами по себе придумывают пути «правоприменения». Также, говоря о нормативном регулировании института задержания, следует отметить, что существуют два фундаментальных документа, устанавливающие основы правового статуса такого задержанного лица, - «Свод принципов защиты всех лиц, подвергаемых задержанию или заключению в какой бы то ни было форме», принятый 9 декабря 1988 г. Резолюцией 43/173 на 43-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН[2, с.147], и Конституция РФ.

В настоящее время в практической деятельности сотрудников правоприменительных органов, в том числе дознавателей Государственной инспекции безопасности дорожного движения, нередки случаи нарушения следующих положений «Свода принципов защиты всех лиц, подвергаемых задержанию или заключению в какой бы то ни было форме»:

- принципа 4, суть которого состоит в том, что задержание или заключение должны осуществляться в силу постановления или подлежать эффективному контролю судебного или другого органа;

- принципа 10 - каждому арестованному сообщается при аресте причина его ареста и без промедления сообщается любое предъявленное ему обвинение;

- принципа 11 - лицо не может находиться в задержании без предоставления эффективной возможности быть в срочном порядке заслушанным судебным или иным органом;

- принципа 12 ч. 1 п. б) - надлежащим образом заносятся в протокол время ареста этого лица и время, когда такое лицо было препровождено в место содержания, а также время первого появления перед судебным или иным органом;

- принципа 18 ч. 3 - право задержанного или находящегося в заключении лица на его посещение адвокатом, на консультации и на связь с ним, без промедления или цензуры и в условиях полной конфиденциальности, не может быть временно отменено или ограничено, кроме исключительных обстоятельств, которые определяются законом или установленными в соответствии с законом правилами, когда, по мнению судебного или иного органа, это необходимо для поддержания безопасности и порядка;

- принципа 37 - лицо, задержанное по уголовному обвинению, вскоре после его ареста представляется судебному или иному органу, определенному законом;

- положений Конституции РФ, предусмотренных, во-первых, ч. 1. ст. 22 («Каждый имеет право на свободу и личную неприкосновенность»), во-вторых, ч. 1. ст. 48 («Каждому гарантируется право на получение квалифицированной юридической помощи. В случаях, предусмотренных законом, юридическая помощь оказывается бесплатно»).

Вместе с тем, если даже отойти от уже имеющихся теоретических доказательств возможности задержания лица до возбуждения уголовного дела, а обратиться к законодательным документам, то удивляет: почему законодатель не применил уже имеющиеся нормы в Модельном УПК для государств - участников СНГ? В нем была определена ст. 159, дающая понятие задержания:

1. Задержание состоит во взятии лица под стражу, доставлении его в орган дознания или к органу, ведущему уголовный процесс, и кратковременном содержании под стражей в местах и в условиях, определенных законом.

2. Задержание может быть применено, только:

- к лицу, подозреваемому в совершении преступления, за совершение которого может быть назначено наказание в виде лишения свободы, содержания в дисциплинарной воинской части или ареста;

- к обвиняемому, нарушающему условия примененной к нему меры пресечения;

- к осужденному, в отношении которого внесено представление об отмене условного осуждения или отмене условно-досрочного освобождения.

3. Задержание производится:

1) по непосредственно возникшему подозрению в совершении преступления;

2) на основании постановления органа уголовного преследования;

3) на основании решения суда о задержании осужденного до разрешения вопроса об отмене условного осуждения или отмене условно-досрочного освобождения» [3, с.15].

Учитывая вышеизложенное, а также современные тенденции реформирования уголовного судопроизводства, на наш взгляд, целесообразно в ст. 91 УПК РФ добавить ч. 1.1 следующего содержания:

1.1. Задержание по основаниям, предусмотренным частью первой настоящей статьи, может производиться на основании постановления органа дознания, дознавателя, следователя до возбуждения уголовного дела. При этом вопрос о возбуждении уголовного дела должен быть разрешен органом уголовного преследования в течение 24 часов с момента фактического задержания лица либо принудительного доставления гражданами подозреваемого в орган дознания, дознавателю, следователю. В случае отказа в возбуждении уголовного дела или непринятия решения о возбуждении уголовного дела в указанный срок, задержанный должен быть немедленно освобожден из-под стражи.

Таким образом, для того, чтобы все встало на свои места, при задержании подозреваемого по основаниям ст. 91 и в порядке ст. 92 УПК РФ даже не надо менять нормы УЛК, достаточно только пересмотреть данный институт.

Следующим существенным пробелом законодателя является положение ч. 3 ст. 210 УПК РФ о том, что и случае обнаружения обвиняемого, объявленного в розыск, он может быть задержан в порядке, установленном главой 12 УПК РФ. При этом ни наименование данной главы «Задержание подозреваемого» ни основания, указывающие на возможность задержания такого обвиняемого, в главе не указаны. На наш взгляд, в целях реализации положений ч. 3 ст. 210 УПК необходимо предусмотреть, во-первых, видоизменение названия главы, во-вторых, ввести ст. 91.1 УПК РФ, определяющую основания задержания обвиняемого, объявленного в розыск. Такими основаниями могут являться: 1) нарушение условий применения меры пресечения, не связанной с содержанием под стражей, или данного письменного обязательства являться по вызову органа, ведущего уголовный

процесс, и сообщать ему о перемене места жительства; 2) в случае, когда место нахождения обвиняемого неизвестно.

Таким образом, название главы 12 «Задержание подозреваемого» уже регулируемых ею отношений. Ей целесообразно дать новое название: «Задержание подозреваемого и обвиняемого, объявленно-го в розыск».

#### **Список использованной литературы:**

1. Введен Федеральным законом от 6 июня 2007 г. № 90-ФЗ.
2. Правовые основы деятельности системы МВД России. Сборник нормативных документов. Т. 2. М., 1996. С. 147.
3. Модельный уголовно-процессуальный кодекс для государств - участников СНГ: Приложение к Информационному бюллетеню Межпарламентской Ассамблеи. 1996. № 10.  
© Васильев А.М., Васильева Н.А.

**Качур А.Н.,**

канд. юрид. наук, доцент,  
г. Новороссийск, Россия

E-mail: kachur\_a\_n@mail.ru

Скрынникова Ю., студентка Филиала КубГУ  
в г.Новороссийске,  
г. Новороссийск, Россия

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТИТУТА АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

Применение административных наказаний представляет собой деятельность в сфере реализации административной ответственности специально уполномоченных органов административного управления, которая дополняет иные предусмотренные законом механизмы административного воздействия, направленные на предупреждение правонарушений, укрепление законности и охрану прав граждан. Административная ответственность реализуется за правонарушения, не представляющие высокой степени общественной опасности, но обязательно ее содержащие. Она является следствием противоправного деяния физического или юридического лица и нарушений общегосударственных и общественных интересов. Важно отметить, что административная ответственность и административные наказания выполняют не только карательную, но и предупредительную функцию, побуждающую физических и юридических лиц к соблюдению законодательства.

Общественная потребность существования и применения института административной ответственности подтверждается тем, что ежегодно в суды РФ поступает на рассмотрение значительное количество материалов по мелкому хулиганству, злостному неповиновению законным распоряжениям или требованиям работников полиции при исполнении ими своих обязанностей по охране общественного порядка, а также по другим административным правонарушениям, причем, они должны быть правильно и своевременно рассмотрены судами. Рассмотрение судами таких дел осуществляется в соответствии с действующим федеральным и региональным административным законодательством, основанным на положениях КоАП РФ, содержащих основы

административных правонарушений и административной ответственности. Так, КоАП РФ определяет общие условия и основания административной ответственности, виды административных наказаний, порядок производства по делам об административных правонарушениях, в том числе подведомственность и подсудность этих дел.

Если рассматривать особенности административной ответственности и применения наказаний по делам об административных правонарушениях, то стоит обратить внимание на важность положения, закрепленного в ст. 15 КоАП РФ, в котором предусматривается, что лицо подлежит ответственности только за те административные правонарушения, в отношении которых доказана его вина. Причем в процедуре доказывания вины предположительно виновного лица законом не только не признается важным субъектом это лицо, но оно, даже, не несет обязанности доказывать свою невиновность. Признание вины законом возложено на государственные органы, прежде всего, судебные. Суд при рассмотрении дел выполняет специфичную роль, так как он не является инициатором и основным органом доказывания вины правонарушителя, но он тот орган, который признает доказательства виновности, анализирует их для установления наличия и формы вины, а также для определения вида и размера наказания. С учетом этих действий суда вряд ли можно настаивать на том, что в обеспечения своего решения он не доказывает вину правонарушителя. Тем более, что после вынесения судебного решения, ответственность за него связывается, прежде всего, именно с судами.

Эффективность административного производства, включающего совершенствование деятельности судов по делам об административных правонарушениях и совершенствование правовой и процессуальной основы этого производства может быть обеспечена за счет дальнейшей дифференциации административных правонарушений, административной ответственности за их совершение и процедуры расследования таких правонарушений. Схема такого дифференцирования уже изучена учеными в рамках уголовного и уголовно-процессуального права [1; 80]. На ее примере можно предположить, что дифференциация порядка производства по делам об административных правонарушениях должна быть основана на более четкой дифференциации административных правонарушений и иных материальных норм. В учетом развитой системы судов и других органов, обеспечивающих применение административной ответственности, можно допустить появление законодательной классификации административных правонарушений, разделяющей их не только на три категории по степени тяжести – грубые, значительные и менее значительные, а на большее количество специфичных групп, что обеспечило бы возможности наиболее справедливого определения наказания по правонарушениям, устранения возможных противоречий, возникающих когда за менее опасное правонарушение наказание больше, чем за более опасное. Степень тяжести должна не только признаваться самым важным критерием, но и быть реально основой для объективного и справедливого судебного решения. Совершенствование административного законодательства в указанном направлении сделает институт административной ответственности и связанные с ним институты административного права более эффективными.

#### **Список использованной литературы:**

1. Качур А.Н. Влияние уголовно-правовых классификаций преступлений на уголовно-процессуальное и уголовно-исполнительное право [Текст] / А. Н. Качур // Юридическая наука. - 2014. - № 2. - С.78-80.

© Качур А.Н., Скрынникова Ю., 2015

## **МЕРЫ ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ПРИНУЖДЕНИЯ В УГОЛОВНОМ СУДОПРОИЗВОДСТВЕ: ПОНЯТИЕ, КЛАССИФИКАЦИЯ, СИСТЕМА**

Принуждение представляет собой ограничение неприкосновенности личности. Государственное принуждение наряду с убеждением относится к традиционному методу осуществления государственной власти. Само по себе государственное принуждение - жесткое средство социального воздействия. Оно ограничивает свободу человека, ставит в такое положение, когда у него нет выбора, кроме варианта, предложенного (навязанного) властью. Тем не менее, принуждение - необходимый элемент в механизме правового регулирования. Оно представляет собой психологическое, материальное или физическое (насильственное) воздействие полномочных органов и должностных лиц государства на личность с целью заставить (принудить) ее действовать по воле властвующего субъекта, в интересах государства.

Принуждение в уголовном процессе обладает как общими, характерными и для других отраслей права (государственного, административного, гражданско-процессуального, уголовного и др.), признаками (императивность, способ реализации правовых норм, идентичность ограничиваемых прав и др.), так и специфическими особенностями (способ правового обеспечения, основания, цели, насыщенность, субъекты применения и пр.).

Процессуальному принуждению в разное время специалисты посвящали свои исследования. Однако по вопросам правовой природы, сущности уголовно-процессуального принуждения, классификации уголовно-процессуальных средств, особенностей отдельных мер принуждения единого мнения не сформировалось.

Существует несколько общетеоретических подходов к понятию принуждения. Согласно позиции Н.С. Братуся, принуждения нет, если обязанности выполняются добровольно, независимо от характера и содержания обязанности [1, с.54]. По мнению О.Э. Лейст, принуждение имеет место там, где обязанности носят правоограничительный характер, независимо от того, добровольно или недобровольно лицо выполняет такие обязанности[2, с.73]. Согласно позиции В.М. Корнукова, добровольное подчинение различным уголовно-процессуальным действиям (например, обыску, выемке, освидетельствованию и др.) не устраняет их принудительного характера, поскольку эти действия носят объективно-правоограничительный характер[3, с.32]. И.Л. Петрухин, наоборот, говорит о том, что принуждения нет, если обязанности выполняются добровольно. Истинное принуждение может быть обнаружено лишь с помощью социально-психологических и социо-логических исследований, которые покажут, добровольно или принудительно участники уголовного судопроизводства выполняют возложенные на них обязанности[4, с.63-73]. П.С. Элькин указывает на то, что необходимым условием применения уголовно-процессуального принуждения за правонарушения является санкция в качестве структурного элемента правовой нормы, предусматривающего форму к пределы государственного воздействия за отказ от добровольного выполнения уголовно-процессуальных требований или за лишение субъекта возможности использования дозволения[5, с.88].

Каким же критерием необходимо пользоваться, чтобы те или иные средства определить как принуждение? Представляется, что таковым может выступать объективно неблагоприятный, правоограничительный характер тех или иных мер. Например, О.Э. Лейст считает, что определение обязательного и принудительного в праве находится в зависимости от того, выражают установленные обязанности обычные общественные необходимости или представляют собой ограничения правового статуса граждан[6, с.17]. Совершенно справедливо, на наш взгляд, З.Ф. Коврига, В.И. Каминская к принуждению в уголовно-процессуальном праве относят освидетельствование, отобрание образцов для сравнительного исследования, судебно-медицинскую и судебно-психиатрическую экспертизы и другие принудительные меры[7, с.3]. Таким образом, если мера затрагивает правовой статус гражданина, то она должна считаться принуждением, независимо от отношения к ней субъекта, к которому она применяется, оснований и целей ее использования.

Государственная воля, выраженная в процессуальных обязанностях, должна, безусловно, претворяться в жизнь, независимо от того, содержат обязанности определенные правоограничения или нет. По своему целевому назначению уголовно-процессуальное принуждение призвано содействовать успешному осуществлению стоящих перед уголовно-процессуальной деятельностью задач. Эта общая цель конкретизируется применительно к непосредственным целям отдельных разновидностей принудительных средств уголовно-процессуального принуждения.

Говоря о действующем законодательстве, следует отметить, что для реализации назначения уголовного судопроизводства и обеспечения надлежащего поведения отдельных участников как со стороны защиты, так и со стороны обвинения уголовно-процессуальное законодательство предусматривает возможность применения при наличии соответствующих оснований и условий мер принуждения.

УПК РФ все меры процессуального принуждения определил в разделе IV, включающем в себя три главы:

- 1) задержание подозреваемого (гл. 12);
- 2) меры пресечения (гл. 13);
- 3) иные меры процессуального принуждения (гл. 14).

Каждая из названных групп имеет четко определенные основания, условия, цели, процессуальный порядок применения, круг участников, к которым они могут быть избраны и применены, сроки, перечень субъектов, полномочных решить вопрос об их применении, и, соответственно протяженность во времени и распространение на ту или иную стадию процесса.

Анализируя существующее законодательство, следует отметить, что общими основаниями для всех мер принуждения являются:

- 1) необходимость обеспечения надлежащего порядка уголовного судопроизводства;
- 2) принятие мер к обеспечению участия в уголовном деле подозреваемого, обвиняемого и иных участников процесса, круг которых определен законом;
- 3) своевременное и качественное осуществление предварительного расследования и судебного разбирательства, исключающего воспрепятствование со стороны участников установлению истины по делу;
- 4) обеспечение исполнения приговора.

Среди общих условий применения мер процессуального принуждения мы выделяем:

- 1) наличие возбужденного уголовного дела;



2) компетентное должностное лицо, правомочное решить вопрос о применении мер принуждения;

3) наличие предусмотренного законом основания для применения соответствующей меры принуждения;

4) наличие у лица, к которому применяются меры принуждения, соответствующего процессуального статуса (подозреваемого, обвиняемого, потерпевшего, свидетеля и т.д.);

5) в предусмотренных законом случаях - наличие судебного решения.

Мы согласны со следующим выделением основных признаков названных мер уголовно-процессуального принуждения, предложенным КД. Калиновским[8, с.35].

1. Принуждение, прежде всего, противостоит свободному волеизъявлению (принудить значит заставить сделать что-либо). Поэтому сущность принуждения состоит в том, что оно осуществляется помимо воли и желания участников процесса. Поэтому для отграничения принудительного элемента от непринудительного используется критерий в виде психического отношения субъекта к возложенной на него обязанности. Добровольное выполнение обязанности исключает принуждение[9, с.53-55]. Такой подход подчеркивает необходимость исключительного использования принуждения, когда метод убеждения не достиг искомого результата. Этот подход указывает и на отличие мер принуждения от процессуальных решений. В силу публичного характера уголовного судопроизводства все процессуальные решения обязательны к исполнению, но всеобщезначительность - еще не принудительность, поскольку решение может быть исполнено добровольно. Таким образом, к мерам принуждения относятся процессуальные действия, осуществляемые против воли заинтересованных лиц.

Однако и в юридической науке, и в законе в числе мер принуждения всегда рассматривают и «добровольные» самоограничения, например, залог или поручительство, избираемые только при согласии залогодателя и поручителя (ст. 103, 106 УПК). Это не случайно, поскольку, во-первых, при добровольном исполнении обязанности почти всегда присутствует психическое принуждение (угроза изменения меры пресечения либо привлечение к процессуальной ответственности); во-вторых, меры процессуального принуждения носят объективно-принудительный характер. К ним относятся не только процессуальные действия, но и процессуальные решения, ограничивающие права участников процесса.

2. Процессуальное принуждение - разновидность государственного принуждения. Субъектом его применения всегда является государственный орган или должностное лицо, осуществляющие уголовное судопроизводство по данному делу, а объектом - частные лица. Так, процессуальное принуждение не применяется по решению потерпевшего. Отмена незаконных актов адресована должностным лицам, поэтому также не может считаться мерой процессуального принуждения. Если же должностное лицо не исполняет процессуальное решение, его принуждение применяется к нему как к гражданину, нарушившему закон.

3. Меры уголовно-процессуального принуждения отличаются от других видов государственного принуждения тем, что они применяются в уголовно-процессуальной сфере, регулируются уголовно-процессуальным правом, являются частью уголовного процесса. Они «внутри» процедуры производства по делу. Этим признаком данные меры отличаются от уголовного наказания, административного, дисциплинарного, гражданско-правового и другого непроцессуального

принуждения. Понятие «принуждение в уголовном процессе» шире и включает в себя понятие «уголовно-процессуальное принуждение».

Таким образом, под мерами принуждения мы понимаем предусмотренные законом процессуальные средства принудительного характера, избираемые и применяемые компетентным должностным лицом в пределах его полномочий (органом дознания, дознавателем, следователем или судом) к строго определенному кругу участников уголовного судопроизводства при наличии законных оснований и условий в целях обеспечения надлежащего поведения участников процесса, пресечения правонарушений со стороны этих лиц, а также обеспечения установленного порядка уголовного судопроизводства, надлежащего исполнения приговора и обеспечения назначения уголовного судопроизводства.

Не вдаваясь в характеристику каждой меры уголовно-процессуального принуждения, следует отметить, что раздел IV предусматривает следующие меры, связанные с изоляцией от общества: задержание подозреваемого; задержание обвиняемого, объявленного в розыск; домашний арест; заключение под стражу.

Меры процессуального принуждения следует отличать от уголовно-процессуальных санкций и уголовно-процессуальной ответственности. Санкция - это нормативное определение принуждения как результата нарушения диспозиции нормы. Меры процессуального принуждения могут применяться без нарушения диспозиции какой-либо нормы права в превентивных целях (обеспечение гражданского иска путем наложения ареста на имущество). В то же время не все санкции реализуются принудительно (например, санкции ничтожности отмененного процессуального акта). Санкции предусматривают уголовно-процессуальную ответственность - воздействие на нарушителя процессуальных норм, связанное с негативной официальной оценкой его действий. Такая ответственность также не совпадает с мерами процессуального принуждения, которые могут иметь превентивный характер.

#### **Список использованной литературы:**

1. Братусь Н.С. Юридическая ответственность и законность. М., 1976.
2. Лейст О.Э. Санкции и ответственность по советскому праву. М., 1981.
3. Корнуков В.М. Меры процессуального принуждения в уголовном судопроизводстве. Саратов, 1975.
4. Петрухин И.П. Природа уголовно-процессуального принуждения. В сб.: Суд и применение закона. М., 1982. С. 63-73.
5. Элькинд Л.С. Цели и средства их достижения в советском уголовно-процессуальном праве. Л., 1976. С. 88.
6. Лейст О.Э. Проблемы принуждения по советскому праву // Вестник МГУ. 1976. № 4. С. 17.
7. Коврига З.Ф. Уголовно-процессуальное принуждение. Воронеж, 1975. С. 30; Каминская В.И. Охрана прав и законных интересов граждан в уголовно-процессуальном праве // Советское государство и право. 1968. № 10. С. 3.
8. Калиновский К.Б. Меры уголовно-процессуального принуждения. Учебное пособие. СПб.: Санкт-Петербургский университет МВД России, 2006.
9. Петрухин И.Л. Свобода личности и уголовно-процессуальное принуждение. М., 1985. С. 53-55.

## ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАТЕГОРИЯ

В гл. 52 Трудового кодекса РФ определена специфика правового положения особой группы субъектов трудового права – работников, осуществляющих педагогическую деятельность или педагогических работников, научно-педагогических работников.

До принятия Федерального закона № 273-ФЗ легальное определение педагогического работника отсутствовало в законодательстве. В новом Законе «Об образовании»<sup>1</sup> дано легальное определение понятия «педагогический работник». Из данного определения можно выделить следующие признаки, присущие педагогическим работникам: 1) работа по трудовому договору или служебному контракту (например, образовательные учреждения Минобороны, МВД); 2) работа в образовательной организации; 3) трудовая функция включает в себя обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности. Законодатель относит к педагогическим работникам учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования, преподавателей, педагогов-организаторов, учителей-логопедов, педагогов-психологов и т.д.

Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих по соответствующим должностям педагогических, научно-педагогических и руководящих работников образования. Квалификационные характеристики большей части должностей педагогических работников содержат требования к направлению профессиональной подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, либо деятельности в образовательном учреждении. Кроме того, для педагогических работников устанавливаются профессиональные стандарты, которым они должны соответствовать. Создание профессиональных стандартов педагогов базируется на исследованиях ученых и специалистов в данной области, опирается на документы европейских и национальных структур квалификаций.

Стоит обратить внимание на понятие правового статуса педагогического работника. Под ним законодатель понимает совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

Как участники трудовых отношений педагогические работники имеют и специальные трудовые права и социальные гарантии, среди которых право на сокращенную продолжительность рабочего времени (не более 36 часов работы в неделю); право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года; право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы; право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости при наличии 25-летнего стажа педагогической работы и в порядке,

установленном законодательством РФ; право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, и право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда. Другими федеральными законами и законодательными актами отдельных субъектов РФ могут предусматриваться дополнительные социальные гарантии, а также более детально регулироваться социальные права педагогов. В целях защиты установленного правового статуса педагогических работников, законом предусматривается ряд прав, прямо не связанных с осуществлением образовательного процесса, но касающихся организации деятельности образовательных учреждений: право на участие в управлении образовательной организацией; право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации; право на объединение в общественные профессиональные организации.

Говоря о выделении среди прочих должностей категории педагогических работников необходимо обратить внимание на особенности регулирования их труда, среди которых необходимо обозначить: 1) образовательный ценз, при соответствии которому работник допускается к педагогической деятельности; 2) особенности заключения и расторжения трудового договора с педагогическими работниками; 3) особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических работников; 4) обязательность периодического повышения квалификации, прохождения аттестации, прохождения медосмотров; 5) особенности оплаты труда педагогических работников.

#### **Список использованной литературы**

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 31.12.2014, с изм. от 02.05.2015) Об образовании в Российской Федерации // Собрание законодательства РФ, 31.12.2012., № 53 (ч. 1). Ст. 7598.
2. Антипова Н.В. Специфика профессиональной деятельности как критерий дифференциации правового регулирования социального обеспечения отдельных категорий граждан // Актуальные проблемы российского права. 2013. № 4. С. 442-446.
3. Лукинова С.А. О статусе преподавателя вуза в трудовом праве // Юридические исследования. Ставрополь: ФГАОУ ВПО "Северо-Кавказский федеральный университет". 2013. № 1. С. 86-94.

© Кудина С.В., 2015

## **СОДЕРЖАНИЕ**

### **БИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ**

- Кондакова М.О.  
ПРИЧИНЫ ВОЗМОЖНОЙ МИГРАЦИИ  
ЖЕНЩИН ГОРОДА ИРКУТСКА В РАЗНОЙ ВОЗРАСТНОЙ  
КАТЕГОРИИ И ИХ ПОСЛЕДСТВИЯ 3

### **ГЕОГРАФИЧЕСКИЕ НАУКИ**

- Каледин В.Н.  
ИНДИЯ В СОВРЕМЕННОЙ МИРОВОЙ ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА 7
- Разумова Е.В., Новикова Л.Н., Фокина А.М.  
СОКРОВИЩА КУЛЬТУРЫ ТУВЫ 9

### **ГЕОЛОГО-МИНЕРАЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ**

- Куликова М.А.  
МОНИТОРИНГОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЕ  
ПОЧВЕННО-РАСТИТЕЛЬНОГО  
ПОКРОВА С ПРИМЕНЕНИЕМ РЕНТГЕНОВСКОЙ ТЕХНИКИ 14
- Ухова Н.Н., Худоногова Е.В.  
ПРИМЕНЕНИЕ КОМПЛЕКСА ХИМИЧЕСКИХ МЕТОДОВ  
ДЛЯ ИССЛЕДОВАНИЯ ОБРАЗЦОВ ГИПСОВОГО КАМНЯ 16

### **МЕДИЦИНСКИЕ НАУКИ**

- Куркина Л. В.  
МОНИТОРИНГ ИНДЕКСА ЗДОРОВЬЯ СТУДЕНЧЕСКОЙ  
МОЛОДЕЖИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В ВУЗЕ 21
- Рустамова Х.Е., Мияссарова М.М., Нодирова Ю.  
ХАРАКТЕРИСТИКА ФАКТОРОВ РИСКА ИШЕМИЧЕСКОЙ  
БОЛЕЗНИ СЕРДЦА 24

### **ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ**

- Suhova A.S., Selezneva I.G.  
IMPROVING OF THE ACCURACY AND ADAPTABILITY  
OF CURRENT AND FINAL STUDENT'S PROGRESS 27
- Бавыкин Е.А., Куванов В.А., Куванов Я.А.  
ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ГИБКОСТИ ТУЛОВИЩА  
16-17 ЛЕТНИХ БОРЦОВ ГРЕКО-РИМСКОГО СТИЛЯ 30
- Вандышева Л.В.  
СЕМЕЙНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО, КАК ПЕРСПЕКТИВНОЕ  
НАПРАВЛЕНИЕ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ С СЕМЬЕЙ 33

Белянина М.А., Воронина Ю.В., Мартиросова Т.А. РАЦИОНАЛЬНОЕ ПИТАНИЕ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ СТУДЕНТОВ	36
Ильина Е.К., Емельянов В.В., Иванов А.В. ЭКСТРЕМИЗМ И ЕГО ПРОФИЛАКТИКА	39
Короб В.Л. РАБОТА КУРАТОРА СО СТУДЕНТАМИ В ВУЗЕ И ЕЕ ОСОБЕННОСТИ	41
Курганкова А.А. ПРАВОВОЕ ВОСПИТАНИЕ КАК МЕТОД БОРЬБЫ С КОРРУПЦИЕЙ	43
Ельчанинова Г.Г., Мельников Р.А. ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЕ ЗАДАЧИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ МАТЕМАТИКИ	46
Коновалов Е.Ф., Саункина О.А. ТЕХНОЛОГИЯ ПЛАНИРОВАНИЯ РАБОТЫ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ (из опыта работы учителя)	48
Сидоров Д.Г., Большев А.С. АНАЛИЗ МЕДИКО-ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ФОРМИРОВАНИЕ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ У СТУДЕНТОВ ВУЗА	51

### **ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ**

Бабина А.А., Утусиков С.А. К ПРОБЛЕМЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ ЛИЧНОСТИ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИВАЮЩЕГОСЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОСТРАНСТВА	54
Костина Л.М. ИНДИВИДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ЛИЧНОСТИ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ В НЕПРЕРЫВНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ	56
Харитонов Т.В. ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МЫШЛЕНИЯ БУДУЩЕГО УЧИТЕЛЯ МУЗЫКИ	57
Харитонов Т.В. ФАКТОРЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕФОРМАЦИИ ЛИЧНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА	60

## СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

- Головкина О.С.  
ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ  
ПРЕДПРИЯТИЙ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ 63
- Кибальникова А.М., Здоренко В.Л.  
ФИЗИЧЕСКАЯ АКТИВНОСТЬ КАК ОСНОВА  
ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ СТРАНЫ 64

## ФИЛОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

- Вайкум Л.А.  
СОВЕТСКИЙ ДИСКУРС В РОМАНЕ Т. ТОЛСТОЙ «КЫСЬ» 68
- Рублёв К.А., Воробьёва Т.А.  
«ТАНЦУЮЩИЙ» КОНФЛИКТ В РАССКАЗЕ ВАСИЛИЯ  
ШУКШИНА О ПРИЛАВКЕ В СЕЛЬПО И ДРАКЕ В ЧАЙНОЙ 70
- Погребная Я.В.  
КНИГА ЮРИЯ БУЙДЫ «ПОСЛАНИЕ ГОСПОЖЕ МОЕЙ ЛЕВОЙ РУКЕ»:  
ПРОБЛЕМА ХУДОЖЕСТВЕННОЙ ЦЕЛОСТНОСТИ 72
- Яковлева Г.П.  
К ВОПРОСУ О ПЕРЕВОДЕ 76

## ИСТОРИЧЕСКИЕ НАУКИ

- Каргаполова Г. И., Донгак В. Ч.  
ЮРТА – СВОЕОБРАЗНЫЙ МИР КОЧЕВНИКОВ 80
- Князький И. О.  
МАРК УЛЬПИЙ ТРАЯН СТАРШИЙ В ИУДЕЙСКОЙ ВОЙНЕ 82

## ТЕХНИЧЕСКИЕ НАУКИ

- Бондаренко Ю.А., Федоренко М.А., Санина Т.М.  
ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТИРОВАНИЯ  
ПРИСТАВНЫХ СТАНКОВ ДЛЯ ВОССТАНОВЛЕНИЯ  
ГЕОМЕТРИЧЕСКОЙ ТОЧНОСТИ НАРУЖНЫХ  
И ВНУТРЕННИХ ПОВЕРХНОСТЕЙ ВРАЩЕНИЯ БЕЗ ИХ ДЕМОНТАЖА 85
- Жаугашарова Г.Д.  
МОДЕЛИ И МЕТОДЫ КОМПЛЕКСНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ  
МЕДИКО-БИОЛОГИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ В ЭНДОКРИНОЛОГИИ 86
- Ильмурзина Е.Ф., Ильмурзина С.Ф.  
ХОЛОДОПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ КАК ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЙ  
КРИТЕРИЙ ПРИ ПРОЕКТИРОВАНИИ ГАЗОВОЙ  
ХОЛОДИЛЬНОЙ МАШИНЫ СТИРЛИНГА 88

Макаров В.А., Асадова Ю.С., Тютяев Р.Е. МЕТРОЛОГИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАЗОАНАЛИТИЧЕСКИХ ТЕЧЕЙСКАТЕЛЕЙ	93
Провоторова М.А., Никулина Н.С., Никулин С.С. КОАГУЛЯЦИЯ БУТАДИЕН-СТИРОЛЬНОГО ЛАТЕКСА ОТХОДОМ СВЕКЛОСАХАРНОГО ПРОИЗВОДСТВА	99
Сайфуллина А.Ш. ОБ ОБЕСПЕЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА БЕЗОПАСНОСТИ НА НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ЗАВОДАХ	101
<b>ФИЛОСОФСКИЕ НАУКИ</b>	
Бады - Суур Н.Д. МОНГУШ КЕНИН-ЛОПСАН – ЖИВОЕ НАСЛЕДИЕ ШАМАНИЗМА	103
<b>ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ</b>	
Бойко А.А. 12 СПОСОБОВ ЭФФЕКТИВНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА	106
Бушина К.Э., Попов А.Б. СОЦИОНИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ	110
Джангазаева Р.Н. СУЩНОСТЬ ПРОБЛЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	112
Диваева Л.И., Еникеев Б.И. ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА	117
Диваева Л.И. РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ КОМПАНИИ	121
Духанов А.А. УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРОЙ, КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ В СФЕРЕ УСЛУГ	123
Духанов А.А. ИНФОРМАЦИЯ КАК БАЗОВЫЙ РЕСУРС УПРАВЛЕНИЯ	127
Егорова Е.С. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА ДОРОЖНОГО СТРОИТЕЛЬСТВА: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ	129
Еникеев Б.И. ВЛИЯНИЕ САНКЦИЙ СТРАН ЗАПАДА НА ЭКОНОМИКУ РОССИИ	133



Захарченко Е.С. К ВОПРОСУ ПРОЕКТИРОВАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ИНСТИТУТОВ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ	137
Зуев А.А. КОРПОРАТИВНЫЕ ПЕНСИОННЫЕ ПРОГРАММЫ В МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА	140
Карюкина О. Г. МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ АУДИТА	143
Ковальская А.А. СОСТАВЛЕНИЕ И ВНЕДРЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ИНСТРУКЦИЙ: ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ И ПУТИ РЕШЕНИЯ	145
Макаренко С.В., Попов Алексей Борисович ОПЛАТА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ РАБОТЫ	148
Новаторов В.Е. ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ РЕКЛАМНОГО РЫНКА В РОССИИ	150
Павлусенко А.С. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ: ПРОБЛЕМА СОТРУДНИКА ИЛИ РАБОТОДАТЕЛЯ?	153
Павлусенко А.С. КОНФЛИКТЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ: АНАЛИЗ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ ПРИЧИН И МЕТОДЫ ИХ ПРОФИЛАКТИКИ	155
Павлюкевич М.П. ДИАГНОСТИКА МОТИВАЦИОННОГО ПРОФИЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ, КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА	158
Сычева И.Н., Пермякова Е.С. УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ	163
Фомина Е.А. ПУТИ АКТИВИЗАЦИИ ИННОВАЦИОННО-ИНВЕСТИЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ЖИЛИЩНОЙ СФЕРЫ	166
Харитонов А.Ю. СРАВНЕНИЕ МСФО И РПБУ, ПУТИ ТРАНСФОРМАЦИИ ОТЧЁТНОСТИ	167
Шарафутдинова Л.Р. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ И ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА	174

## ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

Васильев А.М., Васильева Н.А. НОРМЫ УГОЛОВНО-ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПРАКТИКА ИХ ТОЛКОВАНИЯ И ПРИМЕНЕНИЯ ПРИ ЗАДЕРЖАНИИ ПОДОЗРЕВАЕМОГО, ОБВИНЯЕМОГО	177
Качур А.Н. СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТИТУТА АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ	181
Копченко И.Е. МЕРЫ ПРОЦЕССУАЛЬНОГО ПРИНУЖДЕНИЯ В УГОЛОВНОМ СУДОПРОИЗВОДСТВЕ: ПОНЯТИЕ, КЛАССИФИКАЦИЯ, СИСТЕМА	183
Кудина С.В. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ РАБОТНИКИ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАТЕГОРИЯ	187

## **Уважаемые коллеги!**

**Агентство международных исследований приглашает Вас принять участие в Международных научно-практических конференциях.**

Конференции проводятся заочно, без упоминания формы проведения в сборнике статей.

Авторские печатные экземпляры сборников высылаются заказными бандеролями участникам конференции на почтовые адреса, указанные в заявках, а электронные варианты сборников будут в полнотекстовом варианте доступны на сайте, в течение 7 рабочих дней после проведения конференции.

Все участники конференции получают индивидуальные именные сертификаты.

**Организационный взнос за участие в конференции от 150 руб/стр.  
Минимальный объем 3 страницы.**

**Взнос покрывает расходы, связанные с печатью сборника материалов конференции и его почтовой пересылкой участникам.**

Полный перечень конференций, проводимых Агентством международных исследований представлен на сайте [allconf.info](http://allconf.info)



**С уважением, Оргкомитет конференции**

**e-mail: [conf@ami.im](mailto:conf@ami.im)**

**Web: [ami.im](http://ami.im)**

**Тел. +79677883883**

Научное издание

**НОВАЯ НАУКА:  
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ  
И ПУТИ РАЗВИТИЯ**

**Сборник статей  
Международной научно-практической конференции  
09 июня 2015 г.**

В авторской редакции

Подписано в печать 11.06.2015 г. Формат 60x84/16.

Усл. печ. л. 11,30. Тираж 500. Заказ 18.

**Отпечатано в редакционно-издательском отделе  
АГЕНТСТВА МЕЖДУНАРОДНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

**453000, г. Стерлитамак, ул. С. Щедрина 1г.**

**conf@ami.im**

**+79677883883**