

Министерство образования и науки Российской Федерации
Департамент образования и науки администрации Приморского края
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Владивостокский государственный университет экономики и сервиса»

**ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВУЗОВ – НА РАЗВИТИЕ
ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО РЕГИОНА РОССИИ И СТРАН АТР**

**Материалы XVII международной научно-практической конференции
студентов, аспирантов и молодых исследователей**

(28–29 апреля 2015 г.)

В пяти томах

Том 3

Под общей редакцией д-ра экон. наук О.Ю. Ворожбит

Владивосток
Издательство ВГУЭС
2015

УДК 74.584(255)Я431
ББК 378.4
И73

Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР [Текст] : материалы XVII междунар. науч.-практ. конф. студентов, аспирантов и молодых исследователей (28–29 апреля 2015 г.) : в 5 т. Т. 3 / под общ. ред. О.Ю. Ворожбит; Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2015. – Т. 3. – 438 с.

ISBN 978-5-9736-0319-9
ISBN 978-5-9736-0341-0

Включены материалы XVII международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых исследователей «Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР», состоявшейся во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (г. Владивосток, 28–29 апреля 2015 г.).

Том 3 представляет широкий спектр исследований молодых ученых и студентов вузов Дальнего Востока и других регионов России, ближнего и дальнего зарубежья, подготовленных в рамках работы секций конференции по следующим темам:

- Актуальные проблемы частного права в современной юриспруденции
- Публичное право на современном этапе и основные тенденции его развития
- Актуальные проблемы правовой политики Российского государства
- Политическое и социальное развитие российского Дальнего Востока: проблемы и перспективы
- Реализация социально-экономической политики в аспекте повышения эффективности государственного, муниципального управления в ДВФО
- Туризм – перспективная модель развития общества
- Современные тенденции в управлении персоналом

УДК 74.584(255)Я431
ББК 378.4

ISBN 978-5-9736-0319-9
ISBN 978-5-9736-0341-0

© Владивостокский государственный университет
экономики и сервиса, издание, 2015

СОДЕРЖАНИЕ

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЧАСТНОГО ПРАВА В СОВРЕМЕННОЙ ЮРИСПРУДЕНЦИИ

<i>Быбочкин А.В.</i> К проблеме злоупотребления процессуальными правами участниками арбитражного судопроизводства в Российской Федерации.....	7
<i>Ващенко Т.О.</i> Этапы процедуры эмиссии ценных бумаг.....	11
<i>Владимиров К.А.</i> Преимущественное право покупки как корпоративное гражданское право.....	14
<i>Дегальцева Л.А.</i> Применение гражданско-правовой ответственности к членам органов управления акционерным обществом.....	16
<i>Иванов Н.Е.</i> Правовые механизмы противодействия корпоративному шантажу: анализ судебной практики.....	19
<i>Коваль А.В., Алексеев А.П.</i> Практика и особенности участия стран постсоветского пространства в инвестиционных спорах в рамках МЦУИС.....	22
<i>Козенкова Я.Е., Алексеев А.П.</i> Товарищество собственников недвижимости как новый субъект гражданского права.....	27
<i>Колмогоров А.Д.</i> Правовые основы перехода государственного имущества Украины в собственность Республики Крым и Российской Федерации в связи с присоединением Крыма к Российской Федерации.....	29
<i>Кустова В.О.</i> Ответственность единоличного исполнительного органа АО за убытки, причиненные корпорации в связи с принятыми им решениями.....	31
<i>Липина В.В.</i> Преступность военнослужащих.....	35
<i>Родионов Е.С.</i> Проблемы защиты прав владельцев ценных эмиссионных бумаг.....	37
<i>Седова Е.А.</i> Совершенствование института тайны усыновления в контексте обеспечения тайны усыновления.....	40
<i>Транковская Е.Д.</i> Защита иностранных инвестиций в международном праве.....	43
<i>Хандога Н.А.</i> Обычаи международного инвестиционного права.....	47
<i>Шумик К.Г.</i> Обеспечение единства судебно-арбитражной практики как гарантия защиты прав юридических лиц.....	49

ПУБЛИЧНОЕ ПРАВО НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ И ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЕГО РАЗВИТИЯ

<i>Акушевич В.С.</i> Криминологическая характеристика женщин, совершающих детоубийство.....	52
<i>Алсаева С.Б.</i> Детерминанты преступности несовершеннолетних.....	54
<i>Иващук А.Е., Завгородняя А.И.</i> Условия и причины формирования личности насильственного преступника.....	56
<i>Козлова Е.Е., Перижогина Ю.Д.</i> Страхование гражданской ответственности медицинских организаций.....	59
<i>Прокопенко А.И.</i> Административно-правовые запреты, направленные на защиту охотничьих ресурсов.....	62
<i>Седова Е.А.</i> Уголовная ответственность юридических лиц: «за» и «против».....	65
<i>Сергиенко Э.Э.</i> Компаративный анализ конструкций уголовно-правовых запретов, косвенно направленных на защиту земельных ресурсов, в законодательстве России и Казахстана.....	69
<i>Солоненко О.А.</i> Виды мошенничества.....	72

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВА

<i>Ахметшина В.А.</i> Проблемы обеспечения территориальной целостности государства в XXI веке. Соотношение федерального и регионального аспектов.....	74
<i>Ванкеева А.Б., Солчак С.В.</i> Развитие таможенной службы Российской империи по Таможенному уставу по Азиатской торговле 1817 г.	77
<i>Пономарёва М.А., Полякова А.С.</i> Проблемы и перспективы нормопроектирования в государствах переходного типа на федеральном и региональном уровне	79
<i>Попович А.Ю.</i> Развитие таможенного законодательства России в первой четверти XIX века	82

ПОЛИТИЧЕСКОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РОССИЙСКОГО ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

<i>Бабко Д.С., Лаврентьев А.В.</i> Опыт и проблемы регулирования приграничных автотранспортных коммуникаций между российским Дальним Востоком и КНР в начале XXI века	85
<i>Богач А.С., Ерохин В.Э., Меженин Н.И.</i> Мотивации студентов в процессе практико-интегрированного обучения.....	87
<i>Васильева Т.А.</i> Совершенствование управления социальной сферой муниципального образования.....	90
<i>Герасимова А.А., Лаврентьев А.В.</i> «Свободный порт» Владивосток: история и современные условия создания.....	92
<i>Гессе И.Н., Черкасова Э.З.</i> Миграционные потоки Приморского края. Анализ и выявление причин оттока населения	94
<i>Голянкин Е.О.</i> Программы поддержки молодых семей в сфере жилищного строительства и их реализация (на примере Приморского края).....	97
<i>Грудина А.С.</i> Демографическое положение в Приморском крае	99

<i>Дё С.В.</i> Совершенствование организационной культуры на примере морской транспортной компании	101
<i>Киракосян Г.Г.</i> Социализация детей из неблагополучных семей (на примере МБОУ СОШ №32 г. Владивостока)	104
<i>Коваль А.К.</i> Профессиональная ориентация как основное направление обеспечения занятости современной молодежи в России	106
<i>Коняева Н.В.</i> Механизмы получения студентами востребованных работодателем профессиональных знаний, умений и навыков (на примере ВГУЭС)	109
<i>Коровина А.С.</i> Разработка археологической экскурсии для школьников на территорию Екатерининского городища	112
<i>Костырева Д.Е.</i> Государственная поддержка молодежных инициатив на территории города Владивостока	114
<i>Лозовицкая И.А., Сотникова О.Б.</i> Использование NFC технологии в г. Находка на примере образовательного учреждения	118
<i>Луценко Е.А.</i> ВСТО или энергетическая «Транссибирская магистраль»	121
<i>Сидорова Н.И., Костикова О.Н.</i> Создание агломерации на территории Приморского края	123
<i>Слободенюк Е.А.</i> Молодежное предпринимательство в Приморском крае: состояние и перспективы	125
<i>Суркова Ю.Э.</i> Проблемы и перспективы реализации инвестиционной политики в Приморском крае	131
<i>Тарантаев А.Д.</i> Анализ и прогнозирование влияния санкций и контрсанкций на потребителя в Приморье	134
<i>Тряпичкина А.О., Кияшко Е.Ю.</i> Анализ современного состояния экономической активности молодежи	137
<i>Хомич С.С.</i> Анализ системы дополнительного образования в подготовке молодых предпринимателей	139

РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В АСПЕКТЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО, МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ДВФО

<i>Ермошин Е.В.</i> Разработка концепции молодежной политики ВГУЭС с позиции развития студенческого самоуправления	142
<i>Колесникова А.Е.</i> Пути повышения эффективности системы муниципального управления	144
<i>Копылова Е.О., Ковалева Е.А., Леонович В.Е.</i> Анализ и перспективы социально-экономического развития г. Фокино	146
<i>Крылова И.А., Шингарева А.А., Латкин А.П.</i> Политика России на Дальнем Востоке: царская Россия и наши дни	148
<i>Маслов А.С.</i> Необходимость промышленных предприятий в социально-экономической среде муниципальных образований	154
<i>Медюков Ю.В.</i> Социально-экономическая значимость государственных и муниципальных предприятий	156
<i>Мишукова Т.С.</i> Оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления в сфере здравоохранения Находкинского городского округа	158
<i>Молькова Н.Н., Дмитрук О.В.</i> Современные подходы к разработке эффективных систем оплаты труда	160
<i>Пшеничная О.С.</i> Проблемы оплаты труда в рыночной экономике	162
<i>Снегирева Э.Н.</i> Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы	165

ТУРИЗМ – ПЕРСПЕКТИВНАЯ МОДЕЛЬ РАЗВИТИЯ ОБЩЕСТВА

<i>Архипова Ю.А., Бурилова В.С.</i> Военно-историческая тематика в экскурсионном комплексе г. Владивостока	168
<i>Асеев Д.С.</i> Разработка бизнес-плана строительства роллердрома на базе отдыха	172
<i>Ахременко С.Д.</i> Проблема организации культурных программ в туризме Приморского края (на примере ООО «Каникулы»)	175
<i>Барabanов М.И., Магалиш Т.Л.</i> Современные аспекты рекламной деятельности в условиях функционирования предприятий туризма и сервиса (на примере ЗАО «Интурист» г. Спасск-Дальний)	177
<i>Березницкая В.В., Кожушко Е.В.</i> Роль туризма в модернизации Вьетнама	180
<i>Бобкова О.Е., Руденко Л.Л.</i> Совершенствование качества гостиничных услуг на примере ИП Киреева В.В. гостиница «Спорт», г. Партизанск	184
<i>Бойцова Е.А.</i> Стратегический анализ при формировании туристско-рекреационного кластера «Горный ключ» на территории Кировского муниципального района	188
<i>Горлач А.И., Руденко Л.Л.</i> Особенности сервисного обслуживания в бизнес-отелях	191
<i>Гужва А.Ю., Ильяшенко Е.С.</i> Этнографический потенциал Республики Корея для организации туристских маршрутов	193
<i>Ден В.Г., Гомилевская Г.А.</i> Гастрономический туризм	197
<i>Евменчук Е.В.</i> Событийный туризм как средство экологического воспитания школьников	202
<i>Журавлёва А.А.</i> Разработка пакета экскурсионных туров для школьников в центральные города России: Москва, Санкт-Петербург, Сочи	203
<i>Козий П.В., Бурилова В.С.</i> Образовательный туризм на рынке г. Владивостока: проблемы и современные тенденции развития	206

<i>Копылова М.А., Руденко Л.Л.</i> Особенности развития гостиничной инфраструктуры в Партизанском городском округе	209
<i>Костюченко С.А.</i> Анализ рынка туристских услуг России и Приморского края: состояние, тенденции, факторы роста и барьеры	213
<i>Крень И.И., Гомилевская Г.А.</i> Кластерный подход к управлению туризмом на территориальном уровне (на примере ТРК «Горный ключ» на территории Кировского муниципального района, Приморский край)	216
<i>Кулик В.А., Нарута Я.С.</i> Проблемы и перспективы развития экстремальных видов туризма в Приморском крае	219
<i>Лаптева В.В., Ходова С.С.</i> Мотивация персонала в туристической отрасли	221
<i>Лукашкина М.Е., Григорюк Е.О., Руденко Л.Л.</i> Основные принципы «философии гостеприимства» известных гостиничных сетей	224
<i>Лутов В.П.</i> Инновационные методы продвижения молодежных событийных туров	228
<i>Ляшенко Е.Г., Арсентьева А.В.</i> Влияние информационных технологий на развитие самостоятельного туризма	234
<i>Майдан А.Е.</i> Особенности лечебно-оздоровительного туризма	238
<i>Назаров А.С., Магалиш Т.Л.</i> Туризм – перспективная модель развития общества	240
<i>Никулина А.И., Бондарь М.В.</i> К вопросу разработки спортивных тематических мероприятий в событийном туризме	244
<i>Никулина В.И., Бондарь М.В.</i> Велнес-услуги как составляющая здорового образа жизни (на примере ГК Аванта г. Владивосток)	247
<i>Норкин Р.П.</i> Повышение безопасности и культурного уровня туризма на базе высокоинформативного веб-портала	249
<i>Носова Ю.А., Бондарь М.В.</i> Продвижение турпродукта: опыт рекламного размещения в социальных сетях (на примере ООО «ДВ Фрегат Аэро» г. Владивосток)	251
<i>Подшивайлов А.А.</i> Китайско-российское сотрудничество в туризме	255
<i>Приходько А.А., Бурилова В.С.</i> Разработка концепции продвижения туристско-рекреационных кластеров на примере Приморского края	257
<i>Ракин Н.А., Руденко Л.Л.</i> Формирование современных бизнес-моделей в индустрии гостеприимства	264
<i>Скиданенко А.П.</i> Медицинский туризм в Сингапуре: преимущества и недостатки	266
<i>Тюрин Д.Я.</i> Перспективы развития сельского туризма в Приморском крае на примере ООО «Лотос-тур»	269
<i>Харина Г.Н., Толстых И.Н.</i> Особенности развития культурного туризма в городе Владивостоке	272
<i>Чистохина А.Ю., Арсентьева А.В.</i> Анализ удовлетворенности потребителей услуг ресторанов корейской кухни в Приморском крае	274
<i>Шеретова В.А., Латкин А.П.</i> Въездной туризм в Приморском крае: тенденции, проблемы и новые приоритеты	278
<i>Шестернина А.В.</i> Особо охраняемые природные территории. Возможности и перспективы развития	281
<i>Шрамкова О.П., Березнюк К.С.</i> Гостеприимство как секретный элемент обслуживания в сфере услуг	285
<i>Шульгина М.А., Руденко Л.Л.</i> Оценка конкурентоспособности ГРК «Аванта» на рынке бизнес-отелей Владивостока	287
<i>Щербатова Л.Н.</i> Проблемы интеркультурной адаптации иностранных студентов в студенческом городке ВГУЭС	291

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

<i>Акишева А.В., Грицан Д.Г.</i> Кадровый потенциал организаций индустрии развлечений	294
<i>Алексеев С.О., Костикова О.Н.</i> Разработка стратегии управления персоналом ООО Рамзай-ДВ, город Артем	297
<i>Андреев В.В., Степаненко Е.П.</i> Особенности подбора специалистов по кадрам в круизную компанию	300
<i>Бехтерева А.В.</i> Кадровый аудит и потенциал в ООО «Да Вингс», г. Владивосток	302
<i>Бойченко Е.С., Юрлина К.Ю.</i> Организация рабочего места как фактор повышения эффективности трудового процесса	304
<i>Бурдеева Н.В., Ерусланова Г.И.</i> Особенности кадрового делопроизводства на предприятиях малого и среднего бизнеса	307
<i>Вовина М.С., Майдан А.Н.</i> Особенности подбора персонала в туристической отрасли на примере компании ООО «Пегас Туристик»	311
<i>Волкова Е.А.</i> Аудит кадрового потенциала и его роль в развитии организации	313
<i>Гуменюк М.Г., Дмитрук О.В.</i> Мотивация и стимулирование трудовой деятельности на примере муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом культуры п. Врангель» Находкинского городского округа	316
<i>Демина Е.О.</i> Анализ эффективности источников привлечения персонала	318
<i>Денисова Е.И.</i> Система показателей эффективности персонала	321

<i>Домарева А.С., Костикова О.Н.</i> Организация управления адаптацией персонала на примере Министерства чрезвычайных ситуаций	324
<i>Киреева А.А., Пантелейкина С.С.</i> Учет, анализ и аудит персонала в ОАО «Ростелеком» (Арсеньевский ЛТЦ).....	326
<i>Киселева К.В., Ким К.А.</i> Привлечение и удержание молодых специалистов в организациях.....	329
<i>Клеменчук Д.А., Колоколова Л.А.</i> Бейдж как элемент корпоративной культуры ВГУЭС.....	331
<i>Коваленко Е.В.</i> Технология разработки принятия управленческого решения.....	334
<i>Коптелова В.Л.</i> Особенности проведения кадрового аудита в компаниях торговой сферы.....	337
<i>Корикова К.Е.</i> Заработная плата как экономический метод управления персоналом.....	339
<i>Кузнецова Ю.Ю.</i> Разработка формы мониторинга достижений студентов в ФГБОУ ВПО ВГУЭС, г. Владивосток.....	341
<i>Кукарцева Е.В., Костикова О.Н.</i> Разработка предложений по созданию эффективной системы внутрифирменного обучения и повышения квалификации кадров на примере ООО Управляющая компания «Дальневосточный регион».....	344
<i>Курилова О.Ю.</i> Компетентностный подход к подбору персонала в телекоммуникационной сфере на примере единого контактного центра ОАО «Ростелеком».....	347
<i>Кухарев А.Н., Прокофьева Э.В.</i> Деловая оценка персонала как элемент кадрового планирования.....	350
<i>Куц О.А., Дмитрук О.В.</i> Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения службы управления персоналом ПАО «НСРЗ».....	353
<i>Лошкарёва Г.В.</i> Профилактика профессионального выгорания.....	356
<i>Майзель В.А., Одайкина О.И.</i> Специфика мотивации персонала в организациях сферы обслуживания.....	358
<i>Максимов И.С., Панина А.В., Максимова Л.В.</i> Создание базы данных кадрового учета организации.....	360
<i>Мин Ю.Ю.</i> Аудит кадрового потенциала в ООО «ТФМ-Пасифик», г. Владивосток	364
<i>Михайлов И.С.</i> Разработка модели компетенций для сотрудников протокольного отдела Администрации Приморского края г. Владивосток.....	365
<i>Михалькова Е.А.</i> Диагностика кадрового потенциала в организациях строительной сферы.....	368
<i>Мустафаева Н.Ю.</i> Геймофикация как современная персонал-технология.....	371
<i>Новолаева А.А.</i> Организация системы внутрифирменного обучения персонала на примере «30 СРЗ».....	373
<i>Павелко Ю.В., Костикова О.Н.</i> Проблемы совершенствования организационной структуры управления персоналом на примере ОАО «НБАМР».....	375
<i>Пан Н.Ю.</i> Формирование конфликтологической компетентности сотрудников в организации.....	378
<i>Полищук М.С.</i> Кадровый аудит и диагностика кадрового потенциала ОАО «Владивостокский морской торговый порт».....	381
<i>Причалова О.А., Савицкая Д.И., Евушко Ю.Э., Бажин А.С.</i> Особенности профессионального развития и карьерного роста специалистов, занимающихся управлением брендом организации.....	383
<i>Причалова О.А., Савицкая Д.И., Евушко Ю.Э., Бажин А.С.</i> Особенности поведения участников рынка труда в условиях динамики экономического кризиса	386
<i>Пушкина А.С., Ким С.В.</i> Практические аспекты кадрового аудита на примере организации «Штыковские пруды».....	389
<i>Роевко Н.О.</i> К вопросу о диагностике персонала кадровой компании «Nova Consulting».....	392
<i>Романова Г.С.</i> Тренинг «Карьерный менеджмент» как технология развития общекультурных компетенций.....	394
<i>Семиряжко А.Е.</i> Технологии высвобождения персонала в период кризиса: опыт торговой компании.....	397
<i>Сипейко А.Е.</i> Совершенствование политики управления персоналом в банке.....	399
<i>Скурлатова Е.В.</i> Основные аспекты кадровой политики современной организации.....	403
<i>Слободян Е.Л., Чуйкова Е.Э.</i> Делегирование полномочий и регламентация как способы борьбы с «ловушкой основателей» по И. Адизесу	405
<i>Фатьянова М.С., Носова А.Ю.</i> Региональный центр «Старт-Карьера»: помощь в трудоустройстве студентов.....	408
<i>Чамбайшин Е.М., Подорванова А.С., Бажин А.С.</i> Обучение и сертификация как факторы карьерного роста специалистов по работе с клиентами.....	410
<i>Шалкина С.Э.</i> Проблемы управления сферой труда и занятости в малых городах, на примере КГБУ «Центр занятости населения», г. Партизанск.....	413
<i>Шамраева Э.А., Панина А.В., Бажин А.С.</i> Особенности управления командой профессионалов, участвующих в разработке инновационного продукта	416
<i>Шамраева Э.А., Панина А.В., Бажин А.С.</i> Социально-экономические основы управления профессиональной карьерой персонала организации.....	419
<i>Шарипова Н.А., Филаткина И.Д., Бажин А.С.</i> Подходы к построению эффективной системы внутрикорпоративных коммуникаций персонала.....	421
<i>Шилина А.Р.</i> Оптимизация процедуры аттестации педагогических работников.....	424
<i>Шмелева Т.Д.</i> Особенности управления персоналом в строительной сфере.....	426
<i>Щуковский В.А., Варжин М.Р., Матвеев Д.М., Бажин А.С.</i> Особенности использования социальных сетей как средства развития профессиональной карьеры персонала.....	429
<i>Щуковский В.А., Варжин М.Р., Матвеев Д.М., Бажин А.С.</i> Факторы формирования начальных этапов должностной карьеры специалистов в области экономической безопасности.....	432
<i>Яровая А.Н.</i> Совершенствование условий, режима и дисциплины труда персонала на примере ОАО АКБ «Росбанк».....	434

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЧАСТНОГО ПРАВА В СОВРЕМЕННОЙ ЮРИСПРУДЕНЦИИ

УДК 347.921

К проблеме злоупотребления процессуальными правами участниками арбитражного судопроизводства в Российской Федерации

Быбочкин Александр Викторович,
специалист 5 курса, Юридическая школа
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток

E-mail: bybochkin.alexander@gmail.com, тел. +7-914-676-96-36
690001, Россия, Приморский край, г. Владивосток, ул. Пушкинская, д. 89

В данной статье рассматриваются основные проблемы правовой теории и практики правоприменения, связанные со злоупотреблением процессуальными правами участниками арбитражного процесса в России, проводится исследование сложившихся подходов к их осмыслению и разрешению. Автор предлагает собственное определение феномена злоупотребления правом, проводит обзор ключевых теоретических и правовых пробелов и противоречий, имеющих место в ходе юридической квалификации, доказывания факта злоупотребления процессуальными правами в арбитражном судопроизводстве, а также в ходе привлечения виновных лиц к ответственности, приводит доводы в пользу недостаточности нормативистского правопонимания для разрешения проблем злоупотребления правом.

Ключевые слова и словосочетания: арбитражный процесс, процессуальные права, злоупотребление правом, пределы осуществления прав, добросовестность, судебное усмотрение.

Revisiting the problem of the procedural rights abuse by the litigants of arbitration process in Russian Federation

Bybochkin Aleksandr Viktorovich,
specialist of the 5th year, School of Law
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

The article reviews the problem of procedural rights abuse by the litigants of arbitration procedure in Russia, outlines conventional theoretical and practical approaches to its resolution. The author introduces a distinct definition of the «abuse of rights», describes the major inconsistencies and misregulations regarding the legal qualification of the abuse of procedural rights in arbitration process, the proof of the fact of abuse and the responsibility for such formally legal action, argues the insufficiency of normativism for the analysis of the abuse of rights issue.

Keywords: arbitration process, procedural rights, abuse of rights, limits of exercising of rights, good faith, judicial discretion.

В отечественной юридической науке наблюдается сравнительно высокий исследовательский интерес к проблеме злоупотребления правом. Сколько-нибудь точная статистическая оценка данного феномена, характерного для всех существующих правовых систем, представляется практически невозможной ввиду чрезвычайно высокой степени латентности данного явления. Кроме того, проблема девиации при реализации лицом принадлежащих ему субъективных прав является одной из узловых для отечественной теории права, поскольку тесно взаимосвязана с проблемой определения понятия и сущности права (как объективного, так и субъективного), его целей и социального назначения, с проблемой определения пределов правового регулирования и реализации субъективных прав, с такими правовыми категориями как правомерное поведение и правонарушение. Отсутствие полноценного законодательного регулирования проблемы злоупотребления правом также обуславливает высокую значимость дальнейших теоретических исследований.

Особое значение приобретает борьба с злоупотреблениями процессуальными правами, поскольку правосудие не может быть осуществлено сполна, покуда у сторон будет сохраняться возможность перед лицом суда и закона безнаказанно совершать действия, которые формально не противоречат правовым нормам, но в сущности своей попирают основополагающие идеи права и причиняют вред противной стороне. В рамках данного исследования основное внимание уделяется проблеме злоупотребления процессуальными правами в арбитражном судопроизводстве. Такой выбор обусловлен целым рядом причин. Во-первых, наиболее развернуто, хотя и не исчерпывающе, феномен злоупотребления процессуальными правами регулируется именно гражданским, гражданско-процессуальным и арбитражно-процессуальным законодательством. Во-вторых, к участникам арбитражного процесса предъявляются сравнительно высокие требования в сфере профессиональных юри-

дических знаний, а значит вероятность того, что стороны будут прибегать к различным процессуальным уловкам и ухищрениям гораздо выше по сравнению с другими отраслями процессуального законодательства. В третьих, действие принципов диспозитивности и состязательности в арбитражном судопроизводстве предполагает наличие у участников процесса достаточно широкого перечня процессуальных прав и обязанностей, а отсюда – широкое разнообразие форм и видов злоупотребления процессуальными правами. Наконец, преимущественно экономическая направленность споров и низкая общественная опасность гражданских правонарушений предполагают более мягкие меры ответственности, в том числе и процессуально-правового характера. Эти факторы создают благоприятные условия для различных злоупотреблений в ходе осуществления правосудия в арбитражных судах.

Таким образом, исследование обозначенной проблемы, с одной стороны, будет способствовать совершенствованию арбитражного судопроизводства, процессуального законодательства и обеспечению более эффективной защиты нарушенных или оспариваемых прав и интересов лиц. С другой стороны, использование широкого массива материалов правоприменительной практики необходимо для более глубокого теоретического исследования феномена злоупотребления правом и других смежных теоретико-методологических проблем, а также для развития иных процессуальных отраслей [6, с. 99].

Проблема дефинирования

Как отмечают в своей статье В.А. Кодолов и О.Н. Бармина, «анализ законодательства, судебной и иной правовой практики и научных источников показал, что до сих пор нет четкого системного представления о структуре феномена «злоупотребление правами», а правовое регулирование данной сферы носит фрагментарный характер» [5, с. 60]. Основные положения о злоупотреблении правом содержатся в ч. 3 ст. 17 Конституции РФ, закрепляющей общеправовой принцип недопустимости нарушения прав и свобод других лиц при осуществлении своего права; в ст. 10 ГК РФ «Пределы осуществления гражданских прав», полагающей нарушение целевого назначения принадлежащих лицу прав при их осуществлении, несоблюдение принципа добросовестности и направленность исключительно на причинение вреда другому лицу как отличительные признаки злоупотребления правом; в ст.ст. 201, 202, 285 УК РФ, устанавливающих такой квалифицирующий признак злоупотребления как наличие цели, направленной на получение необоснованного положительного результата при осуществлении своего права [10, с. 44-45].

В теории права также не сложилось единой научной трактовки данного явления: отдельными исследователями злоупотребление правом понимается как правовая категория, другими – как межотраслевой институт, разновидность нарушения принципов права, правонарушение и даже квазиделикт [3, с. 53]. Более того, в последнее время ряд авторов (данная позиция находит свое отражение и в правоприменительной практике) относят к злоупотреблению процессуальными правами факты ненадлежащего исполнения процессуальных обязанностей, которые, в сущности, также являются формами недобросовестного поведения, но все же разновидностью злоупотребления правом не являются.

Исследование определений феномена злоупотребления правом, используемых в действующем законодательстве, и имеющих теоретических трактовок позволяют сформулировать следующее синтетическое определение: злоупотребление правом представляет собой форму недобросовестного поведения лица, когда оно реализует предоставленное ему субъективное право в установленном законом порядке не с целью, ради которой это право было предоставлено, а для того, чтобы причинить вред другому лицу или воспрепятствовать осуществлению правосудия и принятию законного и обоснованного судебного акта.

В основе современного представления о злоупотреблении правом лежит понятие добросовестности, тем не менее, его содержание должным образом не раскрыто ни в законодательстве, ни в науке. Примечательно, что поиск ответа на этот вопрос у многих авторов сопряжен с обсуждением смежных теоретических проблем, с обращением к наработкам других отраслей права. Такое положение дел подтверждает узость нормативистского правопонимания применительно к проблеме злоупотребления правом. Необходимо перестать бояться обращаться к существующим теоретическим наработкам ненормативистских школ права, а также к философии и философии права, в частности, поскольку категория добросовестности, представления о цели и назначении права выходят за рамки права как такового: их невозможно осмыслить, находясь в рамках исключительно «юридического».

Необходимо обратить особое внимание на отграничение понятия злоупотребления от правонарушения. Если правонарушение представляет собой неправомерное поведение которое влечет общественно-опасное последствие, то злоупотребление правом подразумевает правомерное поведение, запрещаемое законом также в силу общественно-опасных последствий [10, с. 42]; т.е., оно связано с непосредственным осуществлением субъективных прав, а не с их нарушением, при котором учитываются законные интересы других лиц. В то же самое время схожесть данного феномена с явлением правонарушения – главным образом, в части наступления общественно-опасных последствий – позволяет с определенными условиями экстраполировать разработанную в праве теорию состава правонарушения на феномен злоупотребления правом, что необходимо для формирования представления о внутренней структуре данного явления.

Проблема квалификации. В общей теории права принято выделять следующие элементы юридического состава правонарушения: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона. Применительно к злоупотреблению процессуальными правами участниками арбитражного судопроизводства следует полагать, что объектом злоупотребления процессуальными правами будут являться надлежащее осуществление правосудия.

дия, а также права (как материальные, так и процессуальные) и законные интересы других участников судопроизводства. Объективная сторона злоупотребления правом заключается в причинении вреда посредством формально правомерного поведения при реализации предоставленных законом процессуальных прав. Субъект злоупотребления процессуальным правом общий – участник арбитражного судопроизводства, обладающий процессуальной правосубъектностью. Наконец, субъективная сторона предполагает наличие у участника процесса умысла на достижение общественно-опасных последствий.

Арбитражно-процессуальным законодательством предусмотрено очень небольшое количество составов злоупотребления правом (ч. 2 ст. 111, ч. 5 ст. 159, ч. 3 ст. 225¹² АПК РФ). В то же самое время анализ правоприменительной практики позволяет говорить более чем о 20 видах и формах злоупотреблений процессуальными правами в арбитражном судопроизводстве [2, с. 10-11; 4, с. 41; 8, с. 144]. В связи с этим представляется справедливым замечание А.В. Волкова о том, что злоупотребление правом «...работает только в ситуации правовой неопределенности, когда либо отсутствует соответствующая специальная норма права, регулирующая возникший казус, либо специальная действующая норма гражданского права не способна в силу своего юридического содержания (формализма, ошибок, пробелов) качественно разрешить стоящую перед ней задачу» [1, с. 4]. В то же самое время, ошибочно полагать, что законодательное закрепление тех или иных составов ставится в зависимость от массовости злоупотреблений; вероятнее всего, законодатель руководствуется соображениями снижения нагрузки на судебные учреждения.

Отсутствие законодательного закрепления многих составов злоупотребления процессуальными правами приводит к тому, что в ходе правоприменительной деятельности установление факта злоупотребления правом и его юридическая квалификация в значительной степени зависят от судебного усмотрения. Практика показывает, что одинаковые действия участвующих в деле лиц могут рассматриваться разными судами и как злоупотребление, и как добросовестное поведение [4, с. 40]. Как уже отмечалось, пределы осуществления права определяются действием принципа *bona fides*; однако законодатель не приводит определение понятия «добросовестности», полагая его как оценочную категорию.

При исследовании субъективной стороны злоупотребления правом основной задачей суда является выяснение действительных мотивов и целей совершения тех или иных процессуальных действий. На практике же установление цели совершения того или иного процессуального действия вызывает большие затруднения, поскольку арбитражное процессуальное законодательство предусматривает возможность использования всех прямо не запрещенных законом способов защиты для восстановления нарушенного права [3, с. 54; 11, с. 142]. Так, предрешение вопросов наличия материальных предпосылок для совершения того или иного процессуального действия означало бы ограничение конституционного права на судебную защиту прав и свобод (ч. 1 ст. 46 Конституции РФ), а также права использования любых предусмотренных законом способов защиты прав (ст. 12 ГК РФ). Эту позицию разделяют многие правоприменители, а также некоторые исследователи-теоретики. Более взвешенным представляется тезис о том, что принцип диспозитивности по сути своей не является абсолютным: свобода распоряжения процессуальными правами может и должна быть ограничена требованиями закона и соображениями защиты законных прав и интересов других лиц, которые могут пострадать в случае ненадлежащей реализации определенного процессуального права [9, с. 288].

Проблема доказывания. Юридические последствия злоупотребления правом наступают исключительно после того как была проведена юридическая квалификация того или иного деяния. В действующем законодательстве квалификация злоупотребления правом во внесудебном порядке не предусмотрена [10, с. 45]. Это означает, что только суд устанавливает факт совершения злоупотребления правом, определяет объем доказываемых фактов, распределяет между сторонами бремя доказывания. Специфика доказывания и выбор необходимых доказательств, как правило, определяются в зависимости от того, какое процессуальное право стало предметом злоупотребления.

Следует отметить, что в соответствии с ч. 5 ст. 10 ГК РФ действует презумпция добросовестности участников гражданско-правовых отношений и разумности их действий, следовательно, полагается, бремя доказывания факта злоупотребления процессуальным правом по общему правилу лежит на стороне, чьи права и интересы были ущемлены вследствие виновного поведения другой стороны. Это вкпе со спецификой арбитражного судопроизводства, с принципом состязательности, когда разбирательство осуществляется только в рамках заявленных требований, возражений и представленных доказательств, позволяет говорить о некоей пассивности суда при разрешении вопросов, связанных со злоупотреблением процессуальными правами, о неблагоприятном положении пострадавшей стороны.

Участникам арбитражного процесса необходимо оценивать перспективы доказывания недобросовестных действий, поскольку в данном случае суд также будет руководствоваться правилами оценки доказательств, указанными в ст. 71 АПК РФ. Самой сложной частью процесса доказывания является, несомненно, представление доказательств и доводов о наличии у стороны, виновной в злоупотреблении процессуальным правом, умысла на воспрепятствование осуществлению правосудия и причинение вреда интересам других участников судопроизводства.

Проблема ответственности

Что касается ответственности за злоупотребление процессуальным правом, ГК РФ и АПК РФ предусмотрены следующие санкции:

— полный или частичный отказ в защите принадлежащего лицу права (ч. 2 ст. 10 ГК РФ);

- возмещение причиненных лицу убытков (ст. 15 ГК РФ);
- отнесение судебных расходов на виновную сторону (ч. 2 ст. 111 АПК РФ);
- наложение судебного штрафа (ч. 3 ст. 225¹² АПК РФ).

Таким образом, законом предусмотрен преимущественно гражданско-правовой характер ответственности.

Оценка судом процессуального поведения сторон, добросовестности такого поведения, безусловно, не может учитываться при принятии итогового решения по существу рассматриваемого дела, однако с учетом положений ч. 2 ст. 10 ГК РФ может и должна учитываться при разрешении судом ходатайств о совершении отдельных процессуальных действий. На практике, отказ в удовлетворении ходатайства стороны в связи с недобросовестным характером содержащегося в нем процессуального требования практически не встречается.

Ряд авторов предлагают ввести уголовную ответственность за злоупотребление процессуальными правами в арбитражном процессе [7, с. 101-103]. При этом ст.ст. 201, 202, 285 УК РФ предполагают уголовную ответственность за злоупотребление специальными субъектами своими полномочиями, в т.ч. при осуществлении ими тех или иных процессуальных прав. Представляется, что меры гражданско-правового характера представляются достаточными для привлечения лица, виновного в злоупотреблении процессуальными правами, к ответственности. Криминализация допустима лишь при условии, что действия стороны будут обладать соответствующим характером общественной опасности, а значит входить в предмет уголовно-правового регулирования.

Таким образом, в отношении разработанности проблемы злоупотребления правом в современном арбитражно-процессуальном законодательстве и юридической науке можно выделить следующие основные проблемы: 1) отсутствие четких универсальных критериев феномена злоупотребления правом; 2) недостаточная разработанность категории добросовестности; 3) проблема демаркации понятия злоупотребления правом и смежных правовых категорий; 4) значительное влияние судебного усмотрения на решение вопросов злоупотребления правом; 5) неприменение или неправильное применение судами норм о пределах осуществления процессуальных прав; 6) сформулированные составы злоупотребления процессуальными правами явно не охватывают всего многообразия форм таких злоупотреблений; 7) санкции предусмотрены лишь для некоторых составов злоупотребления правом, что приводит на практике к тому, что суды вынуждены подводить некоторые фактические составы злоупотребления процессуальными правами, не нашедших закрепления в арбитражно-процессуальном законодательстве, под действие тех, что указаны в законе. Необходимо комплексное разрешение данных вопросов не только на теоретическом, но и на законодательном, правоприменительном и организационном уровнях.

1. Волков, А. В. Принцип недопустимости злоупотребления гражданскими правами в законодательстве и судебной практике (анализ более 250 судебных дел о злоупотреблении правом): монография / А. В. Волков. – М.: Волтерс Клувер, 2011. – 960 с.

2. Вязовик, А. Злоупотребления правом в арбитражном процессе. Виды и последствия / А. Вязовик // Экономика и жизнь. – 2012. – № 46 (23 ноября). – С. 10-11.

3. Гурьянова, В. В. К вопросу о злоупотреблении правом как вида отклоняющегося правового поведения / В. В. Гурьянова // Бизнес в законе. – 2009. – № 3. – С. 53-55.

4. Казакова, А. Л. Формы злоупотребления процессуальными правами в арбитражном процессе / А. Л. Казакова // Юрист. – 2013. – № 4. – С. 39-46.

5. Кодолов, В. А., Бармина, О. Н. К вопросу о структуре злоупотреблений правом / В. А. Кодолов, О. Н. Бармина // Российская юстиция – 2014. – №2. – С. 60-62.

6. Минеев, О. А. Злоупотребление субъективными процессуальными правами при рассмотрении семейных споров в гражданском процессе России / О. А. Минеев // Вестник Волгоградского гос. ун-та. Сер. 5, Юриспруденция. – 2014. – № 1 (22). – С. 98-101.

7. Рожнов, А., Пономарев, В. К вопросу о криминализации злоупотребления правом в сфере отправления правосудия по гражданским делам / А. Рожнов, В. Пономарев // Власть. – 2010. – №10. – С. 99-103.

8. Тай, Ю. В., Арабова Т. Ф., Лё Бурдон В. Отвод судей как гарантия независимости суда /Ю.В. Тай, Т. Ф. Арабова, В. Лё Бурдон // Вестник Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации. – 2014. – 0№ 8. – С. 131-147.

9. Трезубов, Е. С., Щеглова, Н. С. Фиктивность гражданского процесса: конституирующие признаки и механизмы запрета злоупотребления процессуальными правами в Российской Федерации / Е. С. Трезубов, Н. С. Щеглова //Вестник Кемеровского гос. ун-та. Т. 1 Юриспруденция. – 2013. – № 3 (55). – С. 287-292.

10. Хизов, В. Е. Недопустимость злоупотребления правом как теоретическая конструкция / В. Е. Хизов // Юрист. – 2013. – № 5. – С. 41-46.

11. Юдин, А. В. Злоупотребление процессуальными правами в гражданском судопроизводстве / А. В. Юдин – СПб.: Изд. Дом СПбГУ, Изд-во юридического факультета СПбГУ, 2005. – 360 с.

Этапы процедуры эмиссии ценных бумаг

Вашенко Тамара Омаровна,
бакалавр 4 курса, кафедра частного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: tamaramoris@mail.ru; тел.: +79084448801
ул. Беяева, 2, кв.42, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690080

Изучение этапов эмиссии ценных бумаг, характеристики проспекта эмиссии ценных бумаг, процедурных особенностей государственной регистрации связана с проблемами практического применения законодательства об эмиссии ценных бумаг. В данной работе анализируются процедуры особенности эмиссии ценных бумаг. Рассматривается каждый этап эмиссии ценных бумаг, их назначение и практическое применение.

Ключевые слова и словосочетания: эмиссия, ценные бумаги, решение о размещении эмиссионных ценных бумаг, утверждение решения о выпуске ценных бумаг, размещение ценных бумаг, государственная регистрация отчета об итогах выпуска ценных бумаг, представление уведомления об итогах выпуска.

Stages of procedure issue of securities

Vashchenko Tamara Omarovna,
bachelor of the 4th year, department of private law
Vladivostok state university of economy and service
Russia. Vladivostok

Studying of stages of issue of securities, characteristics of a prospectus of the issue of securities, procedural features of the state registration, it is connected with problems of practical application of the legislation on issue of securities. In this work stages of procedure of issue of securities are analyzed. Each stage of issue of securities and its specific appointment is considered.

Keywords: issue, securities, decision on placement of issue securities, approval of the decision on issue of securities, placement of securities, state registration of the report on results of issue of securities, submission of the notice of release results.

В рамках рыночной экономики ценные бумаги играют важнейшую роль. Эмиссионная ценная бумага является именно после осуществления процедуры эмиссии ценных бумаг. Без осуществления в установленном законом процедуры нельзя считать, что ценная бумага возникла. Появление в гражданском обороте эмиссионных ценных бумаг, является результатом особого эмиссионного процесса. Эмиссия ценных бумаг, это установленный законодательством Российской Федерации особый порядок последовательных действий эмитента и государственных органов, направленный на создание и выпуск в обращение ценных бумаг. Эта процедура наиболее распространена и является главным способом выпуска ценных бумаг.

По мнению А.Ю. Синенко, исследования ценных бумаг посвящены главным образом общим вопросам теории ценных бумаг, проблемам функционирования рынка ценных бумаг, осуществления и защиты прав их владельцев. Однако, необходимо отметить, недостаточную изученность в современной юридической литературе вопросов правовой регламентации непосредственно самой процедуры эмиссии ценных бумаг [9]. Бесспорная актуальность изучения правовых аспектов правового регулирования этапов эмиссии ценных бумаг, требований к проспекту эмиссии ценных бумаг, особенностей государственной регистрации, связана с недостаточной теоретической разработкой данной темы, что определило тему настоящего исследования.

Процедура эмиссии представляет собой сложный фактический состав. Только соблюдение всех установленных требований и в установленном порядке дает возможность эмитенту легитимно выпускать ценные бумаги. В общем понимании под эмитентами, следует понимать, субъектов, которые вправе выпускать все виды ценных бумаг, разрешенных законодательством к обращению на определенной территории. Федеральный закон от 22 апреля 1996 г. № 39-ФЗ «О рынке ценных бумаг» раскрывает понятие эмитент в ч.6 ст. 2, следующим образом: «эмитент - юридическое лицо или органы исполнительной власти либо органы местного самоуправления, несущие от своего имени обязательства перед владельцами ценных бумаг по осуществлению прав, закрепленных ими» [3]. Физические лица эмитентами быть не могут.

Федеральный закон «О рынке ценных бумаг» регулирует отношения, возникающие при эмиссии ценных бумаг без уточнения о субъекте выпуска. Необходимо отметить, что государственные и муниципальные ценные бумаги и порядок их эмиссии имеют особый порядок. Это установлено ФЗ «Об особенностях эмиссии и обращения государственных и муниципальных ценных бумаг». Эмитентом государственных и муниципальных ценных бумаг выступают органы исполнительной власти, которые являются юридическими лицами и в функции входит составление и исполнение федерального бюджета [6].

Согласно п.1.1 Положения Банка России от 11 августа 2014 г. №428-П процедура эмиссии эмиссионных ценных бумаг, включает в себя следующие этапы:

принятие решения о размещении ценных бумаг или иного решения, являющегося основанием для размещения ценных бумаг (далее - решение о размещении ценных бумаг);
утверждение решения о выпуске (дополнительном выпуске) ценных бумаг;
государственную регистрацию выпуска (дополнительного выпуска) ценных бумаг или присвоение выпуску (дополнительному выпуску) ценных бумаг идентификационного номера;
размещение ценных бумаг;
государственную регистрацию отчета об итогах выпуска (дополнительного выпуска) ценных бумаг или представление уведомления об итогах выпуска (дополнительного выпуска) ценных бумаг [4].

В случае размещения эмиссионных ценных бумаг путем открытой подписки или путем закрытой подписки среди круга лиц, число которых превышает 500, государственная регистрация выпуска ценных бумаг сопровождается регистрацией их проспекта. При этом каждый этап процедуры эмиссии сопровождается раскрытием информации [3].

Первый этап эмиссии ценных бумаг - принятие эмитентом решения о размещении эмиссионных ценных бумаг или иного решения, являющегося основанием для размещения эмиссионных ценных бумаг. Это решение предшествует всем остальным действиям эмитента и на основе данного решения принимаются и осуществляются все остальные этапы эмиссии ценных бумаг. Необходимо обратить внимание на то, что только редакция от 28.12.2002 г. ФЗ «О рынке ценных бумаг» в качестве первого этапа эмиссии обозначила именно «принятие решения эмитентом о размещении ценных бумаг». Первоначальная редакция закона не содержала упоминания об этом этапе эмиссии.

Следующим этапом эмиссии, является утверждение решения о выпуске (дополнительном выпуске) эмиссионных ценных бумаг. Решение о выпуске ценных бумаг – это документ, содержащий данные, достаточные для установления объема прав, закрепленных ценной бумагой. В данном решении должны содержаться определенные реквизиты, предусмотренные ст. 17 Федерального закона «О рынке ценных бумаг». Решение о выпуске ценных бумаг утверждается органом управления эмитента [3].

Хотелось бы подробнее остановиться на третьем этапе эмиссии – государственной регистрации выпуска эмиссионных ценных бумаг. Государственная регистрация является основным властным элементом в регулировании процедуры эмиссии ценных бумаг. По мнению В.О. Петрова правовая природа государственной регистрации выпуска ценных бумаг проявляется в том, что государство признает юридическую силу эмитируемых акций. Значение данного этапа состоит в том, что государство выступает в качестве гаранта правопорядка на рынке ценных бумаг. Государство публично удостоверяет выпущенные акции путем регистрации [7].

Государственный контроль за процедурой эмиссии ценных бумаг – отмечает Г.Н. Шевченко, - в связи с тем, что носит публично-правовой характер, обусловливается двумя аспектами [11]. Непосредственно самой природой эмиссионных ценных бумаг, в случае неисполнения эмитентом обязательств по ним затрагивает интересы широкого неограниченного круга лиц. А так же данный контроль направлен на защиту прав инвесторов [1], [9].

Государственная регистрация выпусков (дополнительных выпусков) ценных бумаг осуществляется Банком России, а также регистрирующим органом, определенным федеральным законом. В соответствии с п. 2 ст. 24 Федерального закона «О рынке ценных бумаг» размещение эмиссионных ценных бумаг до государственной регистрации их выпуска недопустимо.

Проспект эмиссии ценных бумаг, является необходимым документом, в котором раскрывается информация о предстоящем выпуске ценных бумаг для всех заинтересованных лиц. Необходимость выпуска проспекта ценных бумаг, определяется условиями его размещения и последующего обращения. Потому что приобретатели ценных бумаг на вторичном рынке тоже должны иметь возможность получить информацию о приобретаемых ценных бумагах [3].

Решение Банка России может содержать как согласие, так и отказ в регистрации выпуска. Согласно п. 3.1 ст. 20 Федерального закона «О рынке ценных бумаг» за Банком России предусмотрена возможность проведения проверки достоверности сведений, содержащихся в представленных для регистрации выпуска акций документах [3].

Показательным примером результативности такой проверки может служить дело Арбитражного суда Приморского края № А51-17609/2012 об отказе в государственной регистрации выпуска обыкновенных именных бездокументарных акций открытого акционерного общества «Камчатавтодор» (далее Общество) [8].

После направления в регистрирующий орган пакета документов с целью государственной регистрации выпуска ценных бумаг, в адрес Общества поступило уведомление о проведении проверки достоверности сведений, содержащихся в документах, представленных для государственной регистрации выпуска ценных бумаг.

В данном уведомлении были указаны недостатки, выявленные при проведении проверки, а именно передача в собственность общества имущества которое имеет обременение (ограничение) в виде ареста. Обществу было предложено представить пояснения по данному факту. Однако, в 30 дневный срок Общество не предоставило никаких пояснений и документов по данному факту. В связи с этим, регистрирующий орган произвел отказ в государственной регистрации выпуска акций Общества мотивируя это тем, что обществом нарушены требования ст. 21 Федерального закона «О рынке ценных бумаг», и иных нормативных актов, а именно непредставление в течение 30 дней необходимых документов [3].

В рассматриваемом примере в ходе проверки достоверности сведений было предотвращено распоряжение арестованным имуществом и тем самым защищены права приобретателей спорных акций, так как стоимость последних была бы неправомерно увеличена из-за включения в передаточный акт имущества, с наличием обременений. Существование возможности проведения указанной выше проверки, позволяет Банком России, как регистрирующему органу, защитить права приобретателей акций, которые возникнут в будущем. Однако законодателем не закреплен перечень случаев, когда проверка информации поданной эмитентом является обязательной. Итак, ценные бумаги которые не прошли этап государственной регистрации выпуска не могут в данном случае породить никаких прав и обязанностей.

Четвертым этапом эмиссии ценных бумаг, является - размещение ценных бумаг. Под размещением понимается отчуждение эмиссионных ценных бумаг эмитентом первым владельцам путем заключения гражданско-правовых сделок, данное определение закреплено в ст. 2 ФЗ «О рынке ценных бумаг» [3]. В соответствии со ст. 33 ФЗ «Об акционерных обществах» размещение обществом эмиссионных ценных бумаг осуществляется по решению совета директоров (наблюдательного совета) общества, если иное не предусмотрено уставом общества [5]. Необходимо отметить, что размещение ценных бумаг представляет собой именно первичный рынок, так как именно в этом случае эмиссионные ценные бумаги отчуждаются непосредственно самим эмитентом и поступают во владение, пользование и распоряжение новому собственнику.

Перейдем к завершающему этапу процедуры эмиссии ценных бумаг - государственная регистрация отчета об итогах выпуска (дополнительного выпуска) ценных бумаг или представление уведомления об итогах выпуска (дополнительного выпуска) ценных бумаг эмиссионных ценных бумаг.

Статья 25 ФЗ «О рынке ценных бумаг» определяет обязанность эмитента представить отчет об итогах выпуска в Банк России не позднее 30-ти дней после завершения размещения эмиссионных ценных бумаг. В двухнедельный срок Банк России рассматривает представленный отчет и регистрирует его, если нет нарушений [3]. В такой ситуации считается, что эмитентом соблюдена процедура эмиссии ценных бумаг и все требования действующего законодательства, предъявляемые к ней. Банк России вправе отказать в регистрации отчета об итогах выпуска ценных бумаг при нарушении эмитентом в ходе эмиссии требований действующего законодательства.

Чаще всего регистрация отчета об итогах выпуска ценных бумаг по времени совпадает с этапом государственной регистрации выпуска ценных бумаг, так как эмитент подает все необходимые документы в Банк России одновременно, для того, чтобы ускорить процедуру эмиссии.

В заключении хотелось бы отметить, что в настоящее время процедура эмиссии ценных бумаг подробно урегулирована законодателем и является достаточно проработанной. В данной сфере отсутствует застой права, равно как и правовой беспорядок (хаос) [2]. Однако, в ходе практического применения законодательства об эмиссии ценных бумаг вырисовывается определенный круг сложностей, например не закрепленный законодателем перечень случаев, проверки информации поданной эмитентом в регистрирующий орган в обязательном порядке, влияет на права будущих приобретателей акций. Так же возникают и проблемы при регистрации проспекта ценных бумаг, это происходит в связи с тем, что создание данного документа представляет собой определенную сложность.

1. Алексеенко А.П. К вопросу о методе правового регулирования прямых иностранных инвестиций / А.П. Алексеенко // Актуальные проблемы права. – 2013. – №2. – С. 6-16

2. Литвинова С.Ф. Антиподы правовой стабильности / С.Ф. Литвинова // Философия права. – 2013. – №5. – С.107-111

3. О рынке ценных бумаг: федеральный закон от 22 апреля 1996 г. № 39-ФЗ // (в ред. от 21.07.2014, с изм. от 29.12.2014) // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 25.02.2015).

4. О стандартах эмиссии ценных бумаг, порядке государственной регистрации выпуска (дополнительного выпуска) эмиссионных ценных бумаг, государственной регистрации отчетов об итогах выпуска (дополнительного выпуска) эмиссионных ценных бумаг и регистрации проспектов ценных бумаг: Положение Банка России от 11 августа 2014 г. №428-П [Электронный ресурс]: Доступ из справ. правовой системы «Консультант плюс».

5. Об акционерных обществах: федеральный закон от 26 декабря 1995 г. N 208-ФЗ // (ред. от 22.12.2014) // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 25.02.2015).

6. Об особенностях эмиссии и обращения государственных и муниципальных ценных бумаг: федеральный закон от 29.07.1998 N 136-ФЗ // (в ред. от 14.06.2012) // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 25.02.2015).

7. Петров В. О. Регулирование процедуры эмиссии ценных бумаг: проблемы и пути их решения / В.О. Петров // Социология права. -2011. -№ 2

8. Решение Арбитражного Суда Российской Федерации от 15 октября 2012 года № А51-17609/2012 [Электронный ресурс]: Доступ из справ.-правовой системы «Консультант плюс».

9. Синенко А.Ю. Эмиссия корпоративных ценных бумаг: правовое регулирование, теория и практика / А.Ю. Синенко -М.: Статут, 2002.- 223 с.

10. Синенко А.Ю. Правовое регулирование эмиссии корпоративных ценных бумаг в Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://lawtheses.com/pravovoe-regulirovanie-emissii-korporativnyh-tsennyh-bumag-v-rossiyskoy-federatsii> (дата обращения: 26.02.2015).

11. Шевченко Г.Н. Эмиссионные ценные бумаги: понятие, эмиссия, обращение / Г.Н. Шевченко - М.: Волтерс Клувер, 2008. - 562 с.

УДК 347

Преимущественное право покупки как корпоративное гражданское право

Владимиров Кирилл Андреевич,
магистрант 2 курса, кафедра гражданского права и процесса
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток

E-mail: kir-vl@mail.ru; тел.: +79147911411
ул. Станюковича 16, кв. 100, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690003

В данной статье речь пойдет о преимущественных правах, которые занимают особое место в содержании корпоративных правоотношений. Преимущественными правами закреплен целый ряд возможностей, позволяющих участнику корпорации защитить свои субъективные права и интересы. Не смотря на достаточную ясность формулировок закона касательно преимущественного права покупки доли или акций, тем не менее, в повседневной работе остаётся почва для злоупотреблений, вызываемых отсутствием единой судебной практики.

Ключевые слова и словосочетания: корпоративное право, преимущественные права, реализация и защита прав.

Preemption right as a corporate civil law

Vladimirov Kirill Andreevich,
undergraduate of the 2th year, department of civil law and procedure
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

In this article, we will focus on pre-emptive rights, which have a special place in the content of corporate relations. Pre-emptive rights allow corporations to protect their party subjective rights and interests. Despite the sufficient clarity of the wording of the law regarding pre-emptive right to purchase a share, however, in their daily work remains fertile ground for abuses caused by the lack of uniform court practice.

Keywords: Corporate law, pre-emptive rights, the implementation and protection of rights.

Среди прав, входящих в содержание корпоративных правоотношений, особое место занимает группа так называемых преимущественных прав. Она неоднородна по своему составу. Можно выделить две группы преимущественных прав.

В первую группу войдут преимущественные права, чье обособление зависит от вида и типа хозяйственного общества. Такими правами обладают лишь акционеры непубличных акционерных обществ и участники обществ с ограниченной ответственностью. Так, согласно абз. 4 п. 3 ст. 7 Федерального закона «Об акционерных обществах» акционеры непубличного общества пользуются преимущественным правом приобретения акций, продаваемых другими акционерами этого общества, по цене предложения третьему лицу пропорционально количеству акций, принадлежащих каждому из них, если уставом общества не предусмотрен иной порядок осуществления данного права. Похожая по смыслу норма, предусматривающая преимущественное право покупки доли в уставном капитале общества с ограниченной ответственностью его участниками, содержится в п. 4 ст. 21 Федерального закона «Об обществах с ограниченной ответственностью» [5]. При этом уставом хозяйственного общества может быть предусмотрено преимущественное право приобретения обществом акций (долей), продаваемых его участниками, если иные участники не использовали свое преимущественное право.

Вторую группу преимущественных прав составят права, предоставляемые акционерам в процессе размещения акций и эмиссионных ценных бумаг, конвертируемых в акции (ст.40 Федерального закона «Об акционерных обществах»). Выделение данного классификационного разряда обусловлено не только видом хозяйственного общества, который сводится к акционерным обществам, но и способом размещения ценных бумаг.

В данной статье, речь пойдет о преимущественных правах первой группы. Преимущественными правами закреплен целый ряд возможностей, позволяющих участнику корпорации защитить свои субъективные права и интересы. Исходя из данного способа защиты, уполномоченное лицо на основании своего права может

в определённых случаях претендовать на возрастание своего влияния на корпорацию, путём приобретения отчуждаемой доли в обществах с ограниченной ответственностью, а также приобретение акций в непубличном акционерном обществе; требовать признания сделки недействительной на основании нарушения преимущественного права приобретения и иных вариантов, в которых законодатель позволяет прибегать к такому способу защиты.

Однако остаётся неясной юридическая природа данного права. К примеру, И.А. Покровский относил преимущественное право покупки к одному из подвидов вещных прав на чужую вещь, смысл которых заключался в создании некоторой юридической связи между лицом и вещью [6]. Иная позиция, представленная в современной юридической литературе К.И. Скловским и М. Смирновым, где под правом преимущественной покупки понимается право, обеспечивающее определенному кругу лиц привилегию на приобретение некоторого имущества, характеризуется как обязательственное право [7]. Отвечая на вопрос о юридической природе этого преимущественного права, следует согласиться с мнением Е.А. Суханова, который справедливо указывает на то, что в классическом понимании право преимущественной покупки относится к группе прав приобретения чужой вещи и является ограниченным вещным правом [9].

Но стоит учитывать то, что в корпоративном праве классическое понимание преимущественного права покупки переходит из вещного права в корпоративное, которое в свою очередь обладает определенной спецификой. Во-первых, предметом правоотношений более выступает не вещь, а привилегированное право требования одного участника корпорации к другому, который желает её покинуть, о передачи соответствующей доли (или акций). В связи с этим, во-вторых, у управомоченного лица появляется право на преимущественную покупку доли участия в корпорации, которая даёт все возможные корпоративные права.

Не менее важным вопросом, требующим дискуссии, является содержание преимущественного права покупки. Так В.С. Ем указывает на особый, исключительный характер преимущественного права, потому что оно выходит за рамки принципа равенства субъектов гражданских правоотношений. В результате это появляется господство одного субъекта над другим [8]. Но при этом, стоит отметить, что такой способ защиты корпоративного права выражается в том, что с момента возникновения преимущественного права, появляются субъекты правоотношения, один из которых наделяется возможностью требовать от контрагента определённого поведения. Соответственно, преимущественное право представляет собой субъективное гражданское право [2].

Так в чем же выражается цель установления преимущественного права на покупку доли или акций в непубличном акционерном обществе. Кажется правильным, что она заключается именно в предоставлении защиты от рисков, которые могут быть связаны с появлением в составе корпорации новых лиц. При реализации преимущественного права изменения состава участников не происходит. Появление новых лиц в корпорации может негативно сказаться на ее делах по причине отсутствия у них должной способности вести дела с выгодой для общества [3]. Более того, данный способ позволяет обезопасить участников от рисков в связи с возможностью размывания принадлежащего каждому из них размера доли в уставном капитале общества [2].

Преимущественное право покупки возникает только в случае возможной продажи доли третьему лицу, при продаже доли от одного участника общества – другому такого права не возникает. Хотя в уставе организации и может быть предусмотрена возможность одобрения такой сделки другими участниками корпорации. Участники также могут воспользоваться преимущественным правом покупки доли «по цене предложения третьему лицу». Порой это приводит к злоупотреблению правом со стороны участника, решившим отчуждить свою долю. Для недопущения такого злоупотребления, в уставе могут быть закреплены дополнительные положения, регулирующие цену при возможной продаже доли. Такое положение не должно допускать ограничение прав участника общества, отчуждающего свою долю. Исходя из закона, осуществление обществом преимущественного права покупки доли или части доли по заранее определенной уставом цене допускается только при условии, что цена покупки обществом доли или части доли не ниже установленной для участников общества цены. В случае интереса нескольких участников приобрести долю, на каждого из них распространяется преимущественное право с учётом пропорционального размера долей, уже имеющихся у них. В уставе также может быть предусмотрены иные положения.

Также стоит сказать о невозможности уступки преимущественного права, иначе данная правовая конструкция теряла бы смысл. Необходимо уделить особое внимание возникновению преимущественного права. В соответствии с федеральным законодательством, лицо, желающее продать свою долю (или акции), должно направить об этом оферту обществу. При этом оферта должна включать все существенные условия предполагаемой продажи, иначе, можно считать преимущественные права нарушенными [1]. Существенное значение уделяется сроку возможного акцепта, после истечения которого, у лица, отчуждающего свою долю (или акции) появляется возможность продать третьему лицу [5].

Подводя итоги, следует также отметить то что, не смотря на достаточную ясность формулировок закона касательно преимущественного права покупки доли или акций, тем не менее, в повседневной работе остаётся почва для злоупотреблений, вызываемых отсутствием единой судебной практики. Препяду для нормального развития практики, создают проблемы определения правового режима, а, следовательно, и выбора правильного способа защиты.

1. Белов В.А., Пестерева Е.В. Хозяйственные общества. М.: Центр ЮрИнфоР, 2002 г. С. 176.

2. Белов В.А. Корпоративное право: Актуальные проблемы теории и практики / М.: Издательство Юрайт, 2009, (автор очерка М.В. Субботин). С. 599.
3. Новосёлова Л.А. Преимущественное право приобретения акций в закрытом акционерном обществе. / «Полный КонсультантПлюс».
4. О рынке ценных бумаг: Федеральный закон от 22 апреля 1996 г. № 39-ФЗ // (в ред. от 21.07.2014, с изм. от 29.12.2014) «Полный КонсультантПлюс».
5. Об обществах с ограниченной ответственностью: Федеральный закон от 08.02.1998 г. № 14-ФЗ / «Полный КонсультантПлюс».
6. Покровский И.А. Основные проблемы гражданского права. М.: «Статут», 2003. С. 206-207.
7. Скловский К.И. Смирнова М. Институт преимущественной покупки в российском и зарубежном праве. // Хозяйство и право, № 10, 2003 г.
8. Суханов Е.А. Гражданское право. В 4 т. Т. 1: Общая часть; -3-е изд., перераб и доп. – М.: Волтерс Клувер, 2008, С. 135.
9. Суханов Е.А. Ограниченные вещные права в гражданском праве // ЭЖ-Юрист, № 3, 2003 г.

УДК 347.725

Применение гражданско-правовой ответственности к членам органов управления акционерным обществом

Дегальцева Лариса Александровна,
бакалавр 4 курса, кафедры частного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: lariska_0394@inbox.ru; тел.: +79243237065
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В настоящей статье рассмотрены основные тенденции применения гражданско-правовой ответственности к лицам, входящим в состав органов управления акционерного общества. В частности, делается акцент на особенности правового регулирования деятельности лиц, осуществляющих функции органов управления акционерным обществом. Приведены условия привлечения к юридической ответственности органов управления обществом. Проанализирована степень влияния принципов «добросовестности» и «разумности» на правовую природу деятельности акционерного общества. Проведен поиск возможного эффективного средства борьбы с правонарушителями в области акционерного права путем подбора необходимой правоприменительной практики и судебных решений.

Ключевые слова и словосочетания: акционерные общества, гражданско-правовая ответственность, члены органов управления акционерными обществами, правонарушение, конфликт интересов, члены общего собрания акционеров, члены совета директоров, член единоличного исполнительного органа, договор, наступление убытков, бремя доказывания.

Application of civil liability to members of a joint stock company

Degalceva Larisa Aleksandrovna,
bachelor of the 4th year, department of private law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

This article describes the main trends in the application of civil liability to persons within the management bodies of the Company. In particular, it focuses on the features of the legal regulation of persons carrying out the functions of management of the company. The conditions of legal responsibility of governance. Analyzed the degree of influence of the principles of «honesty» and «reasonableness» on the legal nature of the company's business. A search for a possible effective means of dealing with offenders in the area of company law by selecting the necessary law enforcement and judicial decisions.

Keywords: corporations, civil liability, members of a joint stock company, offense, conflict of interest, members of the General Meeting of Shareholders, members of the Board of Directors, member of the sole executive body, contract, offensive losses, burden of proof.

На современном этапе внесения изменений в гражданское законодательство ярко выражено динамичное применение ответственности к лицам, осуществляющим управленческие функции в акционерных обществах. Это связано с усовершенствованием различных типов деятельности, направленной на получение прибыли.

Наблюдается тенденция увеличения требований к соблюдению кандидатами специальных квалификационных условий на замещение должности профессионального управляющего, обособленное разделением функций собственности и управления. В обстановке сложного предпринимательского оборота создается реальная угроза возможных злоупотреблений полномочиями. Анализируя материалы судебной практики, мы видим динамику роста количества заявлений, поданных в систему судов Российской Федерации, предметом спора которых выступает ненадлежащее исполнение обязательств со стороны лиц, осуществляющих функции управления обществом.

Как известно, гражданско-правовые санкции выступают в качестве вида юридической ответственности [5]. В частности, для лиц, совершивших подобные правонарушения, применимы виды имущественной ответственности. Правонарушение в юридической науке представлено как противоправное деяние, выраженное в несоблюдении запрета, предусмотренного законодательным актом. Невыполнение обязательств договора, также квалифицируется как правонарушение. Применительно к корпоративным отношениям, правонарушение образуется по неисполнению обязанностей, предусмотренных учредительным документом общества - Уставом организации и иными внутренними документами.

Федеральным законом от 26.12.1996 г. №208-ФЗ «Об акционерных обществах» предписан порядок и основания привлечения к ответственности членов органов управления акционерными обществами [5]. Управленческие органы акционерных организаций структурированы следующим образом: член единоличного исполнительного органа, члены совета директоров, члены общего собрания акционеров.

Учитывая вышеизложенное, нормативное регулирование ответственности ориентировано именно на лицо, уполномоченное на осуществление полномочий единоличного исполнительного органа. Органы управления акционерного общества не считаются участниками корпоративных правоотношений и не могут быть привлечены к ответственности. Физические лица, наделенные полномочиями указанных органов, выступают субъектами ответственности гражданско-правовой направленности [11, с. 690].

Общеизвестно, что факт наступления юридической ответственности базируется на трех элементах: противоправном деянии, наступлении последствий совершенного деяния и наличии причинно-следственной связи между деянием и наступившими последствиями. Для возникновения гражданско-правовой ответственности необходимо наличие четырех элементов: противоправный характер совершенного деяния, выражающееся в действии либо бездействии; наступление вреда в виде убытков; наличие причинной взаимосвязи между деянием и наступившими последствиями; вины [3, с. 430].

Для корпоративного права ценностную составляющую выражает добросовестное и разумное поведение со стороны лиц, представляющих интересы органов управления обществом. Согласно положениям п. 3 ст. 53 ГК РФ лицо, выступающее от его имени на основании закона или учредительных документов организации, должно действовать в интересах представляемого им юридического лица в рамках указанных характеристик. Оно обязано по требованию учредителей (участников) юридического лица, если иное не предусмотрено законом или договором, возместить убытки, причиненные им юридическому лицу [2].

Принципы добросовестности и разумности приобрели большое значение после их внедрения в Гражданский кодекс Российской Федерации. Вследствие этого, принцип добросовестности был зафиксирован в началах гражданского законодательства [4]. В п. 3 ст.1 ГК РФ указано, что при установлении, осуществлении и защите гражданских прав и при исполнении гражданских обязанностей, участники гражданских правоотношений должны действовать добросовестно [2].

Несмотря на закрепление упомянутого выше принципа, в действующем гражданском законодательстве не раскрывается понятие «добросовестность». Таким образом, представляется сложным отграничить критерии добросовестного поведения от недобросовестного. В многоаспектных гражданских правоотношениях существует значительное количество неурегулированных вопросов, в качестве примера выступает применение такой оценочной категории, как добросовестность. Использование этой категории в результате доказывания в судебном заседании требует глубоких знаний и высокого квалификационного стажа как лиц, участвующих в деле, так и состава суда.

Как упоминалось выше, правовая регламентация ответственности лиц, выполняющих функции органов управления акционерных обществ предусмотрена в ФЗ от 25.12.1995 г. №208-ФЗ «Об акционерных обществах». Руководствуясь названным законом, органы управления акционерным обществом должны действовать строго в интересах общества, реализовывать свои права и исполнять обязанности в отношении общества добросовестно и разумно [11, с. 692].

Члены органов управления акционерного общества несут ответственность перед акционерным обществом за убытки, причиненные обществу их виновными действиями либо бездействием, если иные основания ответственности не предусмотрены федеральными законами. Проанализировав приведенную норму, можно отметить, что удовлетворение личных интересов и интересов третьих лиц ни в коем случае не должно быть первоочередной моделью поведения. В данном случае, под конфликтом интересов подразумевается ситуация, в которой интересы акционеров, а также самих органов управления акционерным обществом противоречат интересам других акционеров или самого общества [9, с. 118].

Обязанности лиц, исполняющих обязанности органов управления акционерного общества, реализовывать полномочия в рамках интересов общества или же воздержаться от совершения определенных действий,

могут возникнуть из внутренних документов общества: договоров. Примером такого внутреннего документа является договор о передаче полномочий единоличного исполнительного органа управляющей организации.

В противном случае, если мы обратимся к нормам гражданского законодательства, то мы не увидим подробного раскрытия обязанностей членов органов управления акционерным обществом, вытекающих из критериев разумности и добросовестности. Как известно, российская правовая система в контексте мировых систем права относится к континентальной системе права, а значит, основным ее источником является нормативно-правовой акт. Однако, в рамках сложившейся правоприменительной практики в качестве источника права, особое значение приобретает судебный прецедент.

В деле № А32-56380/2008-26/1596, которое стало предметом кассационной инстанции ВАС РФ отметил в своем Постановлении от 22.05.2010 г.: «Привлечение единоличного исполнительного органа к ответственности зависит от того, действовал ли он при исполнении своих обязанностей разумно и добросовестно, то есть проявил ли он заботливость и осмотрительность и принял ли все необходимые меры для надлежащего исполнения своих обязанностей». Подобной позиции придерживался ВАС РФ при вынесении Определения от 11 апреля 2011 года N ВАС-4233/11 по делу N А27-4842/2010.

Расширительное толкование категории «разумность» было указано в Определении ВАС РФ от 12 декабря 2011 года N ВАС-12505/11 по делу N А56-1486/2010 о передаче дела в Президиум ВАС РФ: «Закон об акционерных обществах требует, чтобы генеральный директор при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей действовал разумно» [6].

В приведенной судебной практике делался акцент на то, что единоличный исполнительный орган в лице директора должен совершать такие действия, которые от него ожидают акционеры при аналогичных обстоятельствах, так как он является лицом, которому члены акционерного общества доверили руководство деятельностью данного общества. Ненадлежащее поведение членов органов управления акционерным обществом может быть выражено в различных формах, в частности, в передаче имущества общества по заниженной цене ввиду личной заинтересованности, в незаконном присвоении денежных средств общества или незаконном распоряжении денежными средствами общества, в заключении сделки без учета интересов общества и т.д. [1, с. 36]. А это значит, что нарушение хотя бы одной из обязанностей членами органов управления акционерным обществом, является противоправным действием либо бездействием, и как следствие влечет за собой наступление ответственности, причем для этого не требуется дополнительных указаний нормативных актов.

Таким образом, оценочные понятия, такие как «добросовестность» и «разумность» устанавливаются всякий раз при рассмотрении споров о привлечении органов управления акционерных обществ к гражданско-правовой ответственности. Действия лиц, осуществляющих функции управления, будут квалифицированы в качестве противоправных в том случае, если они противоречат интересам общества [3, с. 280].

Рассмотрим один из четырех элементов наступления имущественной ответственности: наступление убытков. Е.А. Суханов под убытками в гражданском праве понимает денежную оценку имущественных потерь (вреда) [8].

В ч.2 ст. 15 Гражданского кодекса Российской Федерации под убытками понимаются расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода) [2].

Судебная практика по искам акционеров к органам управления акционерного общества о взыскании убытков, характеризуется сложностью рассмотрения данных исков ввиду сложности получения доказательств о причинении убытков и о виновности лиц, осуществляющих функции управления.

Также сложность доказывания состоит в упомянутом выше «конфликте интересов». Зачастую акционеры злоупотребляют своими правами, которые реализуются путем оспаривания совершения законных сделок органами управления общества, квалифицируя их в суде в качестве убыточных. Данная цель достигается путем оказания воздействия на должностное лицо акционерного общества или на общество в целом. Исковые требования таких лиц могут быть направлены на получение необходимой информации о финансовом положении общества. Для того, чтобы доказать наличие причиненных убытков, акционеру необходимо предоставить сведения, зафиксированные в бухгалтерской отчетности, но в силу того, что такой акционер владеет менее 25 процентами акций общества, доступа к таким сведениям он не имеет. Однако чтобы полно и своевременно разрешить возникший спор, суд направляет запрос обществу для получения таких сведений. В результате, информация, являющаяся коммерческой тайной, попадает в материалы дела, и акционер полноправно получает доступ к таким сведениям [10, с. 6].

Суд при рассмотрении иска должен оценить, какие конкретно действия органов управления обществом, могли повлечь убытки, является ли убытком уменьшение прибыли или это следствие иных обстоятельств, а также получил ли прибыль от совершения сделки орган управления обществом. Для правильного разрешения дела необходимо привлекать специалистов, которые смогут дать экономическую оценку результатов деятельности общества, вытекающей из решений, принятых органами управления обществом.

В качестве примера можно привести Постановление Федерального арбитражного суда Московского округа от 31.05.2013 по делу № А40/4395-13 о возмещении убытков акционерному обществу [7]. По данному делу акционер обратился в суд с исковыми требованиями к генеральному директору акционерного общества о

возмещении убытков обществу, которые выразились в продаже нежилого помещения, принадлежащего обществу на праве собственности по цене более чем в 10 раз ниже рыночной стоимости подобной недвижимости. В результате рассмотрения спора, Арбитражный суд г. Москвы удовлетворил иски в полном объеме. Апелляционной инстанцией при пересмотре судебного акта было вынесено аналогичное решение. После кассационного обжалования вынесенного решения данный акт был отменен, а дело направлено на новое рассмотрение по следующим основаниям: судом не было установлено какие конкретно права общества были нарушены в результате совершенной сделки, какие расходы должно понести общество для восстановления права, а также разница между рыночной стоимостью и стоимостью продажи не может считаться реальным ущербом в силу свободы договора, в частности, в выборе такого элемента договора, как цены.

Таким образом, хотелось бы отметить, что роль правоприменительной практики института гражданско-правовой ответственности неуклонно растет. Для того, что установить виновность в действиях членов органов управления достаточно доказать неразумность, недобросовестность, противоречие их действий интересам общества. При этом не требуется доказывать нарушения данными субъектами конкретных норм законов, а также внутренних документов общества.

1. Алексеенко А.П. Гражданско-правовая ответственность акционеров в свете реформы Гражданского кодекса РФ. Территория новых возможностей // Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2015. № 1. С. 34-39.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая: федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 06.04.2015) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения: 12.03.2015).

3. Лукьяненко М.Ф. Оценочные понятие гражданского права: добросовестность, разумность, существенность. М.: Статут, 2010. 423 с.

4. О внесении изменений в главы 1, 2, 3, 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации: федеральный закон от 30.12.2012 № 302-ФЗ (ред. от 04.03.2013) [Электронный ресурс] // СПС «Гарант». - Режим доступа: <http://base.garant.ru/> (дата обращения: 12.03.2015).

5. Об акционерных обществах: федеральный закон от 26.12.1995 №208-ФЗ (ред. от 06.04.2015) [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения: 12.03.2015).

6. Определение Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации от 12 декабря 2011 г № ВАС-12505/11 по делу N А56-1486/2010 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения: 12.03.2015).

7. Постановление Федерального арбитражного суда Московского округа от 31 мая 2013 г по делу № А40/4395-13 [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». - Режим доступа: <http://base.consultant.ru/> (дата обращения: 12.03.2015).

8. Суханов Е.А. Российское гражданское право: учебник. 2-е изд. М.: Статут, 2011. 1208 с.

9. Филиппова СЮ. Инструментальный подход в науке частного права: дис. ... док. юрид. наук. М., 2014. 549 с.

10. Шиткина И.С. Гражданско-правовая ответственность членов органов управления хозяйственных обществ: классическая доктрина и современные тенденции правоприменения // Хозяйство и право. 2013. №3. С. 3-18.

11. Шиткина И.С. Корпоративное право: учебный курс. М.: Кнорус, 2011. 1120 с.

УДК 347

Правовые механизмы противодействия корпоративному шантажу: анализ судебной практики

Иванов Никита Евгеньевич,

бакалавр 4 курса, кафедра частного права

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток*

Е-mail: law.ivanov@gmail.com; тел.: +79020526864

ул. Маковского, д. 207, кв. 22, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690024

Для современной России актуальной является проблема противодействия враждебным действиям, мешающим обычному функционированию хозяйствующих субъектов. Одним из основных способов, который используется для подобных незаконных действий, является корпоративный шантаж, или гринмейл. Поиск механизмов противодействия корпоративному шантажу, основанных на анализе судебной практики ближайшего времени является основополагающим для данной статьи.

Ключевые слова и словосочетания: корпоративный шантаж, гринмейл, Россия, хозяйствующий субъект, механизм противодействия, судебная практика, акционерное общество.

Legal mechanisms to combat corporate blackmail: analysis of judicial practice

Ivanov Nikita Evgenevich,
bachelor of the 4th year, department of private law
Vladivostok state university of economy and service
Russia. Vladivostok

In modern Russia it is important to counter hostile acts that hinder the normal operation of economic entities. One of the main methods used for such unlawful action, is a corporate blackmail, or greenmail. Search mechanisms to counter corporate blackmail, based on the analysis of judicial practice near future is fundamental to this article.

Keywords: corporate blackmail, greenmail, Russia, entity, mechanism of resistance, litigation, joint-stock company.

Корпоративный шантаж, как явление, прочно вошло в финансовые отношения в развитых странах, где корпоративное право находится на достаточно высоком уровне. Существует еще один термин, обозначающий понятие корпоративного шантажа, который в настоящее время наиболее распространен в бизнес-кругах – это гринмейл. Гринмейл (корпоративный шантаж) не является на сегодняшний день определенным законодателем явлением, как следствие, соответствующая дефинитивная норма отсутствует в законе. Однако данный термин, достаточно часто встречается в деловой российской лексике и практике, что свидетельствует о его неотъемлемой части в сфере корпоративных отношений.

В зарубежной литературе гринмейл (корпоративный шантаж) определяют следующим образом: «это процедура приобретения достаточного количества акций компании для того, чтобы создать угрозу его недружественного поглощения с последующей продажей акций обратно компании по повышенной цене» [10, с. 150].

В Российской науке, в частности В.В. Горбовым, корпоративный шантаж рассматривался как «комплекс мероприятий, совершаемых одним или несколькими миноритарными акционерами, направленных на создание угрозы стабильному развитию акционерного общества с целью вынудить его выкупить принадлежащий таким акционерам пакет акций по цене, превышающей его рыночную стоимость» [5, с. 21].

В юридической литературе выделяют следующие основные характеристики корпоративного шантажа [4, с.12]:

1. это форма вмешательства третьих лиц в деятельность коммерческой организации;
2. это форма вмешательства основана на факте владения лицом определенным количеством акций;
3. вмешательство направлено на создание у общества и (или) его акционеров определенных негативных последствий в их финансово-имущественной сфере;
4. действия корпоративных шантажистов носят формально законный характер.

Из изложенного выше следует, что как правило, под гринмейлом понимают процесс вмешательства третьих лиц в деятельность акционерного общества, которые владеют пакетом голосующих акций, направленный на создание препятствий в осуществлении обществом обычной хозяйственной деятельности с целью принуждения последнего к выкупу акций, принадлежащих третьим лицам, по цене, превышающей рыночную.

Главная цель корпоративного шантажа, как отмечают эксперты, заключается не в захвате активов предприятия, а в получении прибыли, либо иной выгоды (зачастую необоснованной). Эту выгоду злоумышленники пытаются получить разными способами: путем обычного шантажа, в обмен на отказ от претензий, путем продажи своего пакета акций по завышенной цене и др. Как отмечает Чуясов А.В., «цель корпоративного шантажиста – поставить компанию перед фактом: судиться ей будет дороже, чем выкупить у гринмейлера акции по цене, намного превышающей рыночную» [11, с. 13].

Попробуем привести пример схемы, по которой, как правило, действуют гринмейлеры, или корпоративные шантажисты. Все начинается с того, что компания-агрессор покупает небольшой пакет акций компании, дела которой идут достаточно хорошо. Новый акционер, как только он получил в свое распоряжение акции, начинает в публично критиковать руководство компании. Одновременно с этим в различные контролирующие и правоохранительные органы начинают поступать жалобы на компанию. В виду того, что на эти жалобы органы не могут не реагировать, проверки выбранной гринмейлерами компании становятся более частыми. Так же увеличивается число судебных исков по любому поводу.

Итак, тактика действия гринмейлеров заключается в следующем. Предпринимая действия якобы по осуществлению своих законных прав и интересов, формально придерживаясь закона, гринмейлеры злоупотребляют правом, пытаясь извлечь из этого выгоду. В подобных действиях корпоративным шантажистам хорошо помогает несовершенство российской судебной системы, а также отсутствие механизмов защиты и противодействия в правовом поле. Сама судебная процедура позволяет до вынесения судебного решения осуществлять предупредительные действия против ответчика (в частности, обеспечительные меры, предусмотренные ст. 91 Арбитражного процессуального кодекса РФ), кроме того, можно использовать сам иск как элемент давления на компанию.

Характерным примером иска «давления» является заявление, поданное в 2001 году компанией Hermitage Capital Management с целью оспорить дополнительную эмиссию акций Сбербанка. Истец требовал через арбитражный суд отмены регистрации эмиссии и решения наблюдательного совета, ссылаясь на Закон «Об акционерных обществах» [9]. По ст. 81 этого закона член наблюдательного совета общества считается заинтересованным в совершении сделки, если он занимает должность в органах управления одной из сторон этой сделки. Согласно ст. 83 решение о сделке с заинтересованностью, если размещается более 2 процентов голосующих акций, принимается на общем собрании акционеров «большинством голосов акционеров, не заинтересованных в сделке». Такими заинтересованными лицами, по мнению истцов, были ЦБ РФ и его работники, члены наблюдательного совета Сбербанка. Формально используя требования закона, представители компании Hermitage Capital Management «не заметили», что на момент принятия решения о размещении акций путем открытой подписки не было известно о намерении ЦБ участвовать в выкупе и о каких-то обязательствах Сбербанка продать ЦБ эти акции, т.е. никаких нарушений закона не было. Но уже сам факт оспаривания эмиссии в суде мог отпугнуть потенциальных покупателей новых акций. Нетрудно догадаться, что именно эту цель и преследовал У. Браудер [2].

В России уже сформировался узкий круг лиц, которые на профессиональной основе занимаются корпоративным шантажом. В целях избежать ложных обвинений, приводятся материалы судебной практики с их участием, а также записи о них в СМИ. Это «известный всему миру инвестор» Кеннет Дарт (которого называют родоначальником корпоративного шантажа) и его конфликт с «ЮКОСом» [7]. Это У. Браудер, о котором упоминалось в статье выше. Сюда же можно отнести известную в узких кругах компанию «Ваш финансовый попечитель», которая, по словам журналистов, занимается гринмейлом [3].

Основываясь на анализе судебной практики, а именно на решении Арбитражного суда Свердловской области от 19 февраля 2015 г. по делу № А60-46240/2014 [8], можно сделать также вывод о том, что сами суды зачастую не могут определить, является тот или иной случай корпоративным шантажом. Так, истец обратился в Арбитражный суд Свердловской области с иском о признании недействительным решения о выкупе акций, причиненных обществу при осуществлении ответчиком полномочий единоличного исполнительного органа общества. Ответчик требования истца не признал полагая, что по тем эпизодам, которые являются предметом спора, действовал исключительно в рамках закона, проявлял достаточную степень заботливости и осмотрительности при производстве операций с акциями общества, при выдаче выписок, при рассмотрении требований акционера по проведению собраний. Суд в данном деле удовлетворил иски истца, а по поводу довода ответчика о злоупотреблении истцом своими правами и корпоративным шантажом, пояснил следующее: ...материалы дела не свидетельствуют о совершении ФИО действий, которые могут быть квалифицированы как злоупотребление правом (статья 10 Гражданского кодекса Российской Федерации), в частности действий, имеющих своей целью причинить вред другим лицам. Суд в данном случае сослался на ст. 10 Гражданского кодекса, которая в меньшей степени отражает специфику отношений акционеров внутри компании, и так же не дает четкого разъяснения понятия корпоративного шантажа.

В другом постановлении, на этот раз апелляционной инстанции, а именно – Четвертого Арбитражного Апелляционного суда от 14 марта 2013 г. по делу № А58-5182/2012, суд пришел к выводу, что деятельность истца представляла собой корпоративный шантаж: формально правомерные действия истцов не преследуют цели восстановления их нарушенных прав, соответственно, их права и не были ни коим образом нарушены. Следовательно, указанные действия двух миноритарных акционеров имели своей целью в определенной степени дезорганизовать деятельность общества, то есть причинить вред интересам самого общества и опосредованно его акционерам. Деятельность истцов представляет собой форму корпоративного шантажа (гринмейла) [6].

Судебная практика по данному виду дел еще пока что очень мала (в поиске электронного ресурса <http://sudact.ru> в картотеке арбитражных судов по запросу «корпоративный шантаж» всего 58 дел). Существуют способы защиты от гринмейла, заключающиеся в том, чтобы устранить саму возможность для его возникновения. При этом, данные способы защиты находятся в рамках правового поля и корпоративного законодательства и давно известны крупным компаниям. Это, в первую очередь, исключение противоречий устава компании и внутренних документов; соблюдение всех процедур, которые предусмотрены Федеральным законом «Об акционерных обществах»; соблюдение процедур закрепленных Уставом общества (например, одобрение крупных сделок, а также других сделок, на которые распространяется режим больших сделок, согласно уставу компании); сохранность всей документации общества путем ее надлежащего хранения и использования [1, с.35]. При соблюдении этих простых правил, можно уже на этапе начала враждебных действий гринмейлеров обезопасить себя, а также дать понять корпоративному шантажисту, что компания готова отстаивать свои законные интересы и права.

В российском законодательстве до сих пор и не дано определение корпоративного шантажа, нет подробных механизмов его выявления и пресечения, как нет и уголовной ответственности самого гринмейлера, или же менеджера, который допускает возможность враждебных действий по отношению к компании, используя способы давления на акционерное общество. В этой связи необходимо разграничить понятия защиты прав и законных интересов инвесторов (акционеров) и корпоративного шантажа, который, напротив, мешает развитию деловых и бизнес отношений.

Таким образом, поиск правовых механизмов противодействия корпоративному шантажу не может быть отделен от всестороннего анализа имеющейся судебной практики. Более того, в связи с тем, что большинство

компаний, пострадавших от действия гринмейлеров, даже не подозревали о том, чем в действительности были вызваны проблемы в АО, не смогли верно квалифицировать враждебные действия как корпоративный шантаж, анализ судебных актов представляется вдвойне сложным, но от того не менее интересным.

1. Алексеенко А.П. Гражданско-правовая ответственность акционеров в свете реформы Гражданского кодекса РФ / А.П. Алексеенко // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. - 2015. – N 1. - С. 34-39
2. «Все начатое дурно крепнет злом» (Статья). - Российская газета – Федеральный выпуск № 3467 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/29/grinmail.html>.
3. «Главный Финансовый попечитель» стал первой мишенью» - RBC daily от 14.03.2006 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ckz.ru/analytics/analytics_180.html?showall=1&hideExtra=1.
4. Гололобов Д.В. Акционерное общество против акционера. Противодействие корпоративному шантажу. / Д.В. Гололобов. – М., Юстицинформ. - 2004. – С. 12.
5. Горбов В.В. Правовая защита акционерного общества от недружественного поглощения: дис. ... канд. юрид. Наук. М., 2004. С. 21
6. Постановление Четвертого Арбитражного апелляционного суда от 14 марта 2013 г. по делу № А58-5182/2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kad.arbitr.ru>.
7. Проблемный Кеннет Дарт и эгоистичный «ЮКОС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.voltaire.ru/press.php?article=problemnyj_kennet_dart_i_egoistichnyj_jukos.
8. Решение АС Свердловской области от 19 февраля 2015 г. по делу № А60-46240/2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kad.arbitr.ru>.
9. Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. N 208-ФЗ «Об акционерных обществах»
10. Федоров А.Ю. Рейдерство и корпоративный шантаж (организационно-правовые меры противодействия)/ А.Ю. Федоров. – М., Волтерс Клувер. - 2009. – С. 150.
11. Чуясов А.В. Механизмы незаконного поглощения предприятий// Право и экономика. 2007. № 3. – с. 13.

УДК 347

Практика и особенности участия стран постсоветского пространства в инвестиционных спорах в рамках МЦУИС

Коваль Александр Васильевич,
бакалавр 4 курса, кафедра частного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: aleksandr_koval2015@mail.ru; тел.: 89242473767
ул. Ломоносова, д. 25, п. Пограничный, Приморский край, Россия, 692581

Алексеенко Александр Петрович,
старший преподаватель, кафедра частного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: alekseenko.a.p@gmail.com; тел.: +74232404085
ул. Гоголя, 41, 5502, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Для современного общества актуальным является вопрос защиты своего имущества, как для инвестора, так и для государства, принимающего инвестиции. Страны постсоветского пространства участвуют в инвестиционных спорах в рамках Международного центра по урегулированию инвестиционных споров. Анализ практики участия указанных стран в международном арбитраже позволил выявить ряд особенностей, характерных черт рассматриваемых дел.

Ключевые слова и словосочетания: *страны постсоветского пространства, инвестиционный спор, МЦУИС, инвестиционная политика, двусторонние инвестиционные договоры.*

Practice and features of the participation of the Post-Soviet countries in investment disputes under the ICSID

Koval Aleksandr Vasilevich,
bachelor of the 4th year, department of private law
Vladivostok state university of economy and service
Russia. Vladivostok

Alekseenko Aleksandr Petrovich,
senior teacher, department of private law
Vladivostok state university of economy and service
Russia. Vladivostok

Relevant to modern society is the issue of protections for the property rights of investors and the countries receiving foreign investments. The Post-Soviet states are taking part in investment disputes under the International centre for settlement of investment disputes. The analysis of the practice of participation of the Post-Soviet countries in investment disputes the characteristics and the features of these cases.

Keywords: *the Post-Soviet countries, ICSID, investment policy, bilateral investment treaties.*

Развитие глобализационного процесса влияет на расширение связей между государствами как основными субъектами международных отношений, а также между государствами, принимающими иностранные инвестиции, и иностранными инвесторами. Так как инвестор осуществляет свою деятельность на территории принимающего государства, он всегда будет зависеть от национального законодательства и существующих правовых механизмов защиты, принятых в данном государстве. Для защиты и гарантий интересов и прав инвесторов существует Международный центр по урегулированию инвестиционных споров, созданный под эгидой Вашингтонской Конвенции [1, с.600]. Его цель – обеспечить проведение беспристрастного разрешения инвестиционных споров путем арбитража и переговоров. Для страны постсоветского пространства, стремящихся после распада СССР развивать свою экономику путем привлечения инвестиций и заключения двусторонних инвестиционных договоров с другими государствами, несомненно, важным является участие в Вашингтонской Конвенции. Тот факт, что инвестор в случае возникновения конфликта может обратиться не в национальные судебные органы, а в МЦУИС, положительным образом характеризует совершенствование инвестиционной политики в указанных странах. Таким образом, цель данной статьи заключается в рассмотрении практики участия государств постсоветского пространства в спорах в рамках МЦУИС, анализе частотности обращений и определении особенностей и основных характеристик данных споров. Кроме того, важным является ответ на вопрос: действует ли данный механизм в отношении стран бывшего СССР эффективно, существует ли пристрастность со стороны созываемых арбитражных трибуналов в вынесении решений. Основанием для возникновения данного вопроса является существующая практика выхода некоторых стран из Вашингтонской Конвенции. Так, например, Боливия, Венесуэла и Эквадор денонсировали свое участие в Вашингтонской Конвенции. Президент Венесуэлы сообщил о неблагоприятной статистике разрешения споров в рамках Международного центра по разрешению инвестиционных споров (МЦУИС): из 234 инвестиционных споров между инвесторами и государствами, только два спора были вынесены в пользу Венесуэлы [2].

Для решения поставленных задач необходимо, прежде всего, отметить, что все государства бывшего СССР, кроме Российской Федерации, Таджикистана и Кыргызстана, ратифицировали Вашингтонскую Конвенцию [17]. Тем не менее, Дополнительный протокол к Вашингтонской Конвенции дает возможность одной из сторон, государство которой ратифицировало конвенцию, подавать иск против другого участника спора, государство которого не ратифицировало указанную Конвенцию, и наоборот. Таким образом, Россия, Таджикистан и Кыргызстан могут являться сторонами в спорах в рамках МЦУИС. Однако, они не будут рассматриваться на основании Арбитражного регламента МЦУИС, правовой основой будет являться Дополнительный протокол к Вашингтонской Конвенции.

В рамках МЦУИС за время его деятельности было зарегистрировано 51 исковое заявление против государств постсоветского пространства. Лидером по участию в инвестиционных спорах является Украина [13]. Против нее было возбуждено 13 арбитражных разбирательств. По десяти из них вынесено решение, три дела находятся в производстве. На втором месте находится Казахстан: 11 дел, 8 из которых завершены, 3 – производстве [6].

Против Узбекистана зарегистрировано 7 инвестиционных споров: по 3 спорам вынесены решения, 4 находится в производстве [12]. Туркменистан выступает ответчиком в 6 спорах в рамках МЦУИС: 1 спор завершен, 5 – в производстве [11]. Против Эстонии исковые заявления подали 4 иностранных инвестора: по 3 вынесены арбитражные решения, 1 дело находится в производстве [14]. Азербайджан принял участие в 3 инвестиционных спорах, по которым вынесены решения [3]. Против Кыргызстана подано 2 исковых заявления: по 1 спору вынесено решение, 1 дело находится в производстве [7].

Против Литвы [9], Латвии [8], Грузии [5], Армении [4] и Молдовы [10] было подано по одному иску со стороны иностранных инвесторов. По всем делам в отношении указанных стран вынесены решения, кроме Латвии. Приведенная ниже диаграмма в процентах показывает соотношение количества споров, рассматриваемых в рамках МЦУИС, с участием стран постсоветского пространства. Против России, Белоруссии и Таджикистана не было подано ни одного искового заявления.

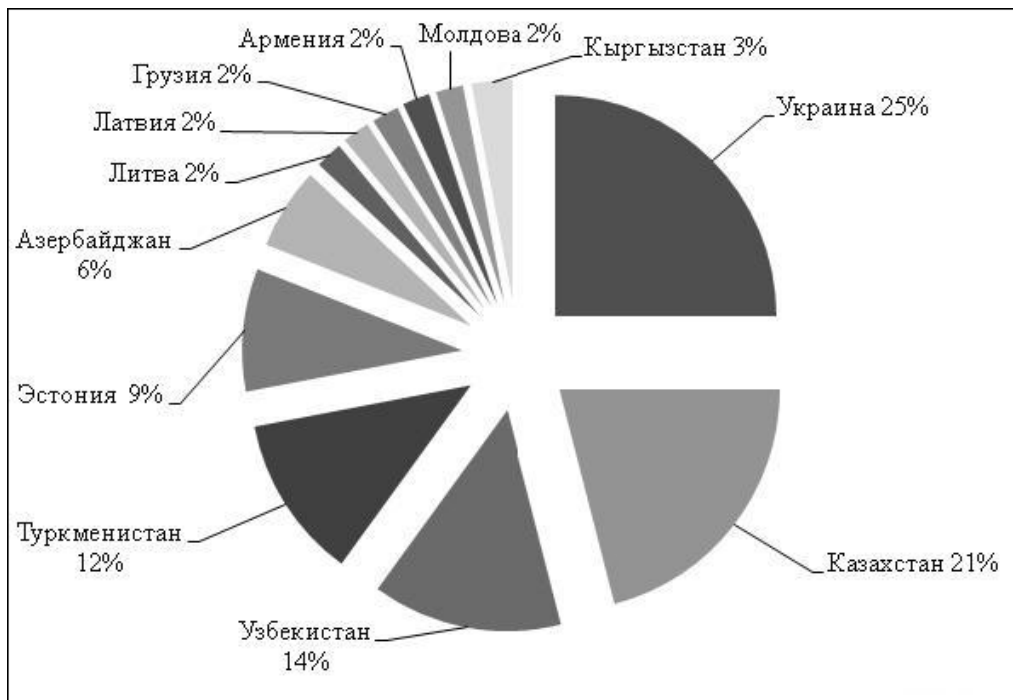


Рисунок 1 – Количество споров в рамках МЦУИС (%)

Анализируя данную диаграмму, стоит сказать, что страны, участвовавшие в большом количестве споров, демонстрируют, с одной стороны, привлекательность в части вложения инвестиций, с другой стороны, возможно недостаточно эффективную инвестиционную политику в том или ином экономическом секторе, которая приводит к нарушениям прав и интересов инвестора.

Помимо общей статистики участия стран постсоветского пространства в МЦУИС следует определить частотность обращений в данный центр в разные годы. Это позволит оценить, насколько востребована деятельность МЦУИС на постсоветском пространстве. Следующая диаграмма наглядно отображает данный процесс.

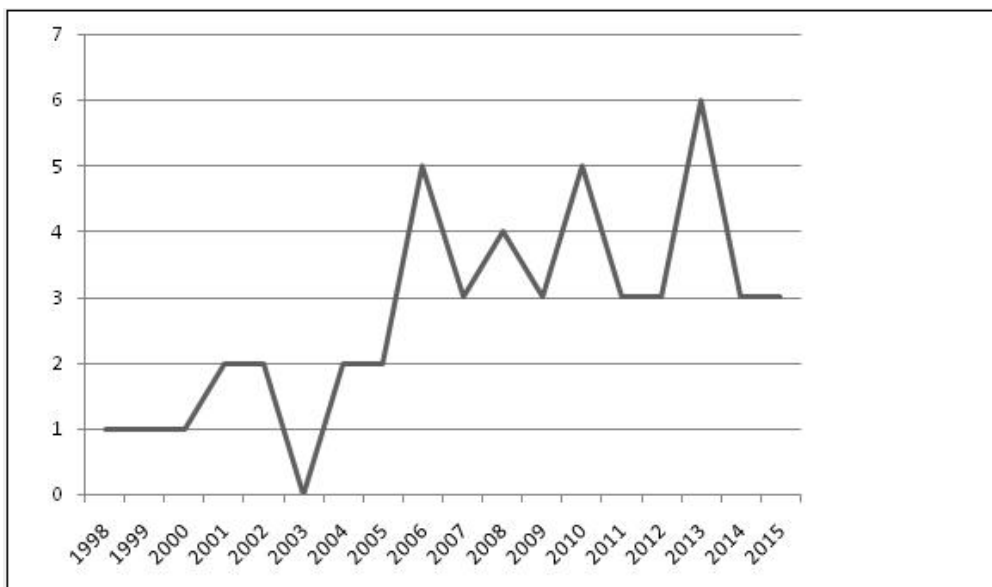


Рисунок 2 – Статистика споров

Согласно данным, представленным на диаграмме, мы видим, что количество обращений в МЦУИС для разрешения споров с участием стран постсоветского пространства с 2006 года увеличилось. Оно свидетельствует об увеличении популярности международного центра как эффективного средства разрешения инвестиционных споров.

В рамках МЦУИС рассматриваются споры, касающиеся различных экономических секторов. Любое государство, привлекая инвестиции, стремится развить определенный сектор экономики, а также улучшить социально-экономическое положение того или иного региона страны. Таким образом, в рамках данной работы мы провели анализ споров в рамках МЦУИС с участием стран постсоветского пространства, что позволило оце-

нить, в какие сектора экономики стран бывшего СССР чаще всего осуществляются инвестиции. На приведенной ниже диаграмме показаны результаты данного анализа.

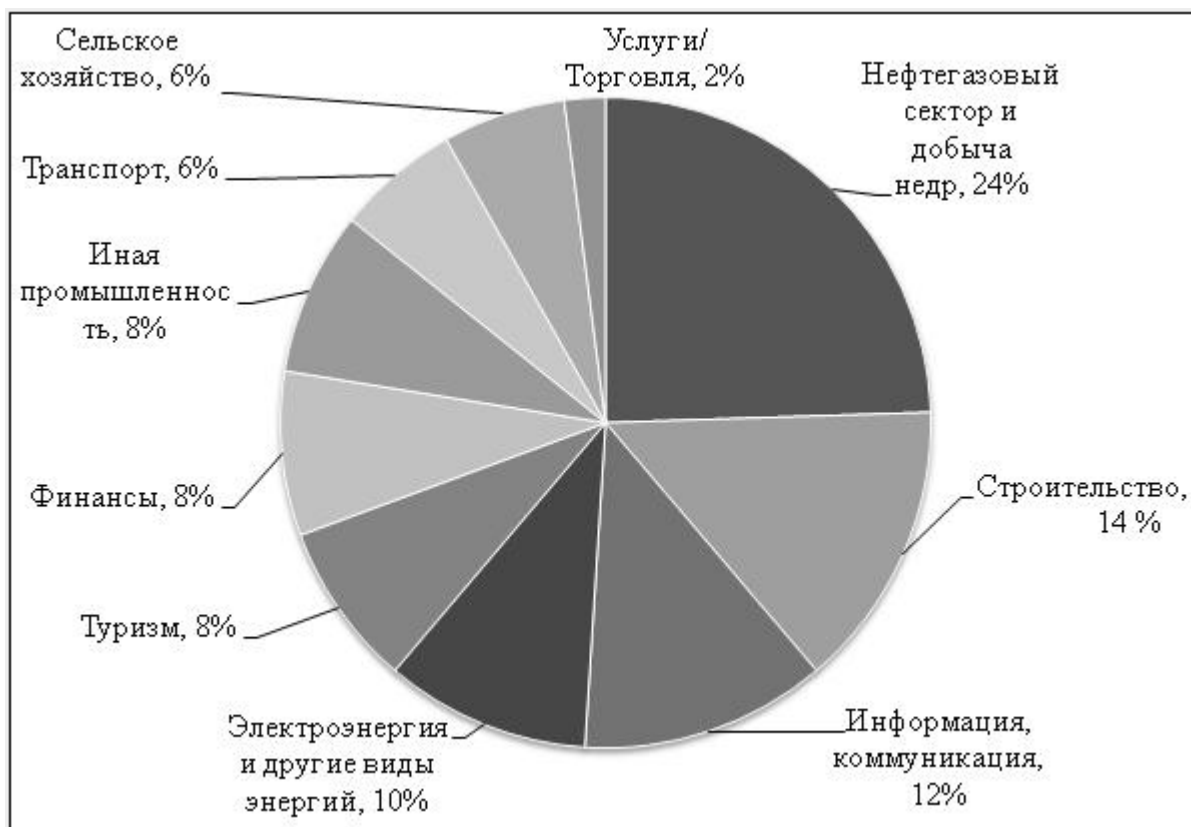


Рисунок 3 – Количество споров в секторе экономики

Большее количество споров, рассмотренных в МЦУИС, касаются таких секторов экономики, как нефтегазовый сектор и добыча недр (12 споров), строительство (7 споров), информация и коммуникация (6 споров), электро- и другие виды энергии (5 споров). Следовательно, данный анализ дает возможность предположить, что данные сектора являются наиболее привлекательными для инвестиционной деятельности.

Инвестиционная политика государств в нефтегазовом секторе является достаточно эффективной, так как из 7 завершенных споров 4 были разрешены на основании ст. 43 (1) Арбитражного регламента МЦУИС по взаимному согласию сторон о прекращении споров. В одном случае, согласно решению арбитражного трибунала, ответчик в лице Казахстана не несет ответственности в соответствии с Энергетической Хартией, в связи с чем исковое заявление было отклонено [16]. Один иск, рассматриваемый в данном секторе, против Казахстана был отклонен из-за отсутствия юрисдикции МЦУИС в разрешении данного спора [15].

Огромный интерес для анализа практики рассмотрения арбитражных дел представляют вынесенные решения, так как положительный исход разрешений споров для стран постсоветского пространства должны указывать на правильное ведение инвестиционной политики. Из 51 спора, зарегистрированного в МЦУИС в отношении государств постсоветского пространства, 18 споров находится в производстве. 6 решений было вынесено в пользу государств-реципиентов, так как арбитражные суды не выявили нарушений двусторонних инвестиционных соглашений в действиях ответчиков. В 5 случаях арбитражный трибунал был вынужден отклонить иски, в связи с отсутствием юрисдикции. 11 споров разрешены в результате взаимных договоренностей между сторонами и закрыты на основании ст.43 Арбитражного Регламента или ст. 49 Дополнительного протокола Вашингтонской Конвенции. В 8 спорах были признаны нарушения двусторонних инвестиционных соглашений, Энергетической Хартии или договоров о взаимной защите и поощрении инвестиций между государствами. Во всех случаях указывается экспроприация и национализация имущества инвесторов государствами-реципиентами. Таким образом, примерно 50% споров фактически завершились в пользу государств-реципиентов постсоветского пространства.

Таким образом, страны бывшего СССР активно привлекают инвестиции для развития экономических секторов. Однако, для инвестора важным является вопрос разрешения инвестиционных споров, какими способами основе какой правовой базы оно может осуществляться. Тот факт, что почти 30 % всех споров находится на текущий момент в производстве в МЦУИС, говорит о том, что указанные государства активно вовлекаются в международный процесс разрешения инвестиционных споров, что позволяет инвестору быть уверенным в проведении беспристрастного рассмотрения возникшего спора с государством, принимающим инвестиции. Анализ практики рассмотрения споров с участием вышеназванных государств позволил выявить ряд характер-

ных черт и особенностей. Основными ответчиками в МЦУИС являются Украина, Туркменистан, Узбекистан и Казахстан, что свидетельствует о привлекательности данных территорий для инвесторов. Однако все же существующая практика участия должна стимулировать совершенствование инвестиционной политики в государствах, более детальное ее изучение для привлечения большего капитала. Основным сектором экономики, представляющим интерес для инвесторов на постсоветском пространстве, является нефтегазовый сектор и добыча недр. Основной подъем участия в МЦУИС произошел после 2005 года, что говорит о совершенствовании как национального законодательства в области разрешения инвестиционных споров, так и положительной статистике участия этих государств в международном арбитраже. Последняя характеристика констатирует факт беспристрастного рассмотрения дел арбитражными трибуналами и вынесения решения в отношении ответчиков. Таким образом, вероятность денонсирования странами постсоветского пространства своего участия в Вашингтонской Конвенции, на наш взгляд, маловероятно.

1. Гетьман-Павлова И.В. Международное частное право: учебник. - М.: Изд-во Эксмо, 2005. - 752 с.
2. Ермакова Е.П. Международный коммерческий арбитраж в Боливии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://49e.ru/ru/2014/1/8>
3. Споры с участием Азербайджана в МЦУИС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://icsid.worldbank.org/apps/ICSIDWEB/cases/Pages/AdvancedSearch.aspx?gE=s&rspndnt=Republic%20of%20Azerbaijan> (Дата обращения: 05.05.2015г)
4. Споры с участием Армении в МЦУИС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://icsid.worldbank.org/apps/ICSIDWEB/cases/Pages/AdvancedSearch.aspx?gE=s&rspndnt=Republic%20of%20Armenia> (Дата обращения: 05.05.2015г)
5. Споры с участием Грузии в МЦУИС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://icsid.worldbank.org/apps/ICSIDWEB/cases/Pages/AdvancedSearch.aspx?gE=s&rspndnt=Republic%20of%20Georgia> (Дата обращения: 05.05.2015г)
6. Споры с участием Казахстана в МЦУИС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://icsid.worldbank.org/apps/ICSIDWEB/cases/Pages/AdvancedSearch.aspx?gE=s&rspndnt=Republic%20of%20Kazakhstan> (Дата обращения: 05.05.2015г)
7. Споры с участием Кыргызстана в МЦУИС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://icsid.worldbank.org/apps/ICSIDWEB/cases/Pages/AdvancedSearch.aspx?gE=s&rspndnt=Kyrgyz%20Republic> (Дата обращения: 05.05.2015г)
8. Споры с участием Латвии в МЦУИС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://icsid.worldbank.org/apps/ICSIDWEB/cases/Pages/AdvancedSearch.aspx?gE=s&rspndnt=Republic%20of%20Latvia> (Дата обращения: 05.05.2015г)
9. Споры с участием Литвы в МЦУИС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://icsid.worldbank.org/apps/ICSIDWEB/cases/Pages/AdvancedSearch.aspx?gE=s&rspndnt=Republic%20of%20Lithuania> (Дата обращения: 05.05.2015г)
10. Споры с участием Молдова в МЦУИС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://icsid.worldbank.org/apps/ICSIDWEB/cases/Pages/AdvancedSearch.aspx?gE=s&rspndnt=Republic%20of%20Moldova> (Дата обращения: 05.05.2015г)
11. Споры с участием Туркменистана в МЦУИС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://icsid.worldbank.org/apps/ICSIDWEB/cases/Pages/AdvancedSearch.aspx?gE=s&rspndnt=Turkmenistan> (Дата обращения: 05.05.2015г)
12. Споры с участием Узбекистана в МЦУИС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://icsid.worldbank.org/apps/ICSIDWEB/cases/Pages/AdvancedSearch.aspx?gE=s&rspndnt=Republic%20of%20Uzbekistan> (Дата обращения: 05.05.2015г)
13. Споры с участием Украины в МЦУИС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://icsid.worldbank.org/apps/ICSIDWEB/cases/Pages/AdvancedSearch.aspx?gE=s&rspndnt=Ukraine> (Дата обращения: 05.05.2015г)
14. Споры с участием Эстонии в МЦУИС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://icsid.worldbank.org/apps/ICSIDWEB/cases/Pages/AdvancedSearch.aspx?gE=s&rspndnt=Republic%20of%20Estonia> (Дата обращения: 05.05.2015г)
15. *Saratube International Oil Company LLP v. The Republic of Kazakhstan*, ICSID Case No. ARB/08/12. Award Режим доступа: <http://www.italaw.com/sites/default/files/case-documents/italaw1100.pdf> (Дата обращения: 05.05.2015г)
16. *Liman Caspian Oil BV and NCL Dutch Investment BV v. Republic of Kazakhstan* (ICSID Case No. ARB/07/14) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://icsid.worldbank.org/ICSID/FrontServlet?requestType=CasesRH&actionVal=showDoc&docId=DC3392_En&caseId=C106 (Дата обращения: 05.05.2015г)
17. List of contracting states and other signatories of the Convention (as of April 18, 2015) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: (дата обращения: 05.05.2015г)

Товарищество собственников недвижимости как новый субъект гражданского права

Козенкова Яна Евгеньевна,
бакалавр 4 курса, кафедра частного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: yana.kozenkova@mail.ru; тел.: +79149796651
ул. Жигура, д. 52, кв. 13, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690088

Алексеенко Александр Петрович,
старший преподаватель, кафедра частного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: alekseenko.a.p@gmail.com; тел.: +74232404085
ул. Гоголя, 41, 5502, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В Гражданском кодексе появилась новая организационно-правовая форма позволяющая управлять недвижимым имуществом. Данный вид юридических лиц получил наименование товарищество собственников недвижимости. Сравнительный его анализ с товариществом собственников жилья, выявил проблемы законодательного регулирования деятельности товарищества собственников недвижимости.

Ключевые слова и словосочетания: *недвижимость, товарищество собственников жилья, товарищество собственников недвижимости, объединения граждан, юридические лица, ТСН.*

The partnership of the owners of real estate as a new subject of civil law

Kozenkova Yana Evgenevna,
bachelor of the 4th year, department of private law
Vladivostok state university of economy and service
Russia. Vladivostok

Alekseenko Aleksandr Petrovich,
senior teacher, department of private law
Vladivostok state university of economy and service
Russia. Vladivostok

In the Civil Code was added a new legal entity form. This type of legal entity is named Association of property owners. Comparative analysis of this legal entity with the homeowners association, have shown the legal regulation problems of Association of property owners.

Keywords: *property, homeowners association, property owners association, associations of citizens, legal entities, POA.*

С 1 сентября 2014 года вступил в силу Федеральный закон от 05.05.2014 № 99-ФЗ «О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского кодекса Российской Федерации и о признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» [5]. Внесенные законом изменения касаются вопросов организационно-правовых форм юридических лиц.

Актуальность исследования понятий «товарищества собственников недвижимости» и «товарищества собственников жилья» определяется высокой социальной и правовой значимостью общественных отношений по управлению многоквартирными жилыми домами, осуществляемыми данными некоммерческими организациями.

Товарищество собственников недвижимости (ТСН) - новая организационно-правовая форма некоммерческих корпоративных организаций России, предусмотренная Гражданским кодексом [1]. В соответствии с п.1 ст. 123.12 Гражданского Кодекса РФ, товариществом собственников недвижимости признается добровольное объединение собственников недвижимого имущества (помещений в здании, в том числе в многоквартирном доме, или в нескольких зданиях, жилых домов, дачных домов, садоводческих, огороднических или дачных земельных участков и т.п.), созданное ими для совместного владения, пользования и в установленных законом пределах распоряжения имуществом (вещами), в силу закона находящимся в их общей собственности или в общем пользовании, а также для достижения иных целей, предусмотренных законами.

Так как товарищество собственников недвижимости, согласно ст. 123.1 ГК РФ является некоммерческой корпоративной организацией, основные положения системы управления корпорациями. Согласно пункту 2 статьи 65.1 ГК РФ, к исключительной компетенции высшего органа корпоративных организация относятся:

- определение приоритетных направлений деятельности корпорации, принципов образования и использования ее имущества;
- утверждение и изменение устава корпорации;
- определение порядка приема в состав участников корпорации и исключения из числа ее участников, кроме случаев, если такой порядок определен законом;
- образование других органов корпорации и досрочное прекращение их полномочий, если уставом корпорации в соответствии с законом это правомочие не отнесено к компетенции иных коллегиальных органов корпорации;
- утверждение годовых отчетов и бухгалтерской (финансовой) отчетности корпорации, если уставом корпорации в соответствии с законом это правомочие не отнесено к компетенции иных коллегиальных органов корпорации;
- принятие решений о создании корпорацией других юридических лиц, об участии корпорации в других юридических лицах, о создании филиалов и об открытии представительств корпорации, за исключением случаев, если уставом хозяйственного общества в соответствии с законами о хозяйственных обществах принятие таких решений по указанным вопросам отнесено к компетенции иных коллегиальных органов корпорации;
- принятие решений о реорганизации и ликвидации корпорации, о назначении ликвидационной комиссии (ликвидатора) и об утверждении ликвидационного баланса;
- избрание ревизионной комиссии (ревизора) и назначение аудиторской организации или индивидуального аудитора корпорации.

Однако данный перечень компетенций не является закрытым. Согласно пункту 1 статьи 123.14 к исключительной компетенции высшего органа товарищества собственников недвижимости относится также принятие решений об установлении размера обязательных платежей и взносов членов товарищества. Так же как и в корпоративной модели управления, в товариществе собственников недвижимости создается единоличный исполнительный орган (председатель) и постоянно действующий коллегиальный исполнительный орган (правление).

По мнению профессора П.В. Крашенинникова, названный выше нормативный правовой акт №99-ФЗ «существенно улучшил положение владельцев недвижимости, потому что все, у кого есть какая-либо недвижимость, теперь могут вступать в товарищества с другими владельцами площадей, чтобы совместно решать различные вопросы и отстаивать свои права» [7]. Введение организационно-правовой формы ТСН дает возможность создавать объединения как собственникам жилья так и владельцам нежилых помещений в офисных и торговых зданиях, для совместного решения проблем, связанных с управлением недвижимостью. Ранее такая возможность существовала только для объединения собственников жилых и нежилых помещений в многоквартирных домах (статья 291 Гражданского Кодекса Российской Федерации).

Однако, в связи с вступлением в силу с 1 сентября 2014 года новых правил Гражданского кодекса РФ о положении юридических лиц на практике возникают вопросы с применением отдельных правил специальных законов о статусе некоторых юридических лиц отдельных организационно-правовых форм, видов и типов, а также юридических лиц, созданных для осуществления деятельности в определенных сферах. Так, возникает вопрос со статусом товарищества собственников жилья, которое в новой версии ГК не упоминается как самостоятельная организационно-правовая форма и по своей сути относится к разновидности товарищества собственников недвижимости. Новеллы Гражданского кодекса РФ не предполагают запрета на создание товариществ собственников жилья, но регистрирующие органы отказывают в регистрации таких юридических лиц.

Между тем, учредительные документы, а также наименования юридических лиц, созданных до дня вступления в силу названного выше ФЗ, подлежат приведению в соответствие с нормами главы 4 Гражданского кодекса Российской Федерации при первом изменении учредительных документов таких юридических лиц. Это означает, что рано или поздно тысячи существующих ТСЖ обязаны перерегистрироваться в ТСН. Однако, ТСН фактически выпадают из правового поля, ведь кроме поправок в ГК, изменения нигде не вносились. Жилищный кодекс [2] по-прежнему содержит раздел VI «Товарищество собственников жилья». Кроме того, невозможно применение льготы по налогу на добавленную стоимость при реализации коммунальных услуг. Если раньше, согласно пп. 29 и 30 п. 3 ст. 149 НК РФ [4] не подлежала обложению НДС реализация коммунальных услуг, а также работ (услуг) по содержанию и ремонту общего имущества в многоквартирном доме, предоставляемых и выполняемых (оказываемых) в том числе товариществами собственников жилья, при условии приобретения таких услуг и работ у третьих лиц, то сейчас данная статья не изменена, поэтому льгота товариществам собственникам недвижимости, таким образом, исключается. Законодатель также не указал порядок регламентации деятельности садоводческий и дачных объединений. Как отмечает Е.С. Шахова, [8] конструкция статьи 291 ГК РФ должна быть дополнена и изменена и изложена в следующей редакции: «Собственники жилых и нежилых помещений для обеспечения эксплуатации многоквартирного дома, пользования помещениями и их общим имуществом образуют товарищества собственников недвижимости».

В целом положительное начинание по унификации различных объединений собственников недвижимого имущества привело к тому, что целый блок общественных отношений остался неурегулированным и противоречивым [3]. Как результат, появился законопроект «О внесении изменений в часть первую Гражданского кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации в части законодательного регулирования создания и деятельности товариществ собственников жилья» [6], который предлагает

вновь ввести в ГК РФ понятие ТСЖ. Такими своими действиями законодатель показал отсутствие у него целостной концепции реформирования законодательства, что, в свою очередь, приводит к различным коллизиям.

Согласно Федеральному закону №99-ФЗ реорганизация товарищества собственников жилья в товарищество собственников недвижимости не должна была повлечь каких-либо трудностей, однако, законодатель не учел, что деятельность ТСЖ также регулируется нормами жилищного законодательства, которое конструкции ТСН не знает, но использует уже отмененную конструкцию ТСЖ. Между тем, при условии детальной проработки вопроса, ТСН может дать и положительный эффект. Ведь теперь все, у кого есть какая-либо недвижимость, могут вступать в товарищества с другими владельцами площадей, чтобы совместно решать различные вопросы и отстаивать свои права. Так, если жильцы многоквартирного дома и работники соседнего с домом офисного здания хотят установить парковку, они могут посредством ТСН создать одну парковку, устраивающую всех заинтересованных лиц.

1. Гражданский Кодекс Российской Федерации от 30.11.1994 №51-ФЗ. [Электронный ресурс]. – «Консультант плюс»
2. Жилищный кодекс Российской Федерации от 29.12.2004 №188-ФЗ. [Электронный ресурс]. – «Консультант плюс»
3. Литвинова С.Ф. Антиподы правовой стабильности / С.Ф. Литвинова // Философия права. – 2013. - №5. – С.107-111
4. Налоговый кодекс Российской Федерации от 31.07.1998 N 146-ФЗ. [Электронный ресурс]. – «Консультант плюс»
5. О внесении изменений в главу 4 части первой Гражданского кодекса РФ: Федеральный закон от 05.05.2014 № 99-ФЗ [Электронный ресурс]. – «Консультант плюс»
6. О внесении изменений в часть первую Гражданского кодекса Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации в части законодательного регулирования создания и деятельности товариществ собственников жилья: Проект Федерального закона N 711634-6. [Электронный ресурс]. – «Консультант плюс»
7. От ТСЖ к ТСН: кто и как будет управлять недвижимостью - Вести FM от 29.07.2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://radiovesti.ru/article/show/article_id/143192
8. Шахова Е.С. Реформа гражданского законодательства: товарищества собственников жилья или товарищества собственников недвижимости. Требуется ли изменения?// Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: История и право. – 2014. – № 3 – С. 48-52.

УДК 347

Правовые основы перехода государственного имущества Украины в собственность Республики Крым и Российской Федерации в связи с присоединением Крыма к Российской Федерации

Колмогоров Алексей Дмитриевич,
бакалавр 4 курса, кафедра частного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: MrGammer01@mail.ru; тел.: +79147043658

ул. Тухачевского д. 64 кв. 96 г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690000

Для современной России актуальной является проблема отсутствия внутреннего законодательства о национализации. В связи с тем, что Республика Крым и город федерального значения Севастополь в 2014 года стали частью Российской Федерации, в них были произведены национализации имущества ранее принадлежавшего другой стране (Украине) и частным лицам. Что требует законного обоснования на уровне государства, а не только субъекта. Так же данный вопрос важен в целом, так как это может помочь урегулировать целую отрасль правоотношений. И покажет наиболее важные проблемы законодательства по этому вопросу.

Ключевые слова и словосочетания: национализация, Республика Крым, Россия, субъект государства, Украина, правоотношения, город федерального значения Севастополь, внутренние законодательство, экспроприация.

Legal basis for transfer of state property of Ukraine to the Republic of Crimea and the Russia Federation in connection with the annexation of Crimea to the Russian Federation

Kolmogorov Aleksei Dmitrievich,
bachelor of the 4th year, Institute of Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

For today's Russia problem of the lack of domestic legislation on nationalization is a very urgent. Due to the fact that the Republic of Crimea and the federal city of Sevastopol in 2014 became part of the Russian Federation, they made expropriated the property formerly belonging to another country (Ukraine) and individuals. What justification is required by law at the state level, and not just the subject. Also, this issue is important in general, because it can help to resolve the whole industry relations. And show the most important issues of the legislation on the subject.

Keywords: nationalization, Republic of Crimea, Russia, the subject of the state, Ukraine, legal, federal city of Sevastopol, domestic legislation, expropriation.

В марте 2014 года случилось историческое событие, в ходе референдума в Республике Крым было решено, дать согласие на присоединение Республики Крым и города Федерального значения Севастополь к Российской Федерации. Однако это повлекло ряд трудностей в законодательном урегулировании многих моментов. Таких, например, как право собственности и установление владельцев имущества находящегося на территории Республики Крым и города федерального значения Севастополь. В данной ситуации правительством республики Крым приняло решение национализировать имущество, находящееся на их территории.

Национализация – это передача в собственность государства земли, промышленных предприятий, банков, транспорта или другого имущества, принадлежащего частным лицам или акционерным обществам. Может осуществляться через безвозмездную экспроприацию, полный или частичный выкуп. Национализация является формой прямой экспроприации, таким образом, она регулируется нормативными актами, внутреннего или внешнего законодательства государства в котором она проходит [1], [2].

Национализация в широком смысле – это отчуждение имущества у частных лиц в собственность государства, осуществляемое на основании специального акта компетентного государственного органа [1]. Затрагивает преимущественно отрасли производства, требующие больших и долгосрочных вложений, либо наиболее пострадавшие от мирового кризиса и ставшие нерентабельными, предприятия в которые находятся под угрозой закрытия. К широкой практике национализации отдельных производств и отраслей промышленности прибегали многие Европейские государства после второй мировой войны, эта мера используется по сей день. Законодательство страны, в которой проходит национализация, определяет порядок национализации как проводимые в общественных интересах меры с выплатой собственнику национализированного имущества компенсации.

Национализация не урегулирована современным российским законодательством, однако о термин национализация можно увидеть в международных договорах, участником которых является Россия. Так же в гражданском кодексе в статье 235, [4] установлено, что право собственности может быть прекращено и приведены условия для этого. Чаще всего это отчуждение собственности путем заключения договора купли-продажи или отказа от имущества. В ст. 235 перечисляются все законные способы, а именно:

- 1) имущество может быть выкуплено у собственника;
- 2) имущество может быть конфисковано по решению суда;
- 3) имущество может быть реквизировано с выплатой денежных средств;
- 4) имущество может быть отчуждено по решению собственника.

Так же в силу ст. 306 ГК РФ при принятии государством закона о прекращении права собственности у лиц, государство обязано компенсировать убытки понесенные лицом при потере свой собственности, это может быть произведенном, в том, числе в судебном порядке. Так как в наше случаи мы говорим о законе субъекта федерации, на него так же распространяется действие Гражданского кодекса РФ как Федерального нормативного акта.

В связи с этим мы должны обратить внимание на национализации, которые были осуществлены в истории и все они пришлось, на 20 век их было не так много и в разных странах, но все они проводились государством и на основании федеральных законов или прецедентов. Эта была национализация в России в 1917-1920 гг.; в Мексике в 1938 г. в Египте в 1956г., в Чили в 1976 г., в Боливии в 2006г. и наконец, современная национализация в Крыму, которая если не считать окончания национализаций в Венесуэле и Боливии в 2008 г., стала первой в 21 веке.

В случае с национализацией, произведенной в Республике Крым, то она была произведена в соответствии постановлениями и решениями правительства Республики Крым. Руководствуясь ст. 75 Конституции Республики Крым были приняты решения о конфискации имущества, выкупе имущества субъектом федерации и выкупе имущества организациями, действующими в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Крым. Начиная с апреля 2014 года и заканчивая 1 марта 2015 года, в Крыму было национализировано, около 250 объектов частной собственности.[4] В соответствии с Постановлением Государственного совета Республики Крым от 30.04.2014 №2085 – 6/14 «О вопросах управления собственностью Республики Крым» (в редакции от 3.09.2014 года № 2474-6/14) [8, с. 3] последние изменения говорили о том, что имущество указанное в приложении так же будет национализировано, а по данному приложению это 111 объектов, что является самой большой единовременной национализацией в Крыму и городе федерального значения Севастополе.

Самое главное в работе было выяснить, насколько правомерна национализация в Республике Крым, так как в Российской Федерации не принят закон о национализации. Так как национализация в Крыму проходила, опираясь исключительно на нормативную базу регионального уровня. Это были постановления правительства, то есть Государственного Совета Республики Крым, в которых была прописана процедура выкупа собственно-

сти или ее конфискация в связи с нуждами народа Республики Крым. В Республике Крым существует несколько видов нормативных актов, которые могли использоваться как основания для национализации, это Законы Республики Крым, Постановления ГС РК и Конституция Республики Крым на которую часто ссылаются при принятии нормативных актов в отношении национализации. В том числе на ст. 75 Конституции РК в, которой говорится о том, что относиться к ведению республики, в том числе имущество находящиеся на ее территории.

Проблема состоит в том, что в законодательной базе Российской Федерации не закреплен термин «национализация» исходя из этого встает вопрос, о том может ли субъект федерации принимать региональные нормативные акты позволяющие это. Конституция РФ не запрещает принятие подобных нормативных актов для национализации имущества, однако данная процедура должна проходить в соответствии с федеральными законами РФ. В частности с ГК РФ ст. 235 в которой описаны законные действия которые должны быть совершены при конфискации, выкупе или реквизиции имущества у физических или юридических лиц.

При многих национализациях произведенных в Республике Крым и городе федерального значения Севастополь, были совершены нарушения, так как имущество было реквизировано без надлежащих выплат собственникам или конфисковано на основе того, что, организации не перешли с Украинской правовой системы на Российскую систему. Данное действие соответственно противоречит Гражданскому Кодексу РФ, в частности в ст. 235 и является не правомерным. Можно сказать, что данное действие является экспроприацией имущества на благо населения, но без компенсационных выплат, оно не является законным, ведь нельзя экспроприировать имущества иностранного юридического лица, при этом, не возместив ущерб, который оно понесло.

В этой ситуации, мы видим, что Правительством Республики Крым и города федерального значения Севастополь, были совершены действия, которые противоречат Гражданскому Кодексу РФ, а конкретно ст. 235 и ст. 306 ГК РФ, в которых говорится о процедуре, которую необходимо соблюдать при национализации имущества. Несмотря на это, мы имеем нестандартную ситуацию, с вхождением Республики Крым и города федерального значения Севастополь в состав РФ. Они стали часть РФ, но имущество, которое находится на их территории принадлежит Украине или юридическим лицам, зарегистрированным по украинскому законодательству. Однако большинство из этого имущество необходимо для функционирования социальной сферы в данных субъектах и в силу необходимости, для блага неопределенного круга лиц, оно было национализировано.

Мы можем сказать о том, что эта национализация была необходима. Если рассматривать Доктрину Кальво, о том, что экспроприация может быть произведена, если государству это необходимо для благополучия населения. И национализацию в Крыму можно рассматривать именно так.

1. Алексеенко А.П. Критерии отграничения косвенной экспроприации иностранных инвестиций от некомпенсируемых мер государства в сфере экологической безопасности / А. П. Алексеенко // *Фундаментальные исследования*. – 2014. - № 11. – С. 220-223.

2. Алексеенко А.П. Существенное ограничение правомочий иностранного инвестора как критерий определения косвенной экспроприации прямых иностранных инвестиций: практика международных инвестиционных арбитражей / А. П. Алексеенко // *Международное публичное и частное право*. – 2014. - №6. – С. 17-19

3. Вести.ru / новостной сайт // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vesti.ru/doc.html?id=2386511>

4. Гражданский кодекс Российской Федерации ч.1, от 30.11.1994 № 51-ФЗ (действующая редакция от 06.04.2015) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/gkrf1/>

5. Данельян А.А. Институт национализации в международной нормативной системе (Статья). – *Международное и частное право / Данельян А.А. // Евразийское право* – 2014. - № 6. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.eurasialaw.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=5396:2013-12-24-05-42-49&catid=109:2010-06-17-09-48-32

6. Конституция Российской Федерации принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 21.07.2014 № 11-ФКЗ). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://constitution.kremlin.ru>

7. Конституция Республики Крым принята Советом Республики Крым 11 апреля 2014. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2014/05/06/krim-konstituciya-reg-dok.html>

8. Постановление Государственного совета Республики Крым от 04 сентября 2014 г. О некоторых вопросах национализации имущества № 1746/30-10 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kad.arbitr.ru>

УДК 347

Ответственность единоличного исполнительного органа АО за убытки, причиненные корпорации в связи с принятыми им решениями

Кустова Виктория Олеговна,
бакалавр 4 курса, кафедра частного права

В статье рассматриваются вопросы правового статуса акционерных обществ в аспекте проблематики взыскания убытков с единоличного исполнительного органа хозяйственного общества. На материале имеющейся судебной практики сделан ряд выводов о тенденциях принятия решений в спорных ситуациях.

Ключевые слова и словосочетания: акционерное общество, хозяйственное общество, единоличный исполнительный орган, корпорация.

The legal liability of the sole executive body of the joint stock company for losses caused to the corporation in connection with decisions he have made

Kustova Viktoriya Olegovna,
bachelor of the 4th year, department of private law
Vladivostok State University Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article analyzes the issues of joint stock companies legal status in the aspect of the issue of damages caused by the sole Executive body of a business company. On the material of available judicial practice the author made a number of conclusions about the trends of judicial decision making in analyzed disputes.

Keywords: joint-stock company, business company, the sole executive body, corporation.

На сегодняшний день аспекты правового статуса акционерных обществ определены такими нормативно-правовыми актами, как Гражданский кодекс РФ (ст. 96–104) [2], и ФЗ от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» [3]. Указанный вид хозяйственного субъекта носит, без сомнения, универсальный характер. Этим фактом, к примеру, определен факт его популярности в зарубежной практике предпринимательской деятельности. Однако, несмотря на частое использование, данная форма организации хозяйственной деятельности зачастую вызывает ряд проблем у использующих ее на практике субъектов предпринимательства.

Так, одной из указанных проблем выступает вопрос о взыскании убытков с единоличного исполнительного органа хозяйственного общества, которое осуществляется при совершении невыгодной для организации сделки, связанной с заинтересованностью исполнителя. Противоречивый характер дел, связанных с решением такого рода вопросов, может быть подтвержден рядом изменений в законодательстве РФ (к примеру, таковые были внесены в ст. 53.1 ГК РФ) [1,2], разнообразными точками зрения гражданско-правовой теории, а также объемной судебной практикой, к примеру, постановлением Пленума ВАС РФ от 30 июля 2013 г. №62 «О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица» [4].

Единоличным исполнительным органом в указанной ситуации выступает физическое лицо, имеющее обязанности ведения дел субъекта общества и представления его интересов. Данный орган обязан осуществлять свои действия добросовестно и обоснованно. В случае нарушения указанных требований исполнительный орган может быть привлечен к ответственности за убытки, которые были причинены хозяйственному обществу.

На сегодняшний день взаимоотношения исполнительного органа и общества регулирует статья 53.1 ГК РФ, которая устанавливает ответственность лица, уполномоченного представлять интересы юридического лица, членов коллегиальных органов юридического лица, а также лиц, определяющих действия юридического лица [2]. К примеру, согласно п. 1 ст. 53.1 ГК РФ, лицо, в силу закона, иного правового акта или учредительного документа юридического лица уполномоченное выступать от его имени (п. 3 ст. 53 ГК РФ), должно возместить по требованию юридического лица, его учредителей (участников), выступающих в интересах юридического лица, все убытки, которые причинены по его вине данному юридическому лицу [2].

Лицо, в силу закона, другого правового акта либо учредительного документа юридического лица уполномоченное выступать от его имени, несет ответственность, в том случае, если будет доказано, что осуществляя свои права и исполняя свои обязанности, таковое действовало неразумно или недобросовестно. Ответственность будет возложена и в том случае, когда действие (бездействие) данного лица не были адекватны стандартным условиям гражданского оборота либо обычному предпринимательскому риску [5].

Ответственность, которая предусмотрена пунктом 1 анализируемой статьи, несут, кроме того, члены коллегиальных органов юридического лица, исключая тех из них, кто голосовал против решения, повлекшего причинение юридическому лицу убытков, либо, действуя добросовестно, не принимал участия в голосовании (п. 2 анализируемой статьи).

Итак, лицо, которое осуществляет функции единоличного исполнительного органа хозяйственного общества, несет ответственность, в случае, если при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей таковое действовало неразумно и недобросовестно, либо (в числе прочего) если его действие (бездействие) не соответствовали стандартным условиям гражданского оборота или обычному предпринимательскому риску [2].

Неточные понятия и многоэтапные процедуры доказывания определяют проблематику трактовки указанного раздела законодательства и привлечения к ответственности исполнительного органа. Начальник Управления частного права Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации при представлении проекта постановления об ответственности директоров компаний указал, что «сейчас нижестоящие суды неохотно привлекают директоров к ответственности. Проект должен эту ситуацию исправить» [6]. Постановление было принято более года назад. Кроме введения критериев добросовестности и разумности действий директора, Пленум ВАС РФ от 30 июля 2013 г. №62 «О некоторых вопросах возмещения установил принципиальную возможность взыскания убытков с единоличного исполнительного органа хозяйственного общества при совершении сделки, одобренной решением общего собрания участников [4].

К примеру, согласно п. 7 Постановления, тот факт, что действие директора, которое повлекло для юридического лица негативные последствия (в том числе совершение сделки), было одобрено решением коллегиальных органов юридического лица [4], либо его учредителей (или участников). Директор мог действовать во исполнение указаний таких лиц - но и это не является основанием для отказа в удовлетворении требования о взыскании с руководителя убытков, так как он несет обязанность действовать в интересах юридического лица разумно и добросовестно (п. 3 ст. 53 ГК РФ) [2].

Отметим, что наравне с директором солидарную ответственность в связи с причиненными этой сделкой убытки обязаны нести члены вышеуказанных коллегиальных органов. Те же члены коллегиальных органов юридического лица, которые голосовали против решения, повлекшего причинение убытков, или, действуя добросовестно (согласно ст. 1 ГК РФ), не принимали участия в голосовании, не обязаны нести ответственность за убытки, которые причинены юридическому лицу.

Далее осветим ряд практических аспектов анализируемого вопроса. Иски о возмещении убытков хозяйственному обществу относят к группе так называемых косвенных (иначе - производных) исков, поскольку участники в таковых защищаются опосредованно. Присуждение правоты по иску происходит в пользу акционерного общества, а не акционера, то есть именно компания выступает в качестве прямого выгодоприобретателя. Однако соблюдение интересов хозяйственного общества одновременно обеспечивает и все интересы его участников [7, 285 с.].

В практической ситуации большее количество решений судов отказывает акционерному обществу во взыскании убытков с исполнительного органа. В этом случае суд, как правило, основывается на том факте, что сделки совершались как исполнение решения общего собрания участников. Проанализировав ряд судебных актов (к примеру, постановление ФАС Восточно-Сибирского округа от 19 июня 2013 г. по делу №А33-12782/2012 [8], постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 16 ноября 2011 г. по делу №А45-63/2011 [9], постановление ФАС Северо-Западного округа от 2 июля 2010 г. по делу №А13-3725/2008 [10], постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 29 октября 2010 г. по делу №А53- 22184/2009 [11] и прочие, видим, что в случае, если решение не было оспорено в установленном порядке и не было признано недействительным, то совершение сделок (с согласия общества) не говорит о том, что поведение (бездействие) ответчика было противоправным.

Также анализ судебной практики говорит том, что суды более чем активно начали ссылаться на указанное выше Постановление [4]. Именно это факт полностью меняет сложившуюся ранее судебную практику. К примеру, в определении, данном ВАС РФ от 23 мая 2014 г. по делу №А07-17182/2010, ВАС РФ [12], опираясь на п. 7 Постановления, указал на справедливость выводов, сделанных судьями судов первой и кассационной инстанции по поводу удовлетворении заявления конкурсного управляющего о привлечении к ответственности лиц, которые осуществляли полномочия руководителей должника в некий период, а также взыскания в солидарном порядке с этих лиц в пользу должника суммы в размере 20 774 157,04 руб. ВАС также указал на то, что исполнение директором указаний акционера общества ни в коем случае освобождает такого от ответственности. Директор несет самостоятельную обязанность действовать в интересах юридического лица разумно и добросовестно[4].

В постановлении Федерального арбитражного суда Западно-Сибирского округа от 1 ноября 2013 г. по делу №А46- 29467/2012 требование общества к лицу, исполняющему функции исполнительного директора [13], равным образом было удовлетворено. Суд принял такое решение, сославшись на п. 7 Постановления [4]. Суд отметил, что факт одобрения общим собранием акционеров и советом директоров общества приказов о выплате премий и бухгалтерских балансов общества не служит доказательством добросовестности и разумности действий генерального директора, который является лицом, ответственным как за ведение бухгалтерского учета, так и за отчетность общества.

Анализируя другое дело, суд первой инстанции, частично удовлетворив заявленные истцом требования, опирался на то, что передача денежных средств обществу по спорному договору купли-продажи не была подтверждена. К тому же сделка была заключена на условиях, невыгодных для общества. Однако, в связи с одобрением учредителем спорной сделки на невыгодных условиях, ответственность перед обществом за причиненные ему убытки в результате продажи имущества по заниженной цене солидарно несут и бывший директор общества, и учредитель общества в равной мере.

Ссылка ответчика на то, что ответчик исполнял решение единственного участника общества (директора), которым и была определена цена договора, в качестве основания для освобождения его от ответственности в полном объеме апелляционным судом не была принята, поскольку были учтены разъяснения, данные в п. 7

Постановления [4] (см. Постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 14 июля 2014 г. по делу №А03-19492/2011) [14].

Резюмируя, обозначим ряд выводов.

1 Проанализированные новации в практике решения указанного типа дела весьма упростили важнейшую задачу защиты прав акционеров (участников) обществ от злоупотреблений исполнительных органов юридического лица. Кроме того, уточнено положение истца в спорах о взыскании убытков. Таковое становится инструментом стимулирования активизации тенденций интенсивного взыскания убытков в российском праве.

2 Новый подход к практике взыскания убытков с исполнительного органа хозяйственного общества полностью меняется: суды руководствуются Постановлением [4] и полностью воспринимают закрепленную в нем позицию.

Итак, роста злоупотреблений при осуществлении функций исполнительного органа коллегиальные органы юридического лица (а также его учредители (участники)) обязаны иметь средство контроля над директором. Таковое имеет целью максимальное снижение значительных предпринимательских рисков, которые могут возникнуть при совершении сделок, требующих одобрения. С другой стороны, по причине ужесточения политики в отношении директоров хозяйственных обществ нужны определенные защитные механизмы для данных лиц, к примеру, разработка положений об обстоятельствах, которые исключают возможность применения к ним мер ответственности.

Полагаем, что единоличный исполнительный орган не всегда должен нести ответственность за решение коллегиальных органов юридического лица, как и его учредителей (участников). При этом обстоятельствами, которые уменьшают либо исключают его ответственность, могут выступать:

1) заверенное нотариусом письменное заключение об убыточности предполагаемой сделки, которое сделано до ее заключения;

2) недобросовестное и неразумное исполнение членами коллегиального органа общества обязанностей, связанных с раскрытием и предоставлением всей необходимой для принятия решения информации совету директоров и участникам юридического лица.

1. Алексеенко А.П. Гражданско-правовая ответственность акционеров в свете реформы Гражданского кодекса РФ / А.П. Алексеенко // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. - 2015. - №1. - С. 34-39

2. Гражданский кодекс РФ. Часть первая: федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (в ред. от 22.10.2014 г. № 315-ФЗ) [Электронный ресурс]. - СПС «Консультант Плюс»

3. Об акционерных обществах: федеральный закон РФ от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ (ред. от 22.12.2014 г. № 432-ФЗ) [Электронный ресурс]. - СПС «Консультант Плюс»

4. О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица: постановление Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 30 июля 2013 г. № 62 [Электронный ресурс]. - СПС «Консультант Плюс»

5. О внесении изменений в главу 4 части первой гражданского кодекса РФ о признании утратившим силу отдельных положений законодательных актов РФ от 5 мая 2014 г. №99-ФЗ [Электронный ресурс]. - СПС «Консультант Плюс»

6. И ответственность директоров // Пленум ВАС расширил повестку и принял шесть постановлений [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://zakon.ru>

7. Долинская В.В. Защита и восстановление нарушенных прав акционеров /В. В. Долинская // Законы России: опыт, анализ, практика. - 2011.- №3.- С. 8–16.

8. Производство по делу об ответственность единоличного исполнительного органа АО за убытки причиненные корпорации в связи с принятыми им решениями: постановление ФАС Восточно -Сибирского округа от 19 июня 2013 г. №А33-12782/2012 [Электронный ресурс]. - <https://my.arbitr.ru/>

9. Производство по делу об ответственность единоличного исполнительного органа АО за убытки причиненные корпорации в связи с принятыми им решениями постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 16 ноября 2011 г. №А45-63/2011 [Электронный ресурс]. - <https://my.arbitr.ru/>

10. Производство по делу об ответственность единоличного исполнительного органа АО за убытки причиненные корпорации в связи с принятыми им решениями: постановление ФАС Северо-Западного округа от 2 июля 2010 г. №А13-3725/2008 [Электронный ресурс]. - <https://my.arbitr.ru/>

11. Производство по делу об ответственность единоличного исполнительного органа АО за убытки причиненные корпорации в связи с принятыми им решениями: постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 29 октября 2010 г. №А53- 22184/2009 [Электронный ресурс]. - <https://my.arbitr.ru/>

12. Производство по делу об ответственность единоличного исполнительного органа АО за убытки причиненные корпорации в связи с принятыми им решениями: определении ВАС РФ от 23 мая 2014 г. №А07-17182/2010 [Электронный ресурс]. - <https://my.arbitr.ru/>

13. Производство по делу об ответственность единоличного исполнительного органа АО за убытки причиненные корпорации в связи с принятыми им решениями: постановление Федерального арбитражного суда Западно- Сибирского округа от 1 ноября 2013 г. №А46- 29467/2012 [Электронный ресурс]. - <https://my.arbitr.ru/>

14. Производство по делу об ответственность единоличного исполнительного органа АО за убытки причиненные корпорации в связи с принятыми им решениями: постановление Седьмого арбитражного апелляционного суда от 14 июля 2014 г. №А03-19492/2011 [Электронный ресурс]. - <https://my.arbitr.ru/>

УДК 343.01, 343,97

Преступность военнослужащих

Липина Виктория Васильевна,
бакалавр 2 курса, кафедра частного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: lipina.89@bk.ru; тел.: 9623380736
ул. Авраменко, 15-А, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Многие негативные процессы, имеющие место в нашем обществе, в значительной мере привносятся в армию теми, из кого она формируется. Если в середине 80-х гг. прошлого века преступность в армейской среде снижалась, то в 1989 г. (когда военнослужащих начали привлекать к урегулированию межнациональных конфликтов и обеспечению режима чрезвычайного положения) этот процесс приостановился.

Ключевые слова и словосочетания: преступность, военнослужащие, Россия, военная обстановка, вооруженные силы РФ.

Crime servicemen

Lipina Viktoriya Vasilevna,
bachelor of the 2nd year, Department of private law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russian. Vladivostok

Many of the negative processes taking place in our society, in large IURE brought in andrmiiu those of whom it is formed. If the CE the mid 80-ies of the last century crime in the army with red fell, in 1989 (when servicemen began p to replicate to the settlement of ethnic conflicts and ensuring state of emergency) this process was suspended.

Keywords: crime, military, Russia, the military situation, the Russian armed forces.

За первое полугодие 2011 г. количество насильственных преступлений в российской армии возросло на 3 %, увеличившись с 2,102 тыс. до 2,163 тыс. Количество насильственных преступлений, совершённых военнослужащими по призыву, составило 1,581 тыс. По словам Фридинского С.Н., такие преступления особенно опасны, если в них присутствует межнациональная основа, «а такие факты есть». В текущем году увеличение числа преступлений, связанных с рукоприкладством среди командиров, возросло на 15 %. В 2011 г. 75 лейтенантов-выпускников привлекли к ответственности за насилие над подчинёнными.

Вопросы профилактики преступности и отдельных ее видов достаточно основательно разработаны в отечественной криминологии. Научные труды отечественных криминологов являются методологической основой для исследований. Военно-криминологические проблемы предупреждения преступности в войсках рассматривались в работах В.П. Маслова, В.В. Лунеева, А.А. Тер-Акопова, А.А. Толкаченко, С.М. Иншакова, И.М. Мацкевича, В.Е. Эминова.

Пик криминальной активности пришелся на 90-е гг. прошлого века и первые годы второго тысячелетия, когда военнослужащие в массовом порядке в течение длительного времени стали привлекаться к несению службы в фактически боевой обстановке: к урегулированию осетино-ингушского конфликта (1992–1994), к установлению конституционного порядка на территории Чеченской Республики (1994–1996), в проведении контртеррористических операций на территории Чеченской Республики и прилегающих к ней регионов Северного Кавказа (с 1999 г. по настоящее время). В 2000–2003 гг. регистрировалось в среднем около 23 тысяч преступлений, совершённых военнослужащими. В период вооруженного конфликта в Чеченской Республике (1994–1996) органами военной прокуратуры было учтено более 1 500 преступлений, совершённых в условиях ведения боевых действий, а в период проведения контртеррористических операций в Северо-Кавказском регионе, с 1999 по 2005 гг., военнослужащими было совершено более 3 000 преступлений.

В ходе выполнения миротворческой миссии по принуждению Грузии к миру, в августе 2008 г., военнослужащие Российской Федерации также находились в боевой обстановке, участвовали в реальных боевых действиях.

Приведенные обстоятельства свидетельствуют о необходимости принятия уголовного закона, предусматривающего уголовную ответственность военнослужащих за преступления, совершённые не только в военное время, но и в боевой обстановке. Однако такой закон в настоящее время отсутствует. Между тем о его не-

обходимости свидетельствует правоприменительная деятельность. Так, приговором Грозненского гарнизонного военного суда установлено, что 22 января 2004 г. лейтенант Колосов С.Ю., являясь старшим заслона инженерного разведывательного дозора на участке дороги Алхан-Юрт – Шами-Юрт Чеченской Республики, увидев отъезжавшую с места автопроисшествия гражданскую автомашину, желая остановить ее, произвел поперек нее выстрел из автомата. Входявшие в заслон военнослужащие восприняли это как целеуказание на открытие огня и обстреляли машину, в результате чего один человек был убит, а трем причинены различные телесные повреждения.

Такая ситуация, когда отсутствует законодательство, регулирующее ответственность военнослужащих в военное время и в боевой обстановке, возникла в первый раз со времени зарождения в России уголовного законодательства. В настоящее же время военнослужащие за совершение преступлений в фактической боевой обстановке часто несут ответственность не только по законам мирного времени, но и по общеуголовным статьям УК РФ.

Часто в условиях боевой обстановки имеют место и нездоровая морально-психологическая обстановка в воинских коллективах, нарушения уставных правил взаимоотношений между военнослужащими, в том числе при наличии между ними отношений подчиненности.

К причинам низкого уровня дисциплины, в том числе и в боевой обстановке, наряду с другими факторами, необходимо отнести: проникновение в воинскую среду криминальных элементов; отрицательный пример отдельных должностных лиц; искривления дисциплинарной практики; сокрытие правонарушений; бесконтрольность, бесхозяйственность, неэффективную борьбу с причинами правонарушений, хищения, злоупотребления властью. Причем элементарные нарушения требований законов и подзаконных актов в боевых условиях часто приводят к тяжелым последствиям. Одной из причин совершения преступлений военнослужащими является наркотизм и злоупотребление спиртными напитками. Нередки случаи совершения лицами командного состава преступлений в состоянии алкогольного опьянения, что имеет повышенную общественную опасность в условиях боевой обстановки.

Одна из причин недостатков подбора воинских должностных лиц для назначения на вышестоящие должности в места, где имеется боевая обстановка, заключается в том, что для этого необходима не только рекомендация аттестационной комиссии, но и их личное согласие (п. 78 Руководства по комплектованию Вооруженных Сил Российской Федерации солдатами, матросами, сержантами и старшинами, утвержденного приказом министра обороны Российской Федерации от 16 января 2001 г. № 30).

Таким образом, ситуация, когда существует уголовное законодательство, регулирующее ответственность за преступления против военной службы в мирное время и отсутствует аналогичное законодательство для военного времени и боевой обстановки, абсурдна. Она в некоторой степени дискредитирует государство, которое в течение довольно продолжительного времени не может создать соответствующую правовую базу.

По мнению Ю. Чайки, для решения проблемы снижения преступности в войсках необходимо изменить систему профилактики правонарушений. С этой целью им было предложено создать специализированные структуры в военных комендатурах, которые бы тесно взаимодействовали с органами Военной прокуратуры.

Общее количество преступлений и происшествий в Вооруженных Силах РФ в 2013 г. снизилось на 10%, причем по некоторым видам нарушений было зафиксировано более чем 30-процентное снижение. Таких положительных результатов удалось достичь прежде всего благодаря слаженной работе командиров воинских частей и соединений, военных прокуроров. В свою очередь, министр обороны РФ Сергей Шойгу отметил, что значительную роль в отечественной правоохранительной системе стали играть органы прокуратуры. «Военные прокуроры в тесном взаимодействии с командованием воинских частей и соединений проводят большую работу по поддержанию законности и правопорядка в войсках, укреплению воинской дисциплины и профилактике правонарушений в армейских коллективах, защите законных прав и интересов военнослужащих и членов их семей», – подчеркнул глава военного ведомства [8]. В общей структуре преступления, связанные с неуставными взаимоотношениями, составляют около 8%. Однако именно они являются питательной средой, способствующей совершению других преступлений в армейской среде: уклонение от военной службы, вымогательство, хищение оружия и боеприпасов и т.д. Статические данные свидетельствуют о том, что неуставные взаимоотношения явились причиной совершения 80% других категорий преступлений против военной службы и 23% общеуголовных преступлений.

В обществе растет понимание того, что карательная (реактивная, репрессивная) модель борьбы с преступностью бесперспективна. «Лучше предупреждать преступления, чем наказывать», отмечал еще Ч. Беккариа. Возможность полностью предупредить возникновение и рождение преступлений, безусловно, мифологична, однако частичное предвидение появления тех или иных форм преступности, в том числе и в воинской среде, возможно и необходимо.

Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. от 2 ноября 2013 г. № 302-ФЗ)// СПС «Консультант Плюс». [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://www.consultant.ru/popular/ukrf/> (дата обращения 15.09.2013).

1. Волчок В.Г. Основные направления предупреждения преступности среди военнослужащих// За права военнослужащих. - 2005 г. - № 3. – с. 43 – 47.

2. Кочешев С.П. Криминологическая характеристика преступлений, связанных с неуставными взаимоотношениями // Военно-юридический журнал. – 2006. – № 8.
3. Оноколов Ю.П. Некоторые проблемы преступности и уголовной ответственности военнослужащих в боевой обстановке // Военно-юридический журнал. – 2013. - № 4. – с. 87 – 88.
4. Сорочкин А. Уровень преступности снижается // Красная звезда. – 2012. / <http://www.redstar.ru/index.php/daty/item/6168-uroven-prestupnosti-snizhaetsya/>
5. Фаргиев И.А. Оценка поведения потерпевшего – физического лица в уголовном законе и судебной практике // Уголовное право. – 2005. – № 1. – С. 71.
6. Фридинский С.Н. В армии РФ процветают насилие и поборы // <http://newsland.com/news/detail/id/744988/>
7. Шойгу С. Минобороны РФ: Общее количество преступлений и происшествий в ВС РФ в 2013г. снизилось на 10% // РБК. Краснодарский край /

УДК 347

Проблемы защиты прав владельцев ценных эмиссионных бумаг

Родионов Евгений Сергеевич,
специалист 5 курса, кафедра частного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: evgenyrodionov2013@gmail.com; тел.: +79644398189
ул. Стрельникова, 4, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690065

Ценные бумаги являются одним из ключевых элементов функционирования коммерческих юридических лиц, а значит и современной экономики. Данный сегмент развивается динамично, компании набирают обороты и выставляют на публичные аукционы свои акции. Все чаще между владельцами ценных бумаг возникают споры, касающиеся о принадлежности к кому либо одной и той же ценной бумаге, либо в связи с размыванием ценных бумаг на большое количество лиц. Отсюда возникает множество споров в корпоративной среде. Для того, чтобы проанализировать способы защиты прав владельцев ценных бумаг, было принято решение написать данную статью.

Ключевые слова и словосочетания: ценные бумаги, акции, судебные споры, владельцы ценных бумаг.

Problems of protection of the rights of holders of securities

Rodionov Evgenii Sergeevich,
specialist of the 5th year, department of private law institute of law
Vladivostok state university of economy and service
Russia. Vladivostok

Securities are one of the key elements of the functioning of commercial legal entities, and thus of the modern economy. This segment is growing rapidly, companies are gaining momentum and put up for public auction their shares. Increasingly, the owners of securities disputes relating to belong to anyone or the same securities, or in connection with the erosion of the securities on a large number of persons. From here there is a lot of debate in the corporate environment. In order to examine ways to protect the rights of holders of securities, it was decided to write this article.

Keywords: securities, shares, litigation, the owners of the securities.

Эмиссионная ценная бумага - любая ценная бумага, в том числе бездокументарная, которая характеризуется одновременно следующими признаками: закрепляет совокупность имущественных и неимущественных прав, подлежащих удостоверению, уступке и безусловному осуществлению с соблюдением установленных настоящим Федеральным законом формы и порядка ст.2 ФЗ от 22.04.1996 N 39-ФЗ (ред. от 06.04.2015) «О рынке ценных бумаг» (22 апреля 1996 г.) Так же следует помнить два важных фактора которые присущи только ценным эмиссионным бумагам. Первый – в решении о выпуске ценной бумаги отражается содержание ценной эмиссионной бумаги касающиеся совокупности закрепленных в ней имущественных и неимущественных прав, а принадлежность таких ЦБ отражается либо на депозитарном счете, либо в реестре владельцев ЦБ. Второй фактор – риски, касающиеся ЦБ, которые возлагаются на эмитента, депозитария либо реестродержателя. Прекращение прав и обязанностей между инвестором и эмитентом в регулятивном правоотношении происходит в следствии признания выпуска ЦБ, а так же возникновение охранительных правоотношений в рамках осуществления восстановления прав инвесторов. В соответствии с Федеральным Законом «О рынке ценных бумаг» от 22.04.1996 N 39-ФЗ (ред. от 06.04.2015) частноправовые интересы затрагивает только признание недействи-

тельной документарной ЦБ. Публично правовые интересы а с ними же и частные интересы инвесторов затрагиваются признанием недействительным выпуска эмиссионных ценных бумаг, так как выпускаются они в массовом порядке, такие как акции, облигации.

В российской системе права к отрасли гражданского права относятся охранительная и регулятивная функции. В результате классификация норм права подразделяется на охранительные и регулятивные отношения. С теоретической точки зрения такое деление условно, так как правовое регулирование в широком смысле охватывает также и правовую охрану, которая является одним из способов правового регулирования общественных отношений. В узком смысле правовое регулирование ограничивается нормированием общественных отношений в их нормальном состоянии, тогда как правовая охрана, как правило, направлена на восстановление нарушенных отношений [8]. Специальный способ защиты применяется в отношении ценных эмиссионных бумаг – признание выпуска ценных эмиссионных бумаг недействительным или несостоявшимся. Применение данного способа защиты определено тем, что отсутствует отдельный документ, который обладает определенной формой и обязательными реквизитами, так же и тем, что ценные эмиссионные бумаги не обладают индивидуальными признаками [7].

В юридической литературе традиционно используются термины «защита прав инвесторов», «защита прав акционеров», «защита прав владельцев ценных бумаг». Однако следует признать, что использование данных понятий не является точным, отражающим суть явления. Потому что общепризнанным считается, что ЦБ обладает двойственной природой и соответственно различается «право из ценной бумаги» и «право на ЦБ» и постольку необходимо различать защиту прав на саму ЦБ как объект права и защиту прав, удостоверенных ЦБ, то есть защиту «прав из ЦБ». Владельцу эмиссионных ЦБ в правоотношении, связанном с осуществлением прав, закрепленных в них, противостоит строго определенное обязанное лицо – эмитент. Поэтому права владельцев ЦБ, удостоверенные такими ЦБ, могут быть нарушены только этим обязанным лицом – эмитентом и соответственно должны защищаться от нарушений со стороны этого лица. Никакое другое лицо не может нарушить права, удостоверенные эмиссионной ценной бумагой (в отношениях с документарными ЦБ права владельцев ЦБ могут нарушить, наряду с лицом, выдавшим ЦБ, и иные обязанные лица, например, плательщик в вексельном или чековом правоотношениях, но и здесь это всегда строго определенное лицо). Компания «Триналекс Инвестменс Лимитед» обратилась в Арбитражный суд Кемеровской области с иском к ЗАО «Рассвет» о признании недействительными сделок ответчика по выдаче и оформлению облигаций. Решение суда: облигация не может быть признана недействительной в связи с тем, что её выдало лицо, не имеющее полномочий на выдачу облигаций или же лицо, которое действовало с превышением полномочий. Таким образом, владелец ЦБ и эмитент состоят между собой в относительных правоотношениях и поэтому для защиты прав такого владельца могут применяться обязательно-правовые способы защиты в рамках относительного правоотношения [10].

Гораздо сложнее обстоит дело с защитой прав владельцев эмиссионных ЦБ на ценные бумаги как объект прав. Право на ЦБ как объект права является абсолютным и поэтому может быть нарушено неопределенным кругом лиц. Права на документарные ценные бумаги, в случае их незаконного выбытия, могут защищаться вещно-правовыми способами защиты, и прежде всего, - виндикационными исками. Вопрос о возможности применения виндикационного иска в отношении бездокументарных ЦБ, большинство которых являются эмиссионными, вызвал в юридической литературе многочисленные споры. Судебная практика считает возможным использование виндикационных исков для защиты прав владельцев бездокументарных ЦБ. Так, согласно постановлению Постановления ФАС Дальневосточного округа от 4 августа 2010 г. N Ф03-4638/2010, деньги, а также ценные бумаги на предъявителя не могут быть истребованы от добросовестного приобретателя. При этом не важны ни добросовестность приобретателя, ни отсутствие воли собственника на выбытие, ни другие обстоятельства, указанные в ст. 302 ГК РФ. Такое положение закона обусловлено множеством факторов: во-первых, деньги являются родовыми вещами; во-вторых, деньги, как правило, не приобретаются по сделке отчуждения, выступая в них лишь средством платежа. В качестве примера здесь можно привести уплату денег при купле-продаже. Вместе с тем в некоторых сделках деньги становятся объектом обязательства, как в случае займа, но такие договоры нельзя признать сделками отчуждения).[9] Представляется, что применение вещно-правового средства защиты прав владельцев бездокументарных ЦБ – виндикационного иска, теоретически упречно. Поскольку эмиссионные ценные бумаги передаются посредством трансферта, то лицо признается их владельцем только после внесения соответствующей записи в реестр. Поэтому при незаконном списании эмиссионных ЦБ требование предъявляется лицом, формально не являющимся владельцем ЦБ, не указанным в реестре, то есть нелегитимированным лицом к лицу, легитимированному в установленном законом порядке. В этом существенное отличие от виндикационного иска, когда управомоченное лицо – невладельчий собственник предъявляет требование к неуправомоченному лицу – владеющему несобственнику. Требование собственника, утратившего владение вещью, всегда основывается на титуле, и именно основываясь на этом титуле, он истребует свою вещь у лица, не имеющего прав на эту вещь. При незаконном списании бездокументарных ЦБ такого титула у лица, заявляющего требование, нет. Ценные бумаги обладают достаточной спецификой, поэтому применение виндикационного иска в отношениях с бездокументарными ЦБ упречно. В тоже время отсутствие адекватного средства защиты прав владельцев бездокументарных ЦБ не означает, что законодательство не должно совершенствоваться и изменяться с учетом реалий сегодняшнего дня [3].

М.С. Сухановой предложена конструкция абсолютно-правового средства защиты прав владельца именных ЦБ, лишившегося их владения, которое может быть предъявлено к любому лицу, к которому перешло владение спорными бумагами. Такой иск должен быть построен на тех же принципах, что и виндикационный, но с учетом особенностей, присущих бездокументарным ценным бумагам, в частности, особенностей учета и перехода прав на них. Специфика учета прав на эмиссионные именные ценные бумаги, права по которым передаются по системе трансферта, означает, что списание таких ЦБ со счета владельца невозможно без обращения к лицу, осуществляющему трансферт. Поэтому в случае незаконного списания эмиссионных ЦБ соответствующее требование может быть предъявлено к такому лицу. Вопрос о характере требования лица, лишившегося прав на ЦБ, предъявляемого к лицу, совершившему трансферт, ни в юридической литературе, ни на практике не получил однозначного решения. В её литературе отстаивается позиция, что между владельцем ЦБ и лицом, осуществляющим ведение реестра, существуют обязательственные отношения еще до совершения правонарушителя в силу открытия последним владельцу именных ЦБ лицевого счета. В силу этого юридического факта между указанными субъектами возникают обязательственные отношения, которые носят длящийся характер и предусматривают взаимные права и обязанности сторон, прекращающиеся при отчуждении ЦБ либо при исполнении обязательств по ценным бумагам [5]. Незаконное списание ЦБ не может прекратить данное отношение между указанными лицами, но следует отметить, что оно из стадии регулятивного правоотношения переходит в стадию охранительного правоотношения. Регистрационную запись, существовавшую до незаконного списания ЦБ со счета владельца, реестродержатель обязан восстановить. При этом ответственность регистратора должна наступать независимо от вины, так как деятельность по ведению реестра является предпринимательской и только наступление непреодолимой силы может исключить ответственность регистратора за ненадлежащее совершение трансферта. В случае невозможности восстановления такой записи реестродержатель обязан возместить владельцу причиненные убытки в полном размере, включая упущенную выгоду в соответствии со ст.15 ГК РФ. признание сделок, в результате которых произошло списание эмиссионных ЦБ, недействительными так же является способом защиты прав владельцев ЦБ. Но данный способ не всегда позволяет восстановить права владельца ЦБ, со счета которого ценные бумаги были незаконно списаны. Признание недействительной сделки, в результате которой произошло отчуждение ЦБ, еще не означает восстановление прав их владельца, поскольку ценные бумаги могут оказаться по иным основаниям у третьих лиц. Наличие оснований для оспаривания первой сделки, еще не означает недействительность всех последующих сделок [2].

Подводя итог сказанному, следует признать, что охранительный субинститут института ЦБ еще не сформировался, а только находится в стадии формирования, основополагающим принципом которого должен стать принцип преимущественной и всесторонней защиты прав и интересов инвесторов как наиболее слабых и незащищенных участников. В качестве способов защиты владельцев ценных бумаг можно назвать: виндикационный иск; признание недействительности сделки; абсолютно-правовое средство защиты прав владельцев именных ценных бумаг, лишившихся их владения, которое может быть предъявлено к любому лицу, к которому перешло владение спорными бумагами. Применение данного иска должно быть построено на тех же принципах, что и виндикационный, но с учетом особенностей, присущих бездокументарным ценным бумагам, в частности, особенностей учета и перехода прав на них. Специфика учета прав на эмиссионные именные ценные бумаги, права по которым передаются по системе трансферта, означает, что списание таких ценных бумаг со счета владельца невозможно без обращения к лицу, осуществляющему трансферт. Из данных начал лицо владеющее ценными бумагами должно исходить осуществляя защиту своих прав.

1. Алексеенко А.П. К вопросу о методе правового регулирования прямых иностранных инвестиций / А.П. Алексеенко // Актуальные проблемы права. – 2013. – №2. – С. 6-16
2. Белова А.В. Теория государства и права. Учебное пособие. М.: «Статут», 2010. 176 с. - 11 п.л.
3. Бушева Н.Л. Ценные эмиссионные бумаги. Проблемы понятия и характеристики // Закон и право. 2013. № 15. С. 41.
4. Дело № А27-15406/2006-3, А27-15407-06-3
5. Коршунов В.Ж. Правовое регулирование ценных бумаг. Учебное пособие. 3-е изд. - М.: «Статут», 2012. 274 с. - 17 п.л.
6. Крылов Г.С. Правовое регулирование владельцев ценных эмиссионных бумаг. Учебное пособие. М.: «Статут», 2013. 170 с. - 13 п.л.
7. Постановление ФАС Дальневосточного округа от 4 августа 2010 г. N Ф03-4638/2010
8. Суханова М.С. Правовые способы защиты прав владельцев эмиссионных ценных бумаг // Экономика и законодательство. 2012. № 13. с. 28.
9. Трофименко Д.Н. Вопросы передачи прав на ценные эмиссионные бумаги // Вестник Российской правовой академии. 2013. № 6. С. 45.
10. Шапкин М.К. Ценные бумаги в современном гражданском праве // Правовая политика и правовая жизнь. 2013. № 4. С. 169.

Совершенствование института тайны усыновления в контексте обеспечения тайны усыновления

Седова Елена Александровна,
бакалавр 2 курса, кафедра частного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: panuka_@mail.ru; тел.: +79147230185
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Обеспечение защиты прав и интересов детей и, в первую очередь, тех, которые остались без попечения родителей, является одной из самых актуальных проблем нашей страны в настоящее время. Несмотря на то, что после ратификации Россией в 1990 г. Конвенции о правах ребенка, принятой 20 ноября 1989 г., произошло обновление отечественного семейного законодательства, в правовом регулировании усыновления детей существует немало вопросов. В настоящей статье хотелось бы затронуть некоторые из них.

Ключевые слова и словосочетания: тайна усыновления (удочерения), совершенствование института тайны усыновления (удочерения), процессуальный порядок рассмотрения дел об усыновлении (удочерении), отмена тайны усыновления (удочерения).

Improvement Institute secrecy of adoption in the context of ensuring the confidentiality of adoption

Sedova Elena Aleksandrovna,
bachelor of the 2nd year, Department of Public Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Ensuring the protection of the rights and interests of children and, especially, those who were left without parental care is one of the most pressing problems of our country at the moment. Despite of the fact that after ratification of Russia in 1990, the Convention on the Rights of the Child, adopted on 20 November 1989, led to the replacement of domestic family law, legal regulation of adoption of children, there are many questions. In this article I would like to touch on some of them.

Keywords: confidentiality of adoption, improvement Institute secrecy of adoption, procedural rules for considering cases on adoption, abolition of the confidentiality of adoption.

Семейное законодательство в качестве основополагающего принципа закрепляет право ребенка жить и воспитываться в семье согласно ч. 2 ст. 54 Семейного кодекса Российской Федерации (далее СК РФ). Это положение нашло свое закрепление и в ч. 1 ст. 124 СК РФ: усыновление (удочерение) является приоритетной формой устройства детей, оставшихся без попечения родителей. Оно позволяет с наибольшей результативностью обеспечивать не только интересы ребенка, но и тех совершеннолетних физических лиц, которые по каким-либо причинам не могут иметь своих собственных детей.

В соответствии со ст. 7 Конвенции о правах ребенка каждый ребенок имеет право знать своих родителей, с тем условием, насколько реализация данного права будет возможна. Аналогичное положение закреплено и в ч. 2 ст. 54 СК РФ. Полагаем, что законодатель оставил без внимания случаи с усыновленными детьми, а именно закрепление института тайны усыновления, реализация которого нарушает право ребенка знать своих родителей [10, с. 160].

Проблематика данного вопроса интересна и с позиции того, что она оказывает прямое воздействие на процессуальный порядок рассмотрения дел об усыновлении в судах. Так закон возлагает обязанность не нарушать тайну усыновления на судей, вынесших решение об усыновлении ребенка, должностных лиц, осуществивших государственную регистрацию усыновления, а также лиц, иным образом осведомленных об усыновлении (ч. 1 ст. 139 СК РФ).

Состав преступления, предусмотренный ст. 155 УК РФ, сформулирован следующим образом: разглашение тайны усыновления (удочерения) вопреки воле усыновителя, совершенное лицом, обязанным хранить факт усыновления (удочерения) как служебную или профессиональную тайну, либо иным лицом из корыстных или иных низменных побуждений наказывается штрафом в размере до 80 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 6 месяцев, либо обязательными работами на срок до 360 часов, либо исправительными работами на срок до 1 года, либо арестом на срок до 4 месяцев с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового.

Обращая внимание на содержание указанных выше норм, можно отметить, что они не включают закрытый перечень лиц, которые могут быть привлечены к ответственности за разглашение сведений относительно факта усыновления.

Указанная полемика интересна также и следующим. Ст. 273 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее ГПК РФ) предусматривает в обязательном порядке закрытое судебное заседание при рассмотрении дел об усыновлении в целях сохранения тайны усыновления. При детальном анализе данной нормы практически все эксперты в области семейного и гражданского процессуального права единодушно указывают на следующие недостатки: во-первых, содержание нормы ст. 273 ГПК РФ противоречит норме ч. 2 ст. 10 ГПК РФ, согласно которой в разбирательстве дела в закрытом судебном заседании суд выносит мотивированное определение в целях обеспечения тайны усыновления. Но если усыновители не хотят скрывать факт усыновления ни от усыновляемого ребенка, ни от других лиц, то говорить о вынесении судом мотивированного определения вообще не приходится, следовательно, отсутствует и необходимость в ограничении принципа гласности гражданского судопроизводства [1]; во-вторых, нельзя игнорировать выработавшуюся практику представления суду подписки о неразглашении сведений, ставших известными в процессе, всеми лицами, участвующими в деле. Справедливо по этому вопросу указывается то, что подобными действиями судьи создают еще одну тайну - тайну судебного заседания, что не только противоречит закону, но и приводит к возникновению ряда тайн, не имеющих отношения к понятию «тайна усыновления» [12]. Действительно, по смыслу ч. 2 ст. 139 СК РФ понятие тайны усыновления включает в себя сам факт произошедшего усыновления конкретного ребенка конкретным лицом. Следовательно, законодательно к тайне усыновления не относятся сведения, которые были рассмотрены в судебном заседании. Если следовать подобной логике, то к уголовной ответственности могут быть привлечены лица, распространившие любые сведения, рассмотренные в процессе и не имеющие совершенно никакого отношения к содержанию тайны усыновления, об участниках данного процесса.

На сегодняшний момент всё чаще встает вопрос об отмене тайны усыновления. Полагая, что закрепление данной тайны целесообразно, одни авторы убеждены, что, во-первых, тайна усыновления закреплена вполне справедливо. Она способствует образованию по-настоящему родственных отношений между усыновителем и усыновленным, стабильности усыновления, а также облегчает воспитание ребенка [6, с. 108]. И во-вторых, разглашение тайны усыновления может травмировать ребенка, затруднить отношения с усыновителями, негативно сказаться на процессе воспитания и, в результате, разрушить семью [2]. Действительно, практика показывает, что процесс психических заболеваний выше у тех детей, кто знал, что усыновлен: 62% против 38% [5, с. 544-546].

Другие же ученые ставят под сомнение необходимость сохранения данной тайны [7, с. 112 – 113]. Аргументы приводятся следующие. Во-первых, тайна усыновления имеет смысл только тогда, когда сам усыновитель настаивает на этом. Полагается, что в тайне усыновления нет необходимости, если сам усыновляемый осознает свое происхождение и помнит родителей [11]. Во-вторых, данная проблема обостряется при ее правовом регулировании в процессе усыновления российских детей иностранными гражданами и лицами без гражданства. За прошедший 2014 год из всех усыновленных детей 13,6% детей было усыновлено именно иностранными гражданами [14]. В законодательстве «стран – усыновителей» российских детей (Испания, Италия и др.) отсутствуют нормы, связанные с тайной усыновления. В Европе и Америке, например, усыновители не только не скрывают факт усыновления, но даже помогают выросшим детям находить их биологических родителей. В таких странах, это почти официальный бизнес, когда по заказу усыновителей ведётся поиск биологических родителей. При этом дети не уходят к ним, они просто знакомятся и поддерживают с родными отношения [9, с. 19–23]. Международных договоров, к которым бы присоединилась Россия и которые бы включали нормы о тайне усыновления, пока, к сожалению, не существует [8, с. 22].

На наш взгляд, в настоящее время общество еще не готово к отмене тайны усыновления по причине глубокого кризиса, в котором находится институт семьи и брака. Очевидно то, что семья потеряла свой авторитет, ослабли семейные устои, традиционные защитные функции семьи постепенно уходят в небытие [3]. Все это сказывается и на усыновлении. Предполагается, что для устранения подобных противоречий и дуализма в понимании института тайны усыновления, следует внести изменения в законодательство, регулирующее данный круг семейных отношений.

Во-первых, закрепить норму о рассмотрении дела об усыновлении в закрытом судебном заседании только в случае ходатайства об этом усыновителя, независимо от причин, по которым он заявляет об этом. Например, в случае, когда усыновляемый осознает свое происхождение [15] (подобная норма с 1998 г. содержится в ст. 8 ГПК Республики Армения).

Во-вторых, при подаче заявления, предусмотреть обязанность заявителя об усыновлении отражать в нем позицию о необходимости (или соответственно отсутствии таковой) сохранения тайны усыновления. Это позволит определиться с вопросом о том, собирается ли заявитель хранить данный факт в тайне или нет, и соответственно навести суд на решение о проведении (или не проведении) закрытого судебного заседания при рассмотрении дела. Кроме того, это может сыграть важную роль для лиц, в отношении которых законом предусмотрена уголовная ответственность за разглашение сведений, составляющих тайну усыновления [16, с. 235].

В-третьих, ввести в законодательство такую возможность, когда ребенок по достижении им 18 лет сможет самостоятельно получить необходимую информацию о своих кровных родителях. Необходимо предусмотреть, чтобы данное право он смог реализовать без разрешения усыновителей или органов опеки (попечительства), исключительно по своему собственному желанию. В таком случае, необходимо отказаться от уголовной ответственности для всех лиц (различных органов, посторонних лиц), которые ему смогут оказать помощь в данной ситуации.

В-четвертых, закрепить норму о рассмотрении дел об усыновлении в закрытом судебном заседании только при усыновлении детей гражданами РФ и внести соответствующие изменения в ч. 1 ст. 125 СК РФ [13]. Обусловливается это тем, что «пока наша страна не готова предоставить ребенку право получать информацию о своих биологических родителях «насколько это возможно» (ч. 2 ст. 7 Конвенции о правах ребенка), тайну усыновления следует охранять только на уровне внутри государства».

Предполагается, что практическая реализация таких предложений позволит поставить во главу личностность ребенка, уважение его прав, право ребенка знать своих родителей, а в конечном итоге избежать ограничений принципа гласности для всех случаев усыновления.

Также хотелось бы добавить напоследок: для того, чтобы не поднимались вопросы с устранением пробелов в институте тайны усыновления, Правительству необходимо проводить политику, направленную на воспитание нравственности, чтобы, в общем, проблема усыновления (удочерения) была совсем незначительной. В умах будущих родителей – подростков нужно формировать мысль о невозможности оставить своих детей в детском доме. Этим должны заниматься не только Правительство, но, прежде всего, и мы сами, общество, в котором проходит наша жизнь. Тогда проблемы, связанные с урегулированием вопросов усыновления (удочерения) исчезнут вовсе.

1. Бородич К.Ю. Усыновление детей - граждан России иностранными гражданами: дис. ... канд. юрид. наук. - М., 2005. - С. 119; Алиева З.З. Процессуальные особенности рассмотрения дел об усыновлении детей российскими гражданами (по материалам правоприменительной практики Республики Дагестан): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. - М., 2007. - С. 22; Шеменова О.Н. Пределы ограничения действия принципа гласности гражданского судопроизводства при рассмотрении дел об усыновлении (удочерении) детей // Семейные правоотношения: вопросы теории и практики: мат. международной научно-практической конф. Воронеж, 8 декабря 2006 г. / Под ред. О.И. Величковой, О.Н. Шеменовой. - Воронеж: Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2007. - С. 234.

2. Буянова Е.В. Процессуальные особенности рассмотрения дел об усыновлении (удочерении) детей и отмене усыновления (удочерения) детей: монография / Е.В. Буянова. - Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2014. - 369 с.

3. Звенигородская Н.Ф. Социальное сиротство: причины и следствия (на примере Лужского района Ленинградской области) [Электронный ресурс] / Н.Ф. Звенигородская // Вопросы ювенальной юстиции. - 2010. - № 1. - Режим доступа: <http://juvenjust.org/txt/index.php/t1428.html>.

4. Кривошеева М.А. О некоторых аспектах тайны усыновления в России / М. Кривошеева // Адвокат. - 2012. - № 4. - С. 46.

5. Лебединская В. П. И снова к вопросу о тайне усыновления / В. П. Лебединская // Молодой ученый. — 2013. — №11. — С. 544-546.

6. Летова Н.В. Усыновление в Российской Федерации: правовые проблемы. - М.: Волтерс Клувер, 2006. - С. 108.

7. Нечаева А. Тайна усыновления / А. Нечаева // Закон. - 2000. - № 3. - С. 112 – 113.

8. Паршуткин В., Львова Е. Всегда ли оправданно сохранение тайны усыновления / В. Паршуткин, Е. Львова // Российская юстиция. - 1999. - № 3. - С. 22.

9. Паршуткин В., Львова Е. Всегда ли оправдано сохранение тайны усыновления / В. Паршуткин, Е. Львова // Российская юстиция. — 2010. — № 3. — С. 19–23.

10. Семейное право: учебник для студентов вузов / под ред. П.В. Алексия, А.Н. Кузбагарова, О.Ю. Ильиной. - М., 2010. - С. 160.

11. Терещенко Е.Э. Усыновление как одна из форм реализации прав ребенка жить и воспитываться в семье: дис. ... канд. юрид. наук. - М., 2003. - С. 124; Алиева З.З. Процессуальные особенности рассмотрения дел об усыновлении детей российскими гражданами (по материалам правоприменительной практики Республики Дагестан): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. - М., 2007. - С. 20; Шеменова О.Н. Пределы ограничения действия принципа гласности гражданского судопроизводства при рассмотрении дел об усыновлении (удочерении) детей // Семейные правоотношения: вопросы теории и практики: мат. международной научно-практической конф. Воронеж, 8 декабря 2006 г. / Под ред. О.И. Величковой, О.Н. Шеменовой. - Воронеж: Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2007. - С. 233.

12. Терещенко Е.Э. Усыновление как одна из форм реализации прав ребенка жить и воспитываться в семье: дис. ... канд. юрид. наук. - М., 2003. - С. 126; Бородич К.Ю. Усыновление детей - граждан России иностранными гражданами: дис. ... канд. юрид. наук. - М., 2005. - С. 119; Летова Н.В. Усыновление в Российской Федерации: правовые проблемы. - М.: ВолтерсКлувер, 2006. - С. 109.

13. Терещенко Е.Э. Усыновление как одна из форм реализации прав ребенка жить и воспитываться в семье: дис. ... канд. юрид. наук. - М., 2003. - С. 127; Бородич К.Ю. Усыновление детей - граждан России иностранными гражданами: дис. ... канд. юрид. наук. - М., 2005. - С. 119.

14. Усыновление в России. Интернет-проект Министерства образования и науки РФ. Департамент государственной политики в сфере защиты прав детей [Электронный ресурс] // Статистика за 2014 год. Усыновление гражданами. - Режим доступа: <http://www.usynovite.ru/statistics/2014/4/>.

15. Цепкова Т.М. Проблемы правового регулирования процессуального положения и деятельности лиц, участвующих в судебных семейных делах: дис. ... канд. юрид. наук. - Саратов, 2000. - С. 132; Алиева З.З. Процессуальные особенности рассмотрения дел об усыновлении детей российскими гражданами (по материалам правоприменительной практики Республики Дагестан): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. - М., 2007. - С. 16; Шеменова О.Н. Пределы ограничения действия принципа гласности гражданского судопроизводства при рассмотрении дел об усыновлении (удочерении) детей // Семейные правоотношения: вопросы теории и практики: мат. международной научно-практической конф. Воронеж, 8 декабря 2006 г. / Под ред. О.И. Величковой, О.Н. Шеменевой. - Воронеж: Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2007. - С. 235.

16. Шеменова О.Н. Пределы ограничения действия принципа гласности гражданского судопроизводства при рассмотрении дел об усыновлении (удочерении) детей // Семейные правоотношения: вопросы теории и практики: мат. международной научно-практической конф. Воронеж, 8 декабря 2006 г. / Под ред. О.И. Величковой, О.Н. Шеменевой. - Воронеж: Издательско-полиграфический центр Воронежского государственного университета, 2007. - С. 235.

УДК 341.1/8

Защита иностранных инвестиций в международном праве

Транковская Елена Дмитриевна,
бакалавр 4 курса, кафедра частного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: lena.trankovskaya@mail.ru; тел.: +79025552132
Океанский проспект, 104, кв. 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690002

Настоящая статья посвящена анализу современного состояния международных способов защиты иностранных инвестиций. Определены основания предоставления гарантий защиты иностранных инвестиций. Рассмотрен вопрос закрепления на законодательном уровне, а также обеспечения основных правовых гарантий иностранных инвестиций в Российской Федерации.

Ключевые слова и словосочетания: иностранные инвестиции, правовые гарантии; защита прав инвесторов, «зонтиковая» оговорка, стабилизационная оговорка, международные соглашения, гарантия перевода платежей.

Protection of foreign investments in international law

Trankovskaya Elena Dmitrievna
bachelor of the 4th year, Department of Private Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

This article analyzes the current state of international means of protecting foreign investment. Defined base guarantees the protection of foreign investment. The question of consolidation at the legislative level, as well as the provision of basic legal guarantees of foreign investments in the Russian Federation.

Keywords: foreign investment, legal guarantees; investor protection, "zontikovaya" clause stabilization clause, international agreements, guarantee the transfer of payments.

В настоящее время одной из актуальных проблем международных инвестиционных отношений остается национализация (экспроприация) принимающими государствами иностранной собственности. Такое принудительное изъятие собственности учитывается инвесторами и экспертами в качестве значимого риска. Помимо этого, все большее распространение получает косвенная экспроприация иностранной собственности, которая предполагает: «действия официальных властей, носящие формальный или неформальный характер, влияющие на режим работы компании с иностранными инвестициями негативным образом. Это вид экспроприации, прежде всего, приводит к снижению стоимости активов компании, невозможности их дальнейшего использования или иным образом ограничивают операционную деятельность компании» [2]. Надежная защита от всех форм национализации является одним из важнейших факторов повышения инвестиционной привлекательности любого государства.

Также следует обратить внимание на то, что существенную роль для иностранных инвесторов играют правовые гарантии, позволяющие в разумные сроки урегулировать споры, которые возникают между инвестором и государством-реципиентом инвестиций. Эти споры могут быть вызваны экспроприацией принимающим

государством иностранной собственности, а также иными, например, «ползучими» или скрытыми, видами принудительного изъятия собственности иностранного инвестора.

Анализ мирового опыта правового регулирования гарантий защиты от принудительного изъятия иностранных инвестиций, включая непрямую экспроприацию, имеет существенное теоретическое и практическое значение. Изучение современных подходов к решению данных вопросов, с одной стороны, позволит учитывать их при совершенствовании российского законодательства об иностранных инвестициях, а с другой — обеспечит российским инвесторам, осуществляющим вложения за рубежом, возможность оценки рисков, связанных с принудительным изъятием их собственности

Изложенные обстоятельства определили актуальность настоящего исследования.

Отметим, что основные гарантии правовой защиты деятельности иностранных инвесторов на территории того или иного государства, как правило, базируются на положениях:

- национального законодательства, регулирующего отношения, связанные с иностранными инвестициями (например, Федеральный закон от 9 июля 1999 г. N 160-ФЗ (в ред. от 5 мая 2014 г.) «Об иностранных инвестициях в Российской Федерации», Закон КНР «О паевых совместных предприятиях с китайским и иностранным капиталом» от 1979 г.). Такие специальные нормативно-правовые акты конкретизируют общие, базовые положения, закрепленные в конституциях соответствующих государств (например, положения ст. 18 Конституции КНР) [1];

- международных правовых актов (например, «Конвенция об урегулировании инвестиционных споров между государствами и физическими или юридическими лицами других государств», заключенная в г. Вашингтоне 18.03.1965));

- двусторонних соглашений о поощрении и взаимной защите капиталовложений (например, Соглашение, заключенное в г. Пекине 09.11.2006 между Правительством Российской Федерации и Правительством Китайской Народной Республики о поощрении и взаимной защите капиталовложений).

Анализ соответствующих правовых актов, регулирующих инвестиционные отношения, показал, что к основным правовым гарантиям защиты иностранных инвестиций следует относить следующие гарантии:

1) так называемая защитная или «зонтиковая» оговорка (*umbrella clause*), которая подразумевает под собой практическую реализацию такого принципа, как принцип обязательности выполнения принятых на себя обязательств в соответствии с заключенными инвестиционными договорами, например:

- Соглашение о поощрении и взаимной защите капиталовложений между Правительством РФ и Правительством КНР от 9 ноября 2006 г.: «Государство обязано обеспечивать в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами полную защиту на своей территории капиталовложений инвесторов другой Договаривающейся Стороны» (п. 2 ст. 2) [7];

- Соглашение о поощрении и взаимной защите капиталовложений, заключенное в г. Нью-Дели 23 декабря 1994 г. между Правительством Российской Федерации и Правительством Индии, гласит: «Капиталовложениям инвесторов одной из Договаривающихся Сторон будет предоставляться справедливый и равноправный режим, а также обеспечиваться полная защита и безопасность на территории государства другой Договаривающейся Стороны» (ст. 3) [8], [5].

В случае неисполнения или нарушения государством-реципиентом принятых на себя обязательств, у иностранного инвестора, как правило, возникает право на обращение в международный арбитраж. Кроме того, неисполнение, нарушение принимающим государством своих обязательств, предполагает привлечение к международно-правовой ответственности.

Таким образом, защитная оговорка гарантирует правовую безопасность иностранных инвестиций, укрывая обязательства принимающего государства перед иностранными инвесторами "под зонтиком" (*umbrella*) международно-правовых средств защиты;

2) правовая гарантия, предполагающая надлежащее обеспечение реализации механизма разрешения споров между иностранными инвесторами и принимающим государством. Следует отметить, что инвестиционные споры, возникающие между инвесторами и государством, разрешаются на основе положений, закрепленных в соответствующих международных соглашениях. В таких соглашениях, как правило, предусмотрено, что инвестиционные споры могут разрешаться в Международном центре по урегулированию инвестиционных споров (МЦУИС), в Комиссии ООН по международному торговому праву (ЮНСИТРАЛ) либо в Арбитражном институте Стокгольмской торговой палаты [6].

Необходимо обратить внимание на то, что правовые основы механизмов разрешения инвестиционных споров заложены с 1965 года, когда была принята Вашингтонская конвенция о порядке разрешения инвестиционных споров между государствами и юридическими, физическими лицами другого государства. По состоянию на апрель 2014 г. Вашингтонскую конвенцию подписали 155 стран, а ратифицировали - 143. Отметим, что Россия подписала Конвенцию 16 июня 1992 г., однако до сих пор не ратифицировала её.

3) гарантия от неблагоприятного изменения законодательства (стабилизационная оговорка - *Grandfather clause*) тесно соприкасается с первой гарантией. Важной составляющей благоприятного инвестиционного климата является стабильность правового регулирования, что предполагает установление определенного срока, в течение которого действует запрет на законодательное изменение условий инвестирования.

Упоминание о стабилизационной оговорке содержат законодательства Российской Федерации, Армении, Молдовы, Казахстана. Суть такой оговорки состоит в том, что, если новое законодательство ухудшает по-

ложение иностранного инвестора, к нему применяется автоматически прежнее законодательство вплоть до истечения срока инвестиционного соглашения. Так, например, согласно ч.1 ст. 9 Федерального закона от 9.07.99 г. N 160-ФЗ (в ред. от 5 мая 2014 г.) «Об иностранных инвестициях в РФ» в случае, если вступают в силу новые нормативные правовые акты (далее - НПА) РФ, изменяющие размеры федеральных налогов либо способствующие увеличению совокупной налоговой нагрузки на деятельность иностранного инвестора, то такие новые НПА РФ, не применяются в течение срока окупаемости инвестиционного проекта, но не более семи лет со дня начала финансирования указанного проекта за счет иностранных инвестиций [13].

Не содержат упоминания о стабилизационной оговорке: документы Организации экономического сотрудничества и развития; Хартия экономических прав и обязанностей государств от 12 декабря 1974 г. (хотя статья 2 Хартии специально посвящена международным инвестиционным отношениям); инвестиционное законодательство некоторых государств, например, Китая [3].

4) гарантии компенсации при национализации имущества инвестора не подвергаются в настоящее время сомнению, однако споры вызывает вопрос об объеме компенсации.

Данные гарантии предусматриваются:

- в национальном законодательстве (Россия, Федеральный закон «Об иностранных инвестициях в Российской Федерации», ст. 8): «Имущество иностранного инвестора или коммерческой организации с иностранными инвестициями не подлежит принудительному изъятию, в том числе национализации, реквизиции, за исключением случаев и по основаниям, которые установлены федеральным законом или международным договором Российской Федерации» [13];

- в двусторонних соглашениях (Россия - Индия, о поощрении и взаимной защите капиталовложений от 23 декабря 1994 г., ст. 5): «Капиталовложения инвесторов одной из Договаривающихся Сторон, осуществленные на территории государства другой Договаривающейся Стороны, не будут национализированы, экспропрированы или подвергнуты мерам, равным по последствиям национализации или экспроприации, за исключением случаев, когда такие меры принимаются в общественных интересах в соответствии с законодательством государства последней Договаривающейся Стороны, не являются дискриминационными и сопровождаются выплатой компенсации» [8];

5) гарантия перевода платежей, связанных с иностранной инвестиционной деятельностью.

Согласно информации, предоставляемой Международным валютным фондом, такая гарантия предоставляется:

- правовыми актами почти 50 государств (Россия, Китай, Кипр и другие) [14]. Например, согласно ст. 11 ФЗ от 9.07.99 г. N 160-ФЗ (в ред. от 5.05.14 г.) «Об иностранных инвестициях в РФ»: «Иностранному инвестору имеет право на беспрепятственный перевод за пределы РФ доходов, прибыли и других правомерно полученных денежных сумм в иностранной валюте в связи с ранее осуществленными им инвестициями, в том числе: - доходов от инвестиций, полученных в виде прибыли, дивидендов и других доходов...» [13];

- двусторонними соглашениями о поощрении и взаимной защите капиталовложений.

Следует отметить, что в указанных соглашениях определенные способы (механизмы) регулирования перевода доходов иностранных инвесторов. В зависимости от содержания этих механизмов регулирования соглашения о поощрении и взаимной защите капиталовложений можно классифицировать следующим образом:

1. Соглашения, в которых предоставляется гарантия беспрепятственного перевода доходов в связи капиталовложениями в свободно конвертируемой валюте в соответствии с механизмом, предусмотренным международным соглашением. К данной группе соглашений может быть отнесено, например, Соглашения с Японией от 13.11.1998 г. [10].

2. Соглашения, в которых регулирование перевода платежей осуществляется в соответствии с действующим валютным законодательством той Договаривающейся Стороны, на территории которой капиталовложения осуществлены. К ним относится, например, Соглашение между СССР и Испанией от 26 октября 1990 г [12].

3. Соглашения, в которых данная гарантия предусматривается без указания механизма ее реализации (Соглашение с Вьетнамом от 16.06.1994). В этой группе договоров определение правил перевода платежей предлагается осуществлять используя механизм применения режима наибольшего благоприятствования [9];

б) страхование иностранных инвестиций в случае экспроприации или введения ограничений на вывод капиталов как одна из гарантий компенсации убытков за счет государства, ответственного за причинение ущерба.

Отметим, что 6 декабря 2011 г. вступило в силу Постановление Правительства Российской Федерации от 22 ноября 2011 г. N 964 «О порядке осуществления деятельности по страхованию экспортных кредитов и инвестиций от предпринимательских и политических рисков» (далее - Постановление). Постановлением (п. 1) утверждены Правила осуществления деятельности по страхованию экспортных кредитов и инвестиций от предпринимательских и политических рисков (далее - Правила), которые устанавливают принципы страховой деятельности общества [11]. Приняв Постановление и утвердив Правила страхования, Российская Федерация восполнила существовавший пробел, выражавшийся в отсутствии национальной системы страхования иностранных инвестиций российских предприятий. Такие системы давно сложились и успешно функционируют во многих развитых странах мира.

Подводя итог выше изложенному, можно сделать вывод о том, что институт предоставления гарантий

защиты иностранных инвестиций является одним из важнейших институтов международного инвестиционного права, призванными обеспечить надлежащий инвестиционный режим в соответствии с нормами национального законодательства и международными договорами в сфере иностранных инвестиций. При этом отметим, что Российская Федерация поддерживает большинство правовых гарантий, проанализированных в настоящей работе. Гарантии защиты иностранных инвестиций закреплены как в национальных нормативно-правовых актах РФ, прежде всего, в Федеральном законе от 9.07.99 г. N 160-ФЗ «Об иностранных инвестициях в РФ», так и в международных соглашениях России с иностранными государствами.

Однако, несмотря на провозглашение соответствующих правовых гарантий, недостаточная разработанность механизма правовой защиты, нестабильность смежных отраслей права [4] являются наиболее уязвимым местом национального инвестиционного законодательства РФ. Кроме того, тот факт, что Россия подписала Вашингтонскую конвенцию 1965 г., но не ратифицировала ее, является существенным препятствием для ее применения, как Россией, так и инвесторами, осуществляющими работу в России. Такое положение вещей создает дополнительные трудности и двусмысленность в законодательном обеспечении режима иностранных инвестиций, что в конечном итоге не способствует улучшению инвестиционного климата в стране.

1 Алексеенко А.П. Конституция как фактор инвестиционной привлекательности государства: опыт конституционного строительства КНР / А. П. Алексеенко // История государства и права. – 2014. - №19. – С. 36-39

2 Алексеенко А.П. Критерии определения косвенной экспроприации прямых иностранных инвестиций на примере арбитражного решения по делу «Sergei Paushok, CJSC Golden East Company and CJSC Vostokneftegaz Company v. Mongolia» / А.П. Алексеенко // Международное публичное и частное право. – 2013. – №3. - С. 2-4.

3 Богатырев А.Г. Инвестиционное право: монография / А.Г. Богатырев. - М.: Российское право, 1992. - 271 с.

4 Литвинова С.Ф. Содержание категории «стабильность» в праве / С.Ф. Литвинова // Евразийский юридический журнал. – 2012. – №8. – С.47-51 Литвинова С.Ф. Традиции и новации международного частного права КНР: монография / С.Ф. Литвинова. – М.: Lambert Academic Publishing, 2012. – 192 с.

6 Мурадов Ю.Г. Государство и международный инвестиционный арбитраж / Ю.Г. Мурадов // Административное и муниципальное право. - 2011. № 9. - С. 28 - 37

7 О поощрении и взаимной защите капиталовложений: соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Китайской Народной Республики (вместе с Протоколом от 09.11.2006) (заключено в г. Пекине 09.11.2006) [Электронный ресурс] / Доступ из справ.-правовой системы «Консультант плюс»

8 О поощрении и взаимной защите капиталовложений: соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Республики Индии (заключено в г. Нью-Дели 23.12.1994) [Электронный ресурс] / СПС «Консультант плюс»

9 О поощрении и взаимной защите капиталовложений: соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Социалистической Республики Вьетнам (заключено в г. Москве 16.06.1994) [Электронный ресурс] / Доступ из справ.-правовой системы «Консультант плюс»

10 О поощрении и защите капиталовложений: соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Японии (вместе с Протоколом от 13.11.1998, Согласованным протоколом от 13.11.1998) (заключено в г. Москве 13.11.1998) [Электронный ресурс] / Доступ из справ.-правовой системы «Консультант плюс»

11 О порядке осуществления деятельности по страхованию экспортных кредитов и инвестиций от предпринимательских и политических рисков: постановление Правительства Российской Федерации от 22 ноября 2011 г. N 964 [Электронный ресурс] / Доступ из справ.-правовой системы «Консультант плюс»

12 О содействии осуществлению и взаимной защите капиталовложений: соглашение между Союзом Советских Социалистических Республик и Испанией (заключено в г. Мадриде 26.10.1990) [Электронный ресурс] / Доступ из справ.-правовой системы «Консультант плюс»

13 Об иностранных инвестициях в Российской Федерации: федеральный закон от 09 июля 1999 г. №160-ФЗ (в ред. от 5 мая 2014 г.) [Электронный ресурс] / Доступ из справ.-правовой системы «Консультант плюс»

14 Официальный сайт Международного валютного фонда. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.imf.org/external/russian/> (дата обращения 23.02.2015)

Обычай международного инвестиционного права

Хандога Наталья Александровна,
бакалавр 4 курса, кафедра частного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: Natalya.Handoga@vvsu.ru; тел.: 89147182217
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Основной объект регулирования международного инвестиционного права - обращение принимающего государства с иностранными инвестициями. Прежде всего, речь идет о защите от экспроприации или иного ущерба, причиненного инвестору в результате осуществления суверенных мер принимающим государством. Рассматриваются также вопросы допуска на рынок, равного обращения и защиты от государственного регулирования, которое может вызвать снижение стоимости инвестиций. При этом особенностью предмета регулирования международного инвестиционного права является конфликт частных интересов иностранного инвестора и государственного суверенитета государства - реципиента инвестиций. Так, с одной стороны, действует общепризнанный принцип международного права - экономический суверенитет государств, в силу которого государство обладает правом обращения частной собственности в собственность государства. С другой стороны, частные интересы инвестора требуют соблюдения определенных минимальных стандартов обращения, с тем, чтобы инвестор мог получить прибыль от использования своих инвестиций.

Ключевые слова и словосочетания: Россия, рыночные отношения, инвестирование, инвестиционное право, дифференциация, конвекция, государство.

Customs of the international investment law

Handoga Natalya Aleksandrovna,
bachelor of the 4th year, department of private law
Vladivostok state university of economy and service
Russia. Vladivostok

The main object of regulation of the international investment law is the address of the host state with foreign investments. First of all, it is about protection against expropriation or other damage caused to the investor as a result of implementation of sovereign measures by the host state. Also admission questions on the market, the equal address and protection against state regulation which can cause depreciation of investments are considered. Thus feature of a subject of regulation of the international investment law is the conflict of private interests of the foreign investor and the state sovereignty of the state - the recipient of investments. So, on the one hand, the conventional principle of international law - the economic sovereignty of the states owing to which the state has rights of the address of a private property to property of the state works. On the other hand, private interests of the investor demand observance of certain minimum standards of the address the investor could get profit on use of the investments.

Keywords: Russia, market relations, investment, investment right, differentiation, convection, state.

Преобразование экономики России находится в непосредственной взаимосвязи с активизацией инвестиционной деятельности, основывается на внутренних и внешних капиталовложениях, осуществление которых создает предпосылки для экономического роста и повышения конкурентоспособности национальной экономики, обеспечивает простое и расширенное воспроизводство, является решающим фактором социально-экономического развития в долгосрочной перспективе. Мировой финансово-экономический кризис еще более актуализировал значимость данного фактора, стимулирование инвестиционной активности стало приоритетным направлением деятельности каждого государства и мирового сообщества в целом. Решение этой проблемы зависит от многих обстоятельств, предполагает осуществление различных по их природе и содержанию мер, важное место занимают в их числе правовые аспекты инвестирования, совершенствование правовой регламентации инвестиционной деятельности. Развитие рыночных отношений в России, либерализация экономики открыли широкий простор для проявления инициативы в этой сфере, но вместе с тем в инвестиционной деятельности проявились и негативные свойства: склонность к противоправным сделкам, незаконному завладению чужими финансовыми средствами и имуществом. Инвестирование как вид экономической деятельности, связанный с обособлением материальных и финансовых ресурсов инвестора и передачей их другим лицам, создает для этого определенные предпосылки.

Изучение обычая как источника международно-правового характера является необходимым элементом настоящего исследования, поскольку их специфика и присущие им особенности ведут к более полному пониманию юридической природы международного инвестиционного права, его субъектов, метода, предмета и объекта правового регулирования. Кроме того, подобное исследование дает возможность изучить взаимоотношение и взаимозависимость национально-правовых и международно-правовых форм источников в данной области

правового регулирования, а также дать оценку того, каким образом структура источников международного инвестиционного права влияет на развитие международно-правового и национально-правового регулирования иностранных инвестиций.

Роль правового обычая как одного из основных источников международного права с древнейших времен была весьма высока. В настоящее время обычно-правовые нормы продолжают занимать важнейшее место в регулировании международных отношений. Достаточно сказать, что одной из форм существования общепризнанных принципов и норм международного права служит именно обычай. «Обычными нормами являются основные принципы международного права», – утверждает Д.Г. Самхарадзе, подчеркивая, что «несмотря на то, что все семь таких принципов в основе своей являются договорными для государств - не членов ООН и международных организаций они действуют как обычные нормы международного права». Подтверждением существенной роли обычных норм служит и то обстоятельство, что «государства в своих взаимоотношениях постоянно ссылаются на них». Особая роль обычных норм проявляется и в таких относительно новых отраслях международного права, как международное космическое, международное экологическое и международное экономическое право (например, в международных инвестиционных отношениях в качестве обычно-правовой нормы устоялось положение о том, что государство - донор инвестиций не вправе путем интервенции добиваться компенсации за ущерб, обусловленный национализацией или иными мерами экспроприации иностранной инвестиции государством-реципиентом).

Вместе с тем сформировавшаяся в настоящее время и значительная по своему объему совокупность норм права, регулирующих инвестиционные отношения и содержащихся в многочисленных международно-правовых источниках (международное инвестиционное право), не обеспечивает в полном объеме необходимого международно-правового регулирования инвестиционных отношений, осложненных иностранным элементом, в том числе с участием ТНК. Требуется многосторонний (универсальный) международный договор (конвенция), в результате принятия которого были бы осуществлены консолидация и унификация норм международного инвестиционного права, нормативно закреплены действующие обычные нормы международного права и сложившаяся практика МЦУИС, установлены на международном уровне основные принципы регулирования инвестиционных отношений.

Обобщая ранее высказанные суждения, к объективным основаниям для разработки и заключения такого договора считаем необходимым отнести:

- а) наличие огромного количества двусторонних международных договоров, содержащих нормы инвестиционного права, которые зачастую не совпадают по своему содержанию, но предназначены для регулирования одних и тех же отношений;
- б) потребность в защите инвесторов со стороны международного права, которое в отличие от национального не может быть изменено государством в одностороннем порядке;
- в) необходимость гармонизации норм международного инвестиционного права;
- г) формирование мировой экономики и значимость универсального договора (конвенции) для развития международной инвестиционной деятельности;
- д) усиление взаимодействия международного и национального инвестиционного права;
- е) дифференциацию международных договоров, регулирующих инвестиционные отношения и т.д.

При этом в многостороннем международном договоре, по нашему мнению, должны найти свое отражение и развитие сложившиеся на международном и национальном уровнях принципы правового регулирования инвестиционных отношений (детально рассмотренные в другой главе исследования), а именно:

- а) право государств осуществлять допуск иностранных лиц к ведению инвестиционной деятельности в соответствии с национальным законодательством;
- б) национальный режим или режим наибольшего благоприятствования для иностранных инвесторов;
- в) право государств на экспроприацию иностранных инвестиций при условии выплаты компенсации;
- г) беспрепятственный перевод за границу платежей, связанных с иностранными инвестициями;
- д) переход к государству, выплатившему своему инвестору платеж в соответствии с предоставленной ему финансовой гарантией от некоммерческих рисков в отношении инвестиций на территории другого государства, прав этого инвестора на возмещение убытков (суброгация);
- е) подчинение иностранного инвестора праву принимающего государства;
- ж) отказ государств от своего права на дипломатическую защиту и разрешение инвестиционных споров в соответствии с национальным законодательством или Вашингтонской конвенции.

В соответствии с теорией соглашения, при всей кажущейся стихийности формирования международно-правового обычая, в его основе лежит все то же соглашение субъектов, хотя подразумеваемое, а не явно выраженное, как в международном договоре. Это означает (хотя есть иная точка зрения), что обычай не автоматически обязывает государства, особенно новые независимые государства, возникшие после создания нормы обычая (с учетом особенностей правопреемства). Обычай может обязывать государство в результате его молчаливого или подразумеваемого согласия, то есть при отсутствии протеста. В этой связи возникает ряд вопросов практического характера. Какой государственный орган и в какой фактической ситуации уполномочен выражать протест (или согласие) в отношении обычая? Кому и в какой форме должен быть адресован такой протест (или согласие)? Что имеет приоритет в случае противоречия: норма международно-правового обычая, с одной стороны, или норма ратифицированного/не ратифицированного международного договора, законодательного

или иного внутригосударственного нормативного акта - с другой? Осуществляется ли на государственном уровне учет международно-правовых обычаев, юридически обязательных для государства? Представляется, что четких и исчерпывающих ответов на эти вопросы пока нет. Таким образом, серьезное аналитическое исследование международно-правовых обычаев как части международно-правовых обязательств государства, в том числе в контексте их применения международными трибуналами, остается весьма актуальным.

1 Алексеенко А.П. Критерии определения косвенной экспроприации прямых иностранных инвестиций на примере арбитражного решения по делу «Sergei Paushok, CJSC Golden East Company and CJSC Vostokneftegaz Company v. Mongolia» / А.П. Алексеенко // Международное публичное и частное право. – 2013. №3. - С. 2-4

2 Алексеенко А.П. Критерии отграничения косвенной экспроприации иностранных инвестиций от некомпенсируемых мер государства в сфере экологической безопасности / А. П. Алексеенко // Фундаментальные исследования. – 2014. - № 11. – С. 220-223

3 Алексеенко А.П. Существенное ограничение правомочий иностранного инвестора как критерий определения косвенной экспроприации прямых иностранных инвестиций: практика международных инвестиционных арбитражей / А. П. Алексеенко // Международное публичное и частное право. – 2014. - №6. – С. 17-19

4 Бекашев К.А. Правовой статус Евразийской экономической комиссии / К.А. Бекашев // Lex russica. - 2013. - N 3. - С. 286 - 290.

5 Богатырев А.Г. Проблема соотношения источников в современном международном инвестиционном праве/ А.Г. Богатырев // Современный юрист. - 2012. - N 1. - С. 109-134.

6 Фархутдинов И.З. Международное инвестиционное право: теория и практика применения / И.З. Фархутдинов. - М.: Волтерс Клувер, 2005. – 432 с.

УДК 347.447.82

Обеспечение единства судебной-арбитражной практики как гарантия защиты прав юридических лиц

Шумик Ксения Георгиевна,
бакалавр 4 курса, кафедра частного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: kseniiashumik@gmail.com; тел.: +79147959103
ул. Кирова, 64, кв. 303, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690068

Работа посвящена выявлению и оценке нетипичных решений арбитражных судов (т.е. не соответствующих общим подходам к толкованию и применению норм), принятых по спорам, вытекающим из договоров. Подобные нетипичные решения, по мнению авторов, способны оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на правовую систему.

Ключевые слова и словосочетания: договор, судебная практика разрешения споров.

The unity of litigation as a guarantee of protection of rights of legal entities

Shumik Kseniya Georgievna,
bachelor of the 2nd year, Department of Private Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article is dedicated to atypical judgments of arbitration courts (that is judgments which do not correspond to widespread approaches to interpretation and application of rules) given on disputes arisen from contracts. Those atypical judgments may influence legal system both positively and negatively.

Keywords: contract, judicial practice, dispute resolution

В соответствии со статьей 11 ГК РФ, защиту нарушенных или оспоренных гражданских прав осуществляет в соответствии с подведомственностью дел, суд, третейский суд или арбитражный суд [3]. Между тем, последний рассматривает в год более миллиона дел, свыше половины из которых – гражданские споры, вытекающие из предпринимательских отношений [1]. Учитывая такое количество рассматриваемых дел, на практике достаточно трудно обеспечить единство правоприменительной практики, что порождает ряд определенных проблем: снижение доверия к судебной системе, непредсказуемость решений и, как следствие, невозможность обеспечить эффективную защиту прав и законных интересов пострадавшей стороны. Единство судебной практики выражается в единстве толкования и применения норм права, предсказуемости и

тождественности судебных решений по аналогичным обстоятельствам. Рост числа таких исключений так же неизбежно приводит к увеличению количества дел, рассматриваемых в судах апелляционной и кассационной инстанций и, следовательно, увеличивает срок разрешения спора, что наносит еще больший вред интересам спорящих сторон.

В целях решения данной проблемы, судами, а также законодателем принимается ряд мер, направленных на обеспечение необходимого единства судебной практики.

Во-первых, суды принимают ряд организационных мер, разрабатывая информационное обеспечение судов всех уровней, публикуя огромный массив судебных решений, принятых судами различных инстанций, а также подготавливая обобщающие информационные письма. Отдельно также следует упомянуть Постановления Пленумов высших судов, которые дают конкретные разъяснения по спорным вопросам, а также указания нижестоящим судам по правоприменительной практике и толкованию норм права.

В соответствии со ст. 308.8 АПК РФ, судебные акты подлежат отмене или изменению, если при рассмотрении дела в порядке надзора Президиум Верховного суда РФ установит, что соответствующий судебный акт нарушает единообразие в применении или толковании судами норм права [2]. Осуществление надзорной функции высшим судом, в том числе по данному основанию является вторым механизмом обеспечения единообразия.

Наконец, на самом начальном уровне также существует механизм, который, тем не менее, нельзя не принять во внимание. Система подготовки юридических кадров в судебном корпусе предполагает наличие программного материала, посвященного необходимости, а также методам устранения отклонений, то же самое касается программ повышения квалификации судей.

Тем не менее, обеспечение идеального единства на практике не представляется возможным. Можно привести несколько причин. Прежде всего, право и судебная практика находятся в постоянной динамике, поэтому для того чтобы, к примеру, высший суд принял акт в отношении вновь введенной нормы, должно пройти достаточно времени, чтобы вследствие применения на практике, у судов возник «запрос» на ее разъяснение. В качестве еще одной из главных причин можно также назвать сложную многоуровневую систему судов в РФ, что обусловлено обширностью государственной территории и большим количеством административно - территориальных единиц. В условиях, когда достижение абсолютного тождества принимаемых решений не представляется возможным, целью является максимально приблизить идеальный результат.

В целях наглядной иллюстрации рассматриваемой проблемы, можно привести примеры из судебной практики относительно требований к форме одностороннего отказа от исполнения договора.

В соответствии со статьей 452 ГК РФ, соглашение об изменении или расторжении договора совершается в той же форме, что и заключенный договор, если из закона, иных правовых актов, договора или обычаев делового оборота не вытекает иное. Таким образом, при наличии исключений, в случае заключения письменного договора, стороны обязаны направлять все уведомления, в том числе о его расторжении в письменной форме. Более того, анализ судебной практики свидетельствует о том, что воля на расторжение договора должна быть выражена в форме однозначного указания о четком намерении расторгнуть договор.

Такой юридический факт, как отказ от исполнения договора имеет решающее значение для сторон в судебных спорах, где решается вопрос о взыскании неосновательного обогащения со стороны, недобросовестно исполнившей свои договорные обязательства.

В деле № А51-11069/2013, рассмотренном Арбитражным судом Приморского края, истец обратился в суд к ответчику с требованием о взыскании суммы неосновательного обогащения, а также процентов за пользование чужими денежными средствами в соответствии со статьей 395 РФ. Причиной обращения за судебной защитой послужило невыполнение работ по договору на проектирование строительства и реконструкции базы аквакультуры. Во исполнение договорных условий истец перечислил истцу авансовый платеж. Ответчик не исполнил встречных обязанностей по выполнению работ, судом установлено, что работы не сданы заказчику по актам сдачи - приемки работ [5].

Требование истца не было удовлетворено судом по следующим причинам. В соответствии с положениями статьи 717 ГК РФ, заказчик действительно имеет право в любое время до сдачи ему результата работы, отказаться от исполнения договора, уплатив подрядчику часть установленной цены пропорционально части работы, выполненной до получения извещения об отказе заказчика от исполнения договора. Однако учитывая положение приведенной статьи 452 ГК РФ, и ввиду того, что односторонний отказ от договора не поступил в надлежащей форме, суд отказался удовлетворить заявленное требование, мотивируя это тем, что «право требовать возврата исполненного по договору, действие которого в установленном порядке не прекращено, обязательства по которому действуют и подлежат исполнению, законом не предусмотрено». Предварительно направленную претензию с требованием к ответчику о возврате уплаченного аванса суд не принял во внимание как отказ от договора.

В решении суда по делу № А60-44764/2013 от 20 марта 2014 г. истец, напротив обратился с требованием к ответчику об исполнении обязанности по оплате и взыскании неустойки, начисленной за просрочку исполнения обязательства. Между покупателем и поставщиком был заключен договор на поставку товара. Суд не принял доводы ответчика о прекращении им договора в одностороннем порядке. Как указал суд, в деле отсутствуют доказательства одностороннего отказа покупателя от договора, а сам по себе факт

приобретения товара у иного лица не свидетельствует об отсутствии фактических отношений с истцом, в том числе об их прекращении [7].

Аналогичная позиция приведена во многих решениях арбитражных судов, когда единственным убедительным доказательством одностороннего отказа от договора является письменное уведомление с четко выраженным намерением о его расторжении.

Однако такая практика применения судами упомянутых норм не является единственной. Другая точка зрения дает судам возможность трактовать различные действия сторон как отказ от договора: привлечение сторонней организации для исполнения договорных обязательств, направление претензии, и даже направление искового заявления с требованием о взыскании аванса в суд.

В соответствии с решением Арбитражного суда Свердловской области от 25.10.2012 по делу N А60-28764/2012, волеизъявление на отказ от договора может содержаться как в письменном документе, направленном подрядчику до момента обращения в суд, так и изложено в исковом заявлении одновременно с требованием о взыскании убытков или заявлено в ходе судебного заседания. Кроме того, об отказе от исполнения договора могут свидетельствовать любые фактические действия. При таких обстоятельствах привлечение заказчиком к выполнению работ другого подрядчика следует расценивать как отказ заказчика от исполнения ранее заключенного договора подряда [8].

Как видно из представленного судебного решения, его позиция прямо противоположна представленной ранее, согласно которой, сам по себе факт приобретения товара у иного лица не свидетельствует об отсутствии фактических отношений, при этом, оба дела рассматривались одним и тем же судом. Впрочем такая практика применения законодательства относительно требований к форме одностороннего отказа от договора из числа всех исследованных судебных решений, встречалась исключительно в актах, вынесенных Арбитражным судом Свердловской области, что может свидетельствовать о стремлении данного суда сформировать собственную позицию по данному вопросу.

В качестве еще одного примера можно привести аналогичное решение, вынесенное по спору, возникшему из договора строительного подряда. Согласно позиции суда об отказе от исполнения договора могут свидетельствовать любые фактические действия, в т.ч. заявление стороной в судебном порядке требования о возврате исполненного по договору, при этом требование о расторжении договора при подаче искового заявления не предъявлено. На этом основании суд пришел к выводу, что суд расторгнут в одностороннем порядке по требованию заказчика [6].

Рассмотренные выше примеры наглядно показывают последствия отклонения от единообразия судебной практики. Ведь фактически, расценивая в качестве одностороннего отказа такие действия, как привлечение для выполнения работ сторонней организации или направление претензии с требованием о возврате аванса, мы нарушаем права стороны, против интересов которой было принято решение суда. При этом необходимо также учитывать тот факт, что совершение указанных действий не может однозначно свидетельствовать о намерении прекратить договорные отношения между сторонами. Направление претензии также не может учитываться как отказ ввиду того, что фактически это может свидетельствовать о противоположных намерениях, например, о стремлении стороны разрешить спор в досудебном порядке.

Эффективность применения того или иного способа защиты нарушенного права является одним из главных критериев выбора. Используя в качестве такового обращение в суд, сторона рассчитывает вероятность наступления благоприятных последствий, в том числе путем анализа судебной практики. При возникновении такой ситуации не только нарушаются права и законные интересы участников гражданских правоотношений, но уменьшается доверие к суду, как источнику правосудия.

Как говорилось ранее, право и судебная практика находятся в постоянной динамике, что делает невозможным достижения абсолютного единообразия судебной практики на всех уровнях судебной системы. По некоторым вопросам, отсутствуют официальные позиции высших судов, содержащиеся в постановлениях и информационных письмах. Тем не менее, публикуя обширную судебную практику судов всех инстанций, Верховный суд РФ, а ранее и Высший Арбитражный суд РФ, обеспечивают возможность устранить этот пробел. Однако его восполнение зависит не только от обеспечения функционирования, а также пополнения информационных систем, но и от самостоятельной работы отдельных судей по анализу практики по различным категориям дел.

Однако иногда такие отклонения вероятно допускаются как раз в целях вынесения справедливого решения в тех случаях, когда следование единообразному применению практики вредит стороне, которая пострадала от недобросовестности контрагента. На этот счет Рене Давид пишет, что в правовых системах романо – германской семьи, где судебный прецедент не официально не признан в качестве источника права, судьи не связаны установками своих предшественников [4, с. 101]. Они изменяют условия применения той или иной нормы, пользуясь тем, что законодатель использует неточные правовые формулы. Для этого требуются собственные, оценочные суждения судьи. Возможно, такой подход используется и в рассмотренных случаях. Суд, ссылаясь на отсутствие законодательных требований к форме одностороннего отказа от договора, игнорирует положения статьи 452 ГК РФ, в которой существует необходимая формулировка только в отношении соглашения о расторжении договора и дает свое свободное толкование по данному вопросу. Признавая, к примеру, направление стороной претензии о возврате авансового платежа, как отказ от договора, суд получает возможность удовлетворить требование, заказчика, о взыскании неосновательного обогащения

при условии доказанности ненадлежащего выполнения или невыполнения работ по заключенному договору.

1 Аналитическая записка к статистическому отчету о работе арбитражных судов Российской Федерации в 2013 году [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.arbitr.ru/_upimg/BA56B64409E63370CC611FE1DCC99CB8_an_zap.pdf

2 Арбитражный процессуальный кодекс РФ: федеральный закон от 24.07.2002 № 95-ФЗ (в ред. от 06.04.2015) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/apkrf/>

3 Гражданский кодекс Российской Федерации. Часть первая: федеральный закон от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в ред. от 23.05.2015) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/popular/gkrf1/>

4 Давид Р. Основные правовые системы современности / Р. Давид, К. Жоффре – Спинози. – М., 2009. – С. 101 – 102

5 Решение Арбитражного суда Приморского края от 17 мая 2013 г. по делу № А51-11069/2013 [Электронный ресурс] / Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

6 Решение Арбитражного суда Свердловской области от 07.06.2014 по делу N А60-9952/2014 [Электронный ресурс] / Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

7 Решение Арбитражного суда Свердловской области от 20 марта 2014 г. по делу N А60-44764/2013 [Электронный ресурс] / Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

8 Решение Арбитражного суда Свердловской области от 25.10.2012 по делу N А60-28764/2012 [Электронный ресурс] / Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

ПУБЛИЧНОЕ ПРАВО НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ И ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЕГО РАЗВИТИЯ

УДК 343.34

Криминологическая характеристика женщин, совершающих детоубийство

Акушевич Вероника Станиславовна,
бакалавр 2 курса, кафедра публичного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток
E-mail: veronikaakushevis@mail.ru; тел. +79242626420
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В настоящее время довольно часто происходит детоубийство. Субъектом преступления чаще всего оказываются беременные женщины. Данные преступления относятся к наиболее опасным и непредсказуемым. Особую важность представляет выяснение причин, подталкивающих на детоубийство беременных женщин, и каким способом их предотвратить.

Ключевые слова и словосочетания: детоубийство, беременные женщины, причины детоубийства

Criminological characteristics of women committing infanticide

Akushevich Veronika Stanislavovna,
bachelor of the 2nd year, department of public law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Nowadays infanticide quite often occur. The subject of crime is mostly pregnant women. These crimes are the most dangerous and unpredictable. Determining of the causes of infanticide pushing pregnant women and how to prevent them is of particular importance.

Keywords: infanticide, pregnant women, causes of infanticide

Право на жизнь для каждого человека гарантируется в полном объеме, и оно не зависит от каких-либо факторов, например расы, возраста, пола и т. п. Это фундаментальное естественное право. Согласно Конвенции ООН о правах ребенка, участником которой с 15 сентября 1990 года, являлась и Россия, ребенок является полноценным членом общества и наделен всеми естественными правами, можно сказать, что идет законодательное закрепление за ребенком всех естественных прав. Необходимо обратиться и к Конституции Российской Федерации, статья 20 «Каждый имеет право на жизнь» и государства должно обеспечивать защиту [5].

Никто не может быть лишен права на жизнь. Возникает вопрос, относительно новорожденного ребёнка, когда у него возникает данное право? Можно ли установить с какого периода времени у младенца появляется право на жизнь. Оно может возникать и после рождения и в момент зачатия, тогда аборт тоже можно расценивать как преступления против жизни человека. В российском законодательстве такого не предусмотрено, ребёнок ещё не родившийся - бесправен, то есть можно сказать, что аборт нельзя расценивать как убийство. По данной проблеме ведутся непрекращающиеся дискуссии. Но особо хочется обратить внимание на такое преступление, как убийство матерью ребенка.

В Уставе Владимира Святославовича, была установлена ответственность матери за убийство своего новорожденного ребёнка, женщины подвергались по тем меркам самым жестоким наказаниям. Позднее понятие детоубийства, в смысле посягательства матери на жизнь новорожденного внебрачного ребенка, появляется в ст. 26 гл. 22 Соборного Уложения 1649 г.: «А будет которая жена учнет жити блудно и скверно и в блуде приживет с кем детей и тех детей сама или иной кто по ея велению погубит, а същется про то допряма и таких беззаконных жен, и кто по ея велению детей ея погубит, казнити смертию безо всякия пощады, чтобы на то смотря, иные такова беззаконного и скверного дела не делали и от блуда унялися.» Среди причин подталкивающих женщин на такие преступления считали их неблагоприятные семейные отношения, влияние мужа. Только в 1845 году психическое состояние женщины стало рассматриваться как причина детоубийства [5].

В советской России детоубийство не относилось к отдельному виду, а предусматривалось как квалифицированный состав «как и убийство, совершенное лицом, на обязанности которого, лежала особая забота об убитом. В Современном законодательстве предусматривается убийство матерью новорождённого ребенка, при этом предусматривается три основных ситуации, а именно:

1. Убийство во время или сразу же после родов;
2. Убийство в условиях психотравмирующей ситуации;
3. Убийство в состоянии психического состояния, не исключающего вменяемость.

Чётко прослеживается понятие и осознание обществом, а в дальнейшем и законодательное закрепление детоубийства, как незаконного явления.

Статья 106 Уголовного Кодекса касается только новорожденных детей, но в реальности существует много дел, когда убийство совершается против детей различного возраста и для этого в Уголовном кодексе предусмотрено частью второй пунктом «в» статьи 105 убийство малолетнего. Можно сказать, что детоубийство занимает первое место среди насильственных преступлений совершенных женщинами. Это можно связать с убийством новорожденных детей, количество совершаемых аборт и кроме этого различные психологические причины, побуждающие матерей на убийство своего ребенка [4].

Можно отметить мнения Соловьева Н.А. по этому поводу «женщина, совершившая убийство новорожденного ребенка вне состояния эмоциональной напряженности, вызванного психотравмирующей ситуацией, при отсутствии каких-либо нарушений сознания, и не обнаруживающая признаков какого-либо психического расстройства, совершает преступление целенаправленно. В состоянии же выраженной эмоциональной напряженности, вызванной действием психотравмирующей ситуации, поведение матери определяется во многом аффективной мотивацией, что снижает ее возможность адекватно оценивать окружающие и свои действия, ограничивает способность контролировать поступки и прогнозировать их возможные последствия. Роженицы в таких случаях совершают импульсивные убийства новорожденного с последующими нелепыми попытками скрыть содеянное (прячут ребенка под ванну, в унитаз, выбрасывают в окно» [2].

Причиной детоубийства совершаемого беременной женщиной является психологическое состояние. И предотвратить преступления, можно только с помощью выявления его признаков. Психическое состояние беременных женщин, очень сложно объяснить и оно не подвластно контролю, поэтому детоубийство совершенное женщиной можно отнести к одним из самых опасных и непредсказуемых, ведь отклонение психики подталкивают на совершение ужасных преступлений. При наблюдении за беременной женщиной можно выявить черты ее поведения, которые помогут установить намерение совершения убийства ребенка, например сокрытие беременности, уклонение от медицинского лечения. После родовой стресс, так же является влияющим фактором на совершения детоубийства, при этом отмечается, что родившая женщина любит своего ребенка и желала его [3].

Что же толкает женщин на убийство ребенка после его рождения? Те женщины, которые признаются психически здоровыми, чаще всего избивают своих детей до смерти, морят голодом, не оказывают надлежащего медицинской помощи. Это объясняется семейно-бытовыми конфликтами, постоянная усталость от совмещения работы и воспитания детей, напряженность, слабой стрессоустойчивостью, неготовностью быть матерей и проявлять заботу, по отношению к ребенку, либо реакция на изнасилование. Она совершает свои действия целенаправленно, желая избавиться от не нужного «груза». Этим данная категория женщин-детоубийц отличается от рожениц, которые совершают свои действия импульсивно, не осознавая своих действий и пытаются скрыть содеянное. Так, 16-летняя студентка медицинского колледжа, у которой в туалете произошли роды зрелого, доношенного, живорожденного ребенка, нанесла ему двадцать шесть колющих ран маникюрными ножницами. Одна из проникающих ран левой половины грудной клетки явилась смертельной. Затем, завернув ребенка в халат, выбросила его в выгребную мусорную яму [5].

Все это не является основной причиной совершения женщиной детоубийства, хотя на практике данное явление часто встречается, но все же есть и другие причины, которые подталкивают женщин. К ним можно отнести: недооценку роли женщины в обществе, низкий уровень жизни семьи, самоутверждение, избавление от забот, негативное влияние супруга или сожителя [3].

Можно сказать, что совершаемые женщинами детоубийства являются наиболее опасными, масштабными и выявить их точные предпосылки невозможно. Больше таких преступлений совершаются в состоянии психического расстройства, невменяемости. На сегодняшний день, наблюдается рост женщин-преступниц, примерно на 5% за последнее десятилетие. Можно сказать, если изучить психологию женской преступности, выявить зарождающиеся намерения женщины, то многие преступления не были бы совершены [3].

Таким образом, данная категория преступления весьма опасна и к сожалению в наши дни довольно распространена. Точно выявить совершит ли женщина детоубийство не возможно, так как совершается оно в состоянии невменяемости, сильного душевного потрясения. Для уменьшения преступлений данной категории следует проводить психические тесты с беременными женщинами на разных сроках беременности.

1. Вижик Е.Е. Факторы женской преступности при совершении детоубийства [Электронный ресурс] / Е.Е Вижик // Интернет журнал Адвокатская практика. - 2011. N 1. С. 38 – 39 – Режим доступа: <http://www.twirpx.com/file/983557/>

2. Дьяченко В.Г, Дьяченко Т.В. Аборты в контексте права на жизнь, детоубийств и их последствий [Электронный ресурс] / В.Г. Дьяченко, Т.В Дьяченко // Интернет журнал Вестник Дальневосточного государственного медицинского университета. – 2014. - №1. – Режим доступа: <http://www.fesmu.ru/voz/20141/2014107.aspx>

3. Кунц Е.В. Уголовно-правовые и криминологические аспекты детоубийство [Электронный ресурс] / Е.В. Кунц // Интернет журнал Вестник ЧелГУ «Право». – 2001. - №1. – Режим доступа: http://www.lib.csu.ru/vch/9/2001_01/kunz.pdf

4. Лунева А.В. Уголовная ответственность за детоубийство: Проблемы теории и правоприменения.: автореф. дис. канд. юр. наук: 12.00.08 / Лунева Анна Владимировна. – М.,2013. – 196с.

5. Соловьева Н.А. Личность детоубийцы в структуре криминалистической характеристики женских насильственных преступлений [Электронный ресурс] / Н.А. Соловьева // Вестник Вологодского государственного университета: науч. электрон. журнал. – 2012. - №1. – Режим доступа: http://www.volsu.ru/struct/generalservices/publish/vestniki/lastmagazine/ser-5-law-1-16-2012/7_Соловьева.pdf

УДК 343.01, 343.97

Детерминанты преступности несовершеннолетних

Алсаева Соелма Баировна,
бакалавр 2 курса, кафедра публичного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: alsaeva.soelma@mail.ru; тел.: +79833380466
ул. Гоголя, 59, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Преступность несовершеннолетних является актуальной проблемой, с которой сталкивается современное общество. В данной статье рассматриваются детерминанты преступности несовершеннолетних.

Ключевые слова и словосочетания: детерминанты преступности несовершеннолетних, личность несовершеннолетнего преступника.

Determinants of juvenile delinquency

Alsaeva Soelma Bairovna,
bachelor of the 2nd year, department of public law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Juvenile delinquency is an actual problem, modern society is faced today. In this article discusses the determinants of juvenile delinquency.

Keywords: determinants of juvenile delinquency, the identity of the juvenile offender.

Начиная рассмотрение вопроса о детерминантах преступности несовершеннолетних, хочется сразу отметить, что они также как и детерминанты преступности иной категории лиц, имеют особенную специфику,

которая зависит от особенностей возраста, психики, социального и иного положения и прочих факторов, которые в динамике определяют основные причины совершения разного рода преступлений несовершеннолетними.

Если говорить о несовершеннолетних, то в научной литературе выделяют следующие виды детерминант преступности несовершеннолетних [1]:

- общесоциальные, т.е. детерминанты, действующие на уровне общества в целом, т.е. данные детерминанты присущи всякому роду и виду преступности, а также лицам её совершающим, независимо от пола, возраста, профессии и т.п.;

- социально-психологические, т.е. связанные с отсутствием реальной поддержки институтов семьи, недостатками в молодежной, жилищной политике, проблемами нравственно-идеологической основы общества, несовершенством трудового, школьного воспитания, большими резервами свободного времени у значительной части молодежи и недостаточностью объективных возможностей для его содержательного заполнения;

Как мы видим из вышеуказанного, детерминанты преступности несовершеннолетних имеют огромное количество причин, которые зачастую начинаются из семьи и деградируют в общество. В большей степени к несовершеннолетним относятся социально-психологические детерминанты, т.е. зависящие от условий их семейной жизни, воспитания и т.п.

Стоит отметить тот факт, что ориентация личности несовершеннолетнего формируется задолго до момента совершения им преступления. Безусловно данное формирование происходит под влиянием различных неблагоприятных факторов, в том числе таких как [2]:

- негативное влияние семьи, родственников, ближайшего окружения;
- недостатки учебно-воспитательной работы образовательных учреждений;
- трудовая незанятость подростков как следствие безработицы, поразившей сельскую местность (о чем мы более подробно поговорим ниже в своей работе);
- неорганизованность досуга несовершеннолетних по месту жительства;
- ослабление социального контроля со стороны государственных и общественных институтов.

Исходя из вышеуказанного можно постараться найти «корень зла» и обозначить меры, направленные на эффективную борьбу с преступностью несовершеннолетних, которые на сегодняшний день будут актуальными и эффективными, если разобрать каждый фактор более подробно. Но на наш взгляд это не целесообразно, т.к. в каждом конкретном случае совершения несовершеннолетним преступления, «корень зла» (детерминант) будет своеобразен.

Безусловно, вопрос семейного благополучия имеет первостепенное значение, ведь именно в психике ребенка, начинают закладываться основные принципы и уклады дальнейшего образа жизни, что происходит в процессе запоминания, подражания и копирования поведения взрослого, находящегося рядом. В настоящее время семейное благополучие обусловлено низким уровнем материального благосостояния, нравственно-педагогической позиции семьи, изменением состава и структуры большинства сельских семей, а также наличие в семье моделей неправомерного поведения, что способствует в значительной степени формированию отклоняющегося поведения несовершеннолетнего.

Помимо семьи, совершению преступлений несовершеннолетними способствуют и проблемы, возникающие в процессе их обучения в школе, к которым можно отнести такие как оторванность обучения от воспитания, отсутствие постоянных контактов между семьей и школой, формализм в работе педагогов, отсутствие опыта индивидуальной работы со школьниками, предвзятость к отдельным учащимся, вызывающая у подростков чувство агрессии и желание отомстить и ряд других проблем.

Очень важным, при определении детерминант преступного поведения несовершеннолетних, является неправильная организация ими своего досуга в свободное время. В настоящее время, как бы это ни было прискорбно, у несовершеннолетних прослеживается явная деформация нравственно-культурных принципов и полное пренебрежение к труду. Помимо этого, в настоящее время телевидение и интернет стали огромной частью нашей жизни. Без ограничений можно посмотреть видеофильмы, пропагандирующие насилие и разврат, вместо того чтобы посещать культурные заведения, которые позволяют развиваться духовно. С учетом всего вышесказанного можно сделать вывод о том, что у подростков в настоящее время формируется потребительское отношение к жизни, желание иметь много денег, добываясь этого всё чаще преступным путем.

Отдельно хочется рассмотреть условия, детерминирующие правонарушения несовершеннолетних в сельской местности. В данном контексте можно выделить недостатки в воспитательной работе сельских школ, безнадзорность несовершеннолетних, отсутствие реального функционирования учреждений досуга в сельской местности. Как правило, воспитательно-профилактическое воздействие на несовершеннолетних в сельской местности носит разовый характер и не закрепляется комплексом систематически осуществляемых воспитательно-профилактических мер со стороны субъектов профилактики [1].

Деятельность по предупреждению преступности несовершеннолетних представляет собой определенную систему, состоящую из мер предупреждения преступности. На наш взгляд данные меры выглядят следующим образом и направлены:

- на улучшение социально-экономического положения и совершенствование нравственно-культурной сферы;
- направленные на устранение и коррекцию социально-психологических детерминант преступности несовершеннолетних;

- специальные меры предупреждения преступности несовершеннолетних и индивидуального преступного поведения несовершеннолетних.

Исходя из всех вышеуказанных нами положений, стоит отметить, что предупреждение преступности несовершеннолетних – это в первую очередь деятельность государства и общества, которая направлена против данной преступности с целью удержания ее на социально терпимом уровне посредством устранения или нейтрализации порождающих ее детерминант. Достичь вышеуказанной цели можно путем взаимодействия семьи, учебных заведений, социальных работников, средств массовой информации, общественности и правоохранительных органов. Только в совокупности согласованные действия позволят реально изменить сложившуюся ситуацию в области преступности несовершеннолетних, которая существует на сегодняшний день.

В настоящее время отмечается недостаточность социальной защищенности детей из семей, находящихся в социально опасном положении, но не являющихся сиротами и оставшимися без попечения родителей. Я считаю, что целесообразным является открытие специальных накопительных счетов и для несовершеннолетних, находящихся в трудной жизненной ситуации [2]. Следует стимулировать частные предприятия и организации, которые будут участвовать в финансировании данных программ.

Помимо всего прочего, большое значение для предупреждения преступности несовершеннолетних имеет своевременная профилактика пьянства, алкоголизма и наркомании среди несовершеннолетних, развенчание насилия как средства разрешения конфликта.

В качестве мер предупреждения преступности несовершеннолетних и индивидуального преступного поведения несовершеннолетних можно предусмотреть [3]:

- составление социальных паспортов микрорайонов с определением «зон риска»;
- организация социально-значимой деятельности и досуга детей, подростков и молодежи по месту жительства;
- осуществление деятельности по формированию нетерпимого отношения родителей и иных законных представителей к алкоголизации и наркотизации детей, подростков, молодежи и другое.

Чтобы владеть информацией, а также статистическими данными в области преступности несовершеннолетних, необходимо создать информационную базу, содержащую сведения обо всех преступлениях несовершеннолетних.

Подводя общий итог работе, следует отметить, что на сегодняшний день предприняты большие усилия для борьбы с преступностью несовершеннолетних, однако следует констатировать, что их недостаточно. Чтобы изменить ситуацию в лучшую сторону необходимо принимать меры по своевременному выявлению детерминант преступности несовершеннолетних, существующие на сегодняшний день в нашей стране, а также вести учет данных преступлений и их детерминант. Помимо этого необходимо вести политику взаимодействия различных субъектов, организаций и учреждений в данной области. В совокупности всё вышеуказанное приведет к снижению уровня преступности несовершеннолетних.

1. Кожевникова, Е.А. Детерминанты преступности несовершеннолетних / Е.А. Кожевникова // Вестник, Право. - 2012. - Вып. 28, № 19 (234).

2. Кошелева, Е.В. Семья и преступность несовершеннолетних. Монография / Е.В. Кошелева. - Воронеж: Изд-во Воронеж. ин-та МВД России, 2011. - 108 с. 39-61

3. Криминология. // Под ред. А.И. Долговой- М.: Норма, 2012.

4. Шульга В. И. Статистический анализ и оценка преступности в России, Дальневосточном федеральном округе и Приморском крае: Монография. Владивосток. 2010.

УДК 343.01, 343.97

Условия и причины формирования личности насильственного преступника

Ивашук Александра Евгеньевна,
бакалавр 2 курса, кафедра публичного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: roshen_3579@mail.ru; тел.: +79502989660
ул. Гоголя, 59, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Завгородняя Анна Игоревна,
бакалавр 2 курса, кафедра публичного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: anya535.95@mail.ru; тел.: +79146557813
ул. Гоголя, 59, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Насильственная преступность является актуальной проблемой, с которой сталкивается современное общество. В данной статье рассматриваются основные условия и причины формирования насильственной преступности.

Ключевые слова и словосочетания: *условия насильственных преступлений, причины насильственной преступности, личность преступника.*

Terms and causes the formation of personality violent criminal

Ivashchuk Aleksandra Evgenevna,
bachelor of the 2nd year, department of public law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Zavgorodnyaya Anna Igorevna,
bachelor of the 2nd year, department of public law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Violent crime is an actual problem, modern society is faced today. In this article main terms and the reasons of forming violent crime are discussed.

Keywords: *circumstances of assaults, causes of assaults, the personality of assaulter.*

Насильственная преступность включает в себя не только комплекс насильственных преступлений, но и угрозу национальной безопасности страны, угрозу конституционным правам граждан, страх значительного числа граждан за свою жизнь и здоровье. Конституция Российской Федерации закрепляет совокупность неотъемлемых прав каждого россиянина.

Основными задачами уголовного закона России являются: охрана прав и свобод человека и гражданина, собственности, общественного порядка и общественной безопасности, а также предупреждение преступлений (ст.2 УК РФ). Следует вывод, что законодательно признан приоритет охраны наиболее ценного объекта уголовно-правовой охраны – человека.

Приведенные ниже статистические данные о преступности в России свидетельствуют об устойчивом росте в последние годы преступлений насильственной направленности. Также характерно то, что в последние годы изменился и тип преступника, совершающего насильственные преступные посягательства. Его отличительными чертами являются дерзость, цинизм, жестокость, криминальный расчет и хладнокровие в период подготовки и момент совершения преступного посягательства, уверенность в безнаказанности.

Актуальность нашего исследования обусловлена тем, что в настоящее время насилие является наиболее острой, злободневной проблемой современного российского общества. Исследованиям в области насильственной преступности посвящены многочисленные исследования по данной проблематике криминологов, правоведов, социологов, как в России, так и за рубежом. Проблеме насильственной преступности уделяли внимания в своих трудах такие ученые, как: В.Л. Васильев, Я.В. Давыдов, Г.Б. Дерягин, А.И. Долгова, М.И. Еникеев, В.Н. Кудрявцев, Н.Ф. Кузнецов и многие другие.

Иногда, когда говорят о насильственной преступности, имеют в виду совокупность таких преступлений, при совершении которых насилие является элементом мотивации, а не просто средством достижения цели. Из этого следует, что особого рассмотрения требуют индивидуальные, психологические особенности личности насильственного преступника, очевидные и скрытые мотивы его преступного поведения. Характерологические особенности личности насильственного преступника проявляются в широком диапазоне совершаемых им преступлений: от сопряженного с насилием хулиганства до совершения убийств. Существенная часть современных насильственных преступников вооружена, и это характеризует преступника как профессионала, обладающего специфическими навыками и умениями. Немаловажную роль в изучении личности насильственного преступника играет исследование его поведения в ситуации преступления, его взаимодействия с потерпевшим.

Цели исследования состоят в изучении насильственной преступности, личности современного насильственного преступника, выработке понятия и типологии личности современного насильственного преступника, исследовании криминологических характеристик лиц, совершивших насильственные преступления, рассмотрении общих и индивидуальных мер предупреждения насильственной преступности.

Насильственные преступления занимают лидирующее место в системе всей преступности. Убийства, причинение тяжкого вреда здоровью различной степени тяжести, побои, истязания, изнасилования, имущественные преступления, сопряженные с применением насилия всегда составляли большую долю в структуре преступности, что свидетельствует о высокой доле агрессии в обществе.

Согласно официальной статистике сайта МВД РФ, в январе-декабре 2014 года зарегистрировано 2166,4 тыс. преступлений, или на 1,8% меньше, чем за аналогичный период прошлого года. Рост регистрируемых преступлений отмечен в 33 субъектах Российской Федерации, снижение – в 50 субъектах [10].

В результате преступных посягательств погибло 35 тыс. человек (-4,6%), здоровью 52,6 тыс. человек причинен тяжкий вред (-0,4%). На сельскую местность приходится 41,8% погибших (14,6 тыс. чел.), на города и поселки, не являющиеся центрами субъектов федерации, - 34,6% лиц, здоровью которых причинен тяжкий вред (18,2 тыс. чел.) [10]. Речь идет о данных лишь официальной статистики, не учитывающей латентную преступность.

Исследуя причины и условия формирования личности насильственной преступности, следует уделить внимание виктимологии – учению о жертвах, которое относит к понятию жертва не только лиц, потерпевших при взаимодействии с преступниками, но и лиц, которым причинен психический, физический, имущественный или иной вред в процессе несчастных случаев, войн, техногенных или природных катастроф, эпидемий, эпизоотий и иных внешних воздействий. При понимании жертвы мы можем рассматривать также личность бытового насильника, становящегося жертвой путем осуществления своих действий (бытового насилия). Это значит, что насильник может выступать в качестве жертвы, а жертва насилия – в качестве насильника.

При анализе причин и условий тяжких бытовых преступлений, связанных с насилием над личностью, с увеличением агрессии и жестокости, не остается незамеченным падение нравственных и культурных качеств значительной части малоимущего населения. Это в основном связано с увеличением пьянства, наркомании и безработицы, а также полного отсутствия условий для социальной адаптации лиц, вернувшихся из мест лишения свободы и попадающих в экстремальную обстановку выживания. Это порождает рост рецидивной преступности насильственного характера, увеличивается удельный вес преступных посягательств с глумлением над людьми, с элементами цинизма и бездушия [9].

Значительная криминогенная роль пьянства в сфере насильственных преступлений общеизвестна. Около 70 % тяжких насильственных преступлений против личности (убийств, причинения тяжкого вреда здоровью, изнасилований) и более 90 % актов уголовно наказуемого хулиганства совершается лицами, находящимися в состоянии опьянения. Значительная часть этих преступлений, особенно совершаемых в семейно-бытовой сфере, связана с хроническим алкоголизмом и алкогольной деградацией личности [8]. Почти каждое восьмое преступление из общего числа зарегистрированных совершено лицами в состоянии алкогольного опьянения (13,0 %) [5].

На сегодняшний день в России остаются злободневными вопросы защиты детей от семейного насилия, которым на практике уделяется крайне мало внимания, несмотря на обилие по этой проблеме законов и целевых программ. Все они в большинстве разделов и пунктов носят декларативный характер, практически претворяясь в жизнь лишь в экспериментальном порядке [5]. Детский и юношеский возраст, безусловно, основной в процессе формирования насильственных установок личности. По данным ВЦИОМ, российская молодежь представлена следующим образом: агрессивны – 50% молодых людей, циничны – 40, образованны – 30, трудолюбивы – 8, искренни – 3% их. Как видно из представленных данных, агрессия и цинизм резко преобладают. Изменение мотивационной сферы молодежи (от духовной к материальной) подтверждает также факт наличия мнения о дефиците у молодежи воспитания, культуры, уважения к старшим.

Стоит отметить, что находясь среди других людей в общественных местах, люди не всегда могут сохранять состояние спокойствия и уравновешенности. Таким качеством как стрессоустойчивость обладают далеко не все. Опрошенные отмечают преобладание в окружающих их людях таких черт, как черствость, жадность, цинизм, готовность ради денег переступить нормы морали. Это значит, что личность находится в постоянном психическом напряжении и в быту, и в общественных местах. Здесь также наблюдается, как силовые способы из быта мигрируют в общественные места, а из общественных мест – в сферу быта. О фактах неустроенности быта и, как результат неудовлетворенности собой, партнером (в первую очередь – партнером), говорят факты: удовлетворенность собственным доходом в среднем отметили 11% опрошенных, 89% их указали неудовлетворенность.

Следует учитывать, что духовная сторона личности может развиваться при уверенности в завтрашнем дне. В свою очередь, одним из условий формирования личности насильственного преступника является материальная сторона быта. Низкая заработная плата (пенсия), воспринимаемая на контрасте с бытом современных героев отечественных и зарубежных фильмов, обижает, заставляет негативно переживать настоящее, вводит в состояние повышенной психической напряженности. Значит, и жертва, и насильник (как единая взаимодействующая система) находятся в конкретной жизненной ситуации, связанной с повышенной нервозностью и напряженностью.

Таким образом, все виды социальной неустроенности, переживаемой в бытовых отношениях являются криминогенными факторами, формирующими бытовое насилие.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод, что в качестве причин и условий, формирующих насильственные действия в быту, выступают: употребление алкоголя; избегание участия в общественной жизни; перенос инициативы насилия на противоположную сторону; факты насилия, как правило, происходят в присутствии детей, что отражается в их сознании как один из видов разрешения проблем; переживание в быту социально-экономических неудач; применение силы в качестве средства разрешения противоречий; перенос быт усталости из внешнего социума.

Современное российское общество остро нуждается в воплощении в жизнь ряда определенных мер и программ специализированной помощи жертвам преступлений.

Для развития в России виктимологической профилактики необходимо:

- разработать виктимологическую идеологию, направленную на переориентацию общества с проблем только преступника, на проблемы жертв преступлений;
- создать систему специального законодательства, направленного на обеспечение прав жертв преступлений и организацию справедливого обращения с ними. Федеральный закон РФ от 20 августа 2004 г. «О государственной защите потерпевших, свидетелей и иных участников уголовного судопроизводства» реализуется не в полной мере в связи с недостаточностью финансирования;
- организовать эффективное ресурсное обеспечение деятельности правоохранительных органов по обращению с жертвами преступлений и жертвами злоупотребления властью;
- укрепить взаимодействие между гражданами и системой уголовной юстиции [2].

Необходимо совершенствование деятельности СМИ, прекращение трансляции культа насилия, а также усовершенствование досуга населения, в первую очередь несовершеннолетних. Массовая доступность различных спортивных секций, бассейнов, тренажерных залов и т. п. Многие семьи просто не в состоянии оплачивать посещение их детьми зачастую дорогих досуговых мероприятий.

Требует совершенствования работа участковых уполномоченных полиции с населением, работа инспекторов по делам несовершеннолетних, деятельность органов опеки и попечительства. Участковые уполномоченные органов полиции должны своевременно реагировать на поступающие сигналы от «потенциальных» жертв семейного насилия.

Серьезное внимание следует уделить уголовно-правовой профилактике насильственных преступлений. Важную профилактическую роль в этом плане играют превентивные меры. Речь идет именно о двойной превенции, двойном профилактическом действии таких норм — против деяний, для борьбы с которыми они непосредственно предназначены, и против тяжких преступлений, для которых создается благоприятная почва, если указанные деяния останутся без реагирования. Эффективность их профилактического воздействия связана в основном с обеспечением своевременности ответственности за деяния, создающие условия для совершения других, более опасных преступлений. Более 10 % убийств можно было бы предотвратить, если бы своевременно применялась норма об ответственности за угрозу убийством и причинением тяжкого вреда здоровью [5].

Таким образом, для повышения эффективности профилактической деятельности необходимо совершенствовать формы и методы виктимологической профилактики. Это позволит охватить превентивным воздействием миллионы людей – потенциальных жертв преступлений [9]. Необходимо разработать целый комплекс административных, уголовных, гражданско-правовых и социально-правовых мер предупреждения насилия в семье. Это должно стать основой политики государства в области охраны семьи и детства.

1. Боков А. В. Организация борьбы с преступностью: Монография. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2013. — 175 с.
2. Ильяшенко А. Н. Насильственные преступления в отношении женщин: состояние, причины, предупреждение // Российский следователь. 2011. № 1.
3. Клеймёнов М. П. Криминология: учебник / М. П. Клеймёнов. — М.: Норма, 2014. — 448 с.
4. Криминология: учебник / под ред. В. Н. Кудрявцева и В. Е. Эминова. — М.: Норма, 2013. — 800 с.
5. Криминология: учеб. пособие / Г. И. Богуш [и др.]; под ред. Н. Ф. Кузнецовой. — М.: Проспект, 2014. — 328 с.
6. Окс Л. Е. Некоторые проблемы совершенствования правового обеспечения виктимологической профилактики преступлений // Российский следователь. № 5. 2014.
7. Перминов О. Г., Кипман Н. Н. О профилактике преступлений // Российская юстиция. 2014. № 2.
8. Сердюк Л. В. Насилие: криминологическое и уголовно-правовое исследование. Под ред. Заслуженного деятеля науки РФ, докт. Юрид. Наук, проф. Щербы С. П. М.: ООО Издательство «Юрлитинформ», 2012. — 384 с.
9. Сухарева Н. В. Домашний произвол // Новая адвокатская газета. — 2011. № 07. 16–31 марта 2011.
10. Состояние преступности // Пресс центр: официальный сайт МВД РФ [электронный ресурс]- режим доступа. — URL: <http://www.mvd.ru/presscenter/statistics/reports/> (дата обращения 15.01.2015 г.)
11. Шульга В. И. Статистический анализ и оценка преступности в России, Дальневосточном федеральном округе и Приморском крае: Монография. Владивосток. 2010.

УДК 347

Страхование гражданской ответственности медицинских организаций

Козлова Екатерина Евгеньевна,
бакалавр 2 курса, кафедра публичного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: vlsad23@mail.ru; тел.: +79502923715
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Перижогина Юлиана Дмитриевна,
бакалавр 2 курса, кафедра публичного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: perizhogina@gmail.com; тел.: +79510175049
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Статья посвящена рассмотрению актуального вопроса о необходимости введения системы обязательного страхования профессиональной ответственности медорганизаций. Проведено исследование института страхования ответственности врачей на основе анализа законодательных положений, практики применения и теоретических исследований, а также выявления перспектив становления и совершенствования данного института. В данной статье рассмотрены вопросы возникновения гражданской ответственности при оказании медицинской помощи, проведен анализ законопроекта по страхованию об обязательном страховании ответственности медицинских организаций.

Ключевые слова и сочетания: *страхование профессиональной ответственности медработников, обязательное страхование гражданской ответственности медорганизаций, страховые выплаты, страховой случай.*

Liability insurance of medical organizations

Kozlova Ekaterina Evgenevna,
bachelor of the 2nd year, public law department
Vladivostok State University Economics and Service
Russia. Vladivostok

Perizhogina Yuliana Dmitrievna,
bachelor of the 2nd year, public law department
Vladivostok State University Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article is devoted to the urgent question of the necessity leading in the system of mandatory professional liability insurance medical organizations. The research was conducted of the institute of medical liability insurance on the basis of analysis of the legislative position and practice of theoretical research, as well as exposure perspectives formation and perfection of this institution.

In this article were considered the questions of emergence civil responsibility by rendering medical help, conducted analysis of the legislative proposal about mandatory professional liability insurance medical organizations.

Keywords: *professional liability insurance of health workers, mandatory liability insurance medical organizations, insurance payments, insurance event.*

Официальной статистики по врачебным ошибкам в России не существует. Согласно приведенным данным «Лиги защиты пациентов», вследствие ошибок гибнут до 50-ти тысяч человек в год, несколько десятков признаны инвалидами. Каждый третий диагноз является неверным. Подсчет жалоб от пострадавших пациентов ведется Федеральной службой по надзору в сфере здравоохранения. Однако эти сведения зачастую основаны лишь на письменных заявлениях граждан. По данным Росздравнадзора, в первом полугодии 2012 года в Федеральную службу поступило 3049 обращений граждан. В 1,7 раз увеличилось число жалоб на качество медицинской помощи (поступило 30,2 % писем) [1].

С начала 90-х гг. прошлого века обсуждается необходимость введения системы обязательного страхования профессиональной ответственности медработников.

В 2007 г. Общественный совет по защите прав пациентов при Росздравнадзоре принял Решение от 12.03.2007 N 2/зр «О рисках обязательного страхования профессиональной ответственности врачей», в котором были сформулированы основные требования к введению в Российской Федерации обязательного страхования профессиональной ответственности.

В начале 2007 г. Министр здравоохранения и социального развития РФ М.Ю. Зурабов сообщил, что в Госдуму внесен законопроект об обязательном страховании профессиональной ответственности врачей. В начале 2009 г. появился законопроект «Об обязательном страховании пациентов», разработанный уже в целях защиты интересов пациентов и обеспечения возмещения вреда их жизни и здоровью, причиненного вследствие профессиональной ошибки медработников при оказании медпомощи, путем установления страховых выплат, а также установления обязанности медорганизаций страховать ответственность медработников на случай причинения указанного вреда. Таким образом, предметом правового регулирования законопроекта стали отношения, возникающие между пациентом, медорганизацией, медработниками и страховой компанией.

В 2010 г. был представлен законопроект «Об обязательном страховании гражданской ответственности

медицинских организаций перед пациентами» - государство разработало правила страхования, исключив финансовое участие и возложив ответственность за дефект оказания медпомощи на медучреждение [3]. По сообщению Минздрава, разработавшего данный проект, о проведении общественного обсуждения нормативного правового акта были уведомлены Общественная палата, Экспертный совет при Правительстве РФ, органы и организации, целью деятельности которых являются защита и представление интересов потенциальных участников общественных отношений, на которые направлено правовое регулирование законопроекта.

Обсуждение завершено 14.06.2013, документ отправлен на доработку. Новая версия законопроекта опубликована на сайте Минздрава 15.01.2014, последние изменения внесены 03.03.2014. Законопроект определяет правовые, экономические и организационные основы обязательного страхования гражданской ответственности медорганизаций (ОСГО) перед пациентами. Законопроект дает следующее определение ОСГО – это договор страхования, по которому страховщик обязуется за обусловленную договором плату (страховую премию) при наступлении предусмотренного в договоре события (страхового случая) возместить потерпевшим причиненный вследствие этого события вред их жизни или здоровью (осуществить страховую выплату) в пределах определенной договором суммы (страховой суммы). Договор обязательного страхования заключается в порядке и на условиях, которые предусмотрены законопроектом, и является публичным.

Объектом ОСГО станут имущественные интересы, связанные с риском гражданской ответственности медицинской организации по обязательствам, возникающим вследствие причинения вреда жизни или здоровью потерпевших по причине дефекта оказания медпомощи (медпомощь должна быть оказана на территории РФ) [3].

Согласно законопроекту потерпевший – это пациент, жизни или здоровью которого был причинен вред при получении медпомощи в медицинской организации. К страхователям отнесены медицинские организации, заключившие со страховщиком договор обязательного страхования (в том числе индивидуальные предприниматели, осуществляющие частную медицинскую деятельность, занимающиеся частной медицинской практикой).

Согласно законопроекту страховая ответственность не наступает (то есть медорганизация не признается виновной в причинении вреда потерпевшему), если:

- а) вред потерпевшему был причинен лицами, которые не являются работниками медорганизации;
- б) если работниками медорганизации был причинен только моральный вред или у потерпевшего возникла упущенная выгода;
- в) если потерпевший причинил вред своему здоровью умышленно;
- г) если медорганизация обязана возместить вред в части, превышающей размер ответственности, предусмотренный правилами гл. 59 ГК РФ (когда более высокий размер ответственности установлен федеральным законом или договором).

Страховая сумма, в пределах которой страховщик при наступлении каждого страхового случая (независимо от их числа в течение срока действия договора обязательного страхования) обязуется возместить потерпевшим причиненный вред, может составить в случае смерти 2 млн руб., при установлении инвалидности I, II и III групп соответственно 1,5, 1 и 0,5 млн руб. на каждого потерпевшего.

Страховая выплата потерпевшим будет производиться на основании решения комиссии по расследованию страховых случаев при оказании медпомощи (далее - комиссия) или суда. На рассмотрение страхового случая отведено 30 календарных дней, однако при назначении комиссией экспертизы дефектов медпомощи этот срок удлиняется. Предполагается, что экспертиза будет проводиться за счет страховщика и ее стоимость не превысит 20 тыс. руб. Если комиссия установит, что страховой случай не наступил, то стоимость экспертизы может быть взыскана с потерпевшего.

Потерпевший, страховщик и медицинская организация получают право обжаловать решения комиссии.

К сведению. Согласно законопроекту страховой случай – это наступление на основании решения комиссии или суда гражданской ответственности медорганизации за причинение вреда жизни или здоровью потерпевшего при оказании медпомощи. Вред может выражаться в смерти пациента или ухудшении его здоровья, повлекшем за собой установление инвалидности. При этом должна иметься причинно-следственная связь между наступившим событием и процессом оказания медпомощи. Страховой случай влечет за собой в соответствии с договором обязательного страхования обязанность страховщика осуществить страховую выплату.

Комиссия создается органом исполнительной власти субъекта РФ в сфере здравоохранения для расследования и установления факта страхового случая. В законопроекте указано, что она должна действовать на общественных началах и состоять из 7 - 11 человек. Однако возникает сомнение в том, что комиссия на общественных началах сможет справиться со всем объемом работы, а про комиссию, которая бы включала сотрудников, работающих в ней на платной основе с возможностью привлечения профильных медицинских специалистов, в законопроекте не говорится [2, с. 7].

На постоянной основе в состав комиссии предполагается включить представителя органа исполнительной власти субъекта РФ в сфере здравоохранения, как минимум по одному представителю федерального учреждения медико-социальной экспертизы, федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере здравоохранения, организации по защите прав потребителей (пациентов), органа исполнительной власти субъекта РФ или органа местного самоуправления, общероссийского объединения профсоюзов медработников или иного аналогичного объединения. Для расследования конкретного страхового случая в состав комиссии будут входить представитель страховщика и врач, работающий на другой территории.

Страхователь, пострадавший и их доверенные лица получают право принимать участие в расследовании страхового случая.

Законопроект предусматривает право страховщика предъявить регрессное требование к причинившему вред работнику медорганизации, если судом будут установлены преступные деяния указанного лица или будет выявлено, что на момент причинения вреда медработник находился в состоянии опьянения. А вот медицинская организация согласно законопроекту имеет право привлечь медработника, по вине которого наступил страховой случай, только к дисциплинарной ответственности.

Если будет установлено, что медорганизация не приняла меры, связанные с качеством и безопасностью оказания помощи, хотя такая возможность у нее имелась, то страховщик сможет предъявить регрессное требование к медорганизации, а также потребовать возмещения расходов, понесенных при рассмотрении страхового случая.

Некоторые эксперты считают, что установление законопроектом взыскания страховыми компаниями выплаченных пациентам страховых сумм (регресса) с медицинских организаций недопустимо - это противоречит принципам страхования. По сути, любое причинение вреда может быть признано связанным с имеющейся возможностью предотвратить вред и дефект оказания медицинской помощи, и медработникам трудно доказать, что при этом были приняты все зависящие от них меры по соблюдению необходимых норм, связанных с качеством и безопасностью медпомощи.

Страховка покупается учреждением здравоохранения для того, чтобы исключить подобные разбирательства и тем более не возмещать расходы страховщика при рассмотрении страхового случая.

Если страховая выплата по обязательному страхованию не сможет быть осуществлена - страховщик обанкротится или у него отзовут лицензию, а также если медорганизация не застрахует ответственность, то потерпевшие получают право на компенсационные выплаты, которые будут осуществляться профессиональным объединением страховщиков. Контролировать исполнение медорганизациями обязанности по страхованию будут уполномоченные федеральные органы исполнительной власти.

Предполагается, что введение ОСГО позволит гарантировать возмещение вреда в случае его причинения и уменьшить убытки медорганизаций, связанные с судебными выплатами. При этом процедура компенсации ущерба потерпевшему упростится, а организационные и финансовые проблемы, связанные с урегулированием исков потерпевших, перейдут с медицинской организации на страховщика.

1. ООО «Правовой центр «Человек и Закон» [Электронный ресурс] // Статистические данные. – Режим доступа: <http://www.chelovek-zakon.ru>

2. Степанов С.Н. «Здоровье не купишь»? Мед.организации будут страховать пациентов/ Степанов С.Н. – Руководитель бюджетной организации. - 2014. - № 11. – С. 7.

3. Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации [Электронный ресурс] // Проект федерального закона "Об обязательном страховании гражданской ответственности медицинских организаций перед пациентами". - Режим доступа: <http://docs.cntd.ru>

УДК 349.6

Административно-правовые запреты, направленные на защиту охотничьих ресурсов

Прокопенко Алина Ивановна,
бакалавр 3 курса, кафедра публичного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: a.i.prokopenko@mail.ru, тел.: +79143292452
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье рассматриваются административно-правовые запреты, направленные на защиту охотничьих ресурсов. Проводится их классификация, выявляются недостатки. Административно-правовые запреты в сфере охоты рассматриваются как на федеральном, так и на региональном уровне. Делается вывод, что в законодательстве субъектов Дальневосточного федерального округа содержатся запреты, которые направлены на защиту редких и находящихся под угрозой исчезновения видов животных, занесенных в Красные книги этих субъектов. Рассматривается практика возмещения имущественного ущерба одновременно с назначением административного наказания.

Ключевые слова и словосочетания: административно-правовые запреты, региональное законодательство, Дальневосточный федеральный округ, возмещение имущественного ущерба.

Administrative and legal restrictions aimed at protecting hunting resources

Prokopenko Alina Ivanovna,

The article deals with administrative and legal restrictions to protect hunting resources. Held their classification, there are drawbacks. Administrative and legal restrictions in the area of hunting are considered at both the federal and regional level. It is concluded that the legislation of subjects of the Far Eastern Federal District contains prohibitions that aim to protect rare and endangered species of animals listed in the Red Book of these subjects. We consider the practice of reimbursement of property damage along with the appointment of administrative punishment.

Keywords: administrative and legal restrictions, the regional legislation, Far East Federal District, property damages.

В 2014 году только органами Прокуратуры Российской Федерации было выявлено 287 493 нарушения закона в сфере охраны окружающей среды и природопользования [5]. Нарушения закона в сфере охоты представляют лишь малую часть от этой цифры, так как являются латентными.

Законодательство Российской Федерации устанавливает не только уголовные, но и административно-правовые запреты, направленные на защиту охотничьих ресурсов. Таких запретов в Кодексе об административных правонарушениях Российской Федерации содержится девять. Все их в зависимости от определенности диспозиции можно разделить на абсолютно определенные (точно указывающие факты, наличие которых дает основание руководствоваться данной нормой) и относительно определенные (дающие лишь общую характеристику фактов, позволяющих руководствоваться данной нормой).

К относительно определенным, например, можно отнести «Нарушение правил охоты» и «Нарушение правил пользования объектами животного мира», а к абсолютно определенным запрет на «Пользование объектами животного мира или водными биологическими ресурсами без разрешения» или «Уничтожение редких и находящихся под угрозой исчезновения видов животных или растений».

В литературе встречается мнение, что не все из указанных составов сформулированы удачно, например, состав, предусмотренный ч.1 ст. 8.37 КоАП. Ответственность по нему наступает только за нарушение норм Правил охоты [3], несмотря на то, что Правила охоты являются не единственным нормативным актом, регулирующим данный вид деятельности человека, поэтому высказывается предложение заменить формулировку «нарушение правил охоты» на «нарушение правил законодательства об охоте» [7]. Помимо этого, некоторые ученые выражают сомнение в необходимости закрепления запрета, связанного с использованием объектами животного мира без разрешения (ч.1 ст. 7.11 КоАП РФ), так как он конкурирует с ч. 3 ст. 8.37 КоАП (нарушение правил пользования объектами животного мира) [7].

Кроме того, существует сомнение в необходимости отдельного закрепления нормы, устанавливающей ответственность за добычу копытных животных и медведей, относящихся к охотничьим ресурсам, без разрешения, если разрешение обязательно, либо с нарушением условий, предусмотренных разрешением (ч. 2 ст.7.11 КоАП). В литературе отражается вопрос, почему законодатель выделил именно эти виды животных, хотя существуют виды, которые могут иметь если не большую, то уж точно не меньшую биологическую и экономическую ценность [7].

Несмотря на наличие довольно большого количества административно-правовых запретов в сфере охоты, лишь для ч. 1 ст. 8.37 КоАП предусмотрен квалифицированный состав - ч.1.1 ст. 8.37 КоАП, в котором квалифицирующим признаком указано повторное в течение года совершение того же правонарушения. Для других составов схожих норм не закреплено.

Указанные выше общероссийские (федеральные) административно-правовые запреты, направленные на защиту охотничьих ресурсов, можно дополнить административно-правовыми нормами, действующими в пределах субъектов Российской Федерации [1]. На территории Дальневосточного федерального округа все они направлены на защиту редких и находящихся под угрозой исчезновения видов животных, занесенных в Красные книги субъектов. Административно-правовые запреты в данной сфере закреплены лишь в шести из девяти субъектов Дальневосточного федерального округа. Анализ ресурсов, в которых размещена судебная практика, свидетельствует о наличии крайне малого количества решений судов (всего двух) по рассматриваемым составам. Возможно, данная ситуация сложилась потому, что лишь в двух субъектах дела об административных правонарушениях по данным статьям рассматриваются в судебном порядке (в Камчатском край и Сахалинской области). В остальных же регионах рассмотрение указанных выше составов отнесено к компетенции уполномоченных органов, а в Приморском крае – административных комиссий.

Федеральные административно-правовые запреты, направленные на защиту охотничьих ресурсов так же могут рассматриваться как в судебном, так и во внесудебном порядке. Например, во внесудебном порядке рассматривается ч. 1 ст. 7.11 КоАП (пользование объектами животного мира и водными биологическими ресурсами без разрешения), только в судебном порядке ч. 1.3 ст. 8.37 КоАП (непредъявление по требованию уполномоченных лиц документов, удостоверяющих право заниматься охотой) и в судебном лишь в случае если орган или должностное лицо передает дело на рассмотрение судье ст. 8.35 КоАП (уничтожение редких и находящихся под угрозой исчезновения видов животных или растений).

В главе второй Кодекса об административных правонарушениях регламентируется возможность привлечения к административной ответственности в сфере охоты, как физических лиц - охотников, так и должностных и юридических лиц (например, лиц, осуществляющих свою деятельность на закрепленных охотничьих угодьях на основании охотхозяйственного соглашения). За совершение правонарушений в сфере охоты предусмотрена возможность применения таких санкций, как лишение права осуществлять охоту (ч. 2 ст. 7.11 КоАП, ч. 1 ст. 8.37 КоАП), конфискация орудий добычи животных или растений, а также самих животных или растений, их продуктов, частей, либо дериватов (ст. 8.35 КоАП, ч. 3 ст. 8.37 КоАП), и административный штраф, который предусмотрен в качестве меры ответственности всеми составами (кроме ч. 2 ст. 7.11 КоАП).

Однако размер установленных административных штрафов является слишком низким, чтобы, хотя бы частично, добиться возмещения ущерба причиненного государству действиями правонарушителя, несмотря на то, что в статье 1.2 КоАП закреплено, что задачей законодательства об административных правонарушениях являются, в том числе и защита законных экономических интересов физических и юридических лиц, общества и государства от административных правонарушений.

Максимальный штраф за правонарушение в сфере охоты совершенное физическим лицом составляет лишь 5 тысяч рублей (ст. 8.35 КоАП - уничтожение редких и находящихся под угрозой исчезновения видов животных или растений; ч. 1.1 ст. 8.37 КоАП - повторное в течение года совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1). Есть вероятность, что такой штраф покроет размера вреда, причиненного охотничьим ресурсам при убийстве мелкого пушного животного, например самки норки или колонка (2500 руб. за одну особь [2]), но никак не стоимость убитого медведя (медведь – 90 000 руб. за одну особь мужского пола [2]).

В ст. 58 ФЗ «Об охоте» [4] закрепляется, что возмещение вреда, причиненного охотничьим ресурсам, осуществляется в добровольном или судебном порядке на основании утвержденных такс и методик исчисления ущерба, причиненного животному миру, а при их отсутствии - исходя из затрат на воспроизводство охотничьих ресурсов.

Для упрощения исполнения данной нормы в Кодексе об административном правонарушении закреплено, что судья, рассматривающий дело об административном правонарушении, вправе при отсутствии спора о возмещении имущественного ущерба одновременно с назначением административного наказания решить вопрос о возмещении имущественного ущерба [6].

Анализ судебной практики по ст. 8.35 КоАП (Уничтожение редких и находящихся под угрозой исчезновения видов животных или растений) и ст. 8.39 КоАП (Нарушение правил охраны и использования природных ресурсов на особо охраняемых природных территориях) позволяет предположить, что правоприменитель обычно не пользуется данной возможностью. Из пятидесяти постановлений по делам об административном правонарушении в субъектах Дальневосточного федерального округа ни в одном не был взыскан имущественный ущерб.

Таким образом, законодателем в Российской Федерации закреплено достаточно большое количество составов, направленных на защиту охотничьих ресурсов. Однако некоторые из них имеют существенные недостатки, конкурируют друг с другом и требуют доработки. Административно-правовые запреты в сфере охоты регламентируются как на федеральном, так и на региональном уровне. В законодательстве субъектов содержатся запреты, которые направлены на защиту редких и находящихся под угрозой исчезновения видов животных, занесенных в Красные книги этих субъектов.

Законные экономические интересы общества и государства защищены слабо вследствие низких размеров административных штрафов за совершение правонарушений в сфере охоты и нежелания правоприменителя пользоваться предоставленной ему возможностью взыскания имущественного ущерба в упрощенном порядке.

1. Классификация проф. А.П. Коренева – «Административное право Российской Федерации» / Мелехин А.В. // СПС «КонсультантПлюс» (Дата обращения: 15.04.2015)

2. «Об утверждении Методики исчисления размера вреда, причиненного охотничьим ресурсам»: Приказ Минприроды России [от 08.12.2011 N 948] // СПС «КонсультантПлюс» (Дата обращения: 15.04.2015)

3. «Об утверждении Правил охоты»: Приказ Минприроды России [от 16.11.2010 N 512] // СПС «КонсультантПлюс» (Дата обращения: 15.04.2015)

4. «Об охоте и о сохранении охотничьих ресурсов и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»: Федеральный закон [от 24.07.2009 N 209-ФЗ] // СПС «КонсультантПлюс» (Дата обращения: 15.04.2015)

5. Статистические данные об основных показателях деятельности органов прокуратуры Российской Федерации за январь-декабрь 2014 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://genproc.gov.ru/stat/data/602117/>

6. Ч.1 ст. 4.7 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [от 30.12.2001 N 195-ФЗ] // СПС «КонсультантПлюс» (Дата обращения: 15.04.2015)

7. Чудин Ю.Г. «К вопросу об административной ответственности за нарушение законодательства об охоте» / Ю.Г. Чудин - Общество и право, 2014 г. № 1 (47), С. 216-218.

Уголовная ответственность юридических лиц: «за» и «против»

Седова Елена Александровна,
бакалавр 2 курса, кафедра публичного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: panuka_@mail.ru; тел.: +79147230185
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Для современной России актуальным становится вопрос о привлечении к уголовной ответственности юридических лиц для того, чтобы уберечь законные права и интересы человека, общества и государства, для защиты экономической системы и других объектов уголовно-правовой охраны от преступных посягательств таких лиц. Существуют различные мнения и оценки по данной проблеме, в которых высказываются достоинства и недостатки введения данного института. Но до сих пор ученые и законодатели не сошлись в единой позиции о решении данного вопроса.

Ключевые слова и словосочетания: уголовная ответственность юридических лиц, проблемы введения уголовной ответственности юридических лиц, преимущества и недостатки введения института уголовной ответственности юридического лица, вина юридического лица.

Criminal liability of legal entities: pros and cons

Sedova Elena Aleksandrovna,
bachelor of the 2nd year, Department of Public Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

For modern Russia actual is a question of criminal prosecution of legal entities to save legitimate rights and interests of the person, society and state, for protection of economic system and other objects of criminal legal protection from criminal encroachments of such persons. There are various opinions and estimates on this problem in which merits and demerits of introduction of this institute express. But still scientists and legislators didn't meet in a uniform position about the solution of the matter.

Keywords: criminal liability of legal entities, problems of introduction of criminal liability of legal entities, advantages and shortcomings of introduction of institute of criminal liability of the legal entity, wine of the legal entity.

Проблема защиты общества от преступлений, которые совершались юридическими лицами, появилась в России еще в начале 90-х годов XX века. Именно в этот период времени изменения социально-экономической жизни страны привели к увеличению роли крупных организаций, которые в условиях рыночной экономики обращали свою деятельность на получение прибыли, очень часто при этом нарушая закон, в том числе и уголовный.

В советский период, когда экономическая деятельность целиком осуществлялась государством, говорить об уголовной ответственности существующих в то время организаций не представлялось целесообразным. Соответственно, после распада СССР и перехода уже РФ к рыночной экономике роль юридических лиц выросла в несколько раз. В условиях жесткой конкуренции за господство на потребительских рынках юридические лица зачастую совершают те или иные преступления, предусмотренные УК РФ, однако к уголовной ответственности привлекаются только руководители таких организаций.

В настоящее время проблемы, которые связаны с введением института уголовной ответственности юридических лиц в систему российского права, ученые условно делят на две группы: теоретическая проблема и практическая.

Первая сводится к обоснованию необходимости признания юридических лиц субъектами преступлений. Многие ученые не согласны с тем, что российское общество нуждается в уголовно-правовой защите от преступного посягательства организаций (Н.Ф. Кузнецова, М.И. Бажанов, Л.Д. Ермакова, П.П. Иванцов и др. [9]). Они утверждают, что, во-первых, для профилактики преступлений, совершенных юридическими лицами достаточно существующих мер административного, налогового, таможенного законодательства: «Если требуется усилить ответственность юридических лиц, а ее действительно следует ужесточить, то это вполне можно осуществить в рамках гражданского, хозяйственного, финансового права» [7, с. 20]. Во-вторых, введение уголовной ответственности юридических лиц противоречит принципам уголовного права и потребует переработки его фундаментальных положений [10, с. 355].

Однако все больше ученых видят в институте уголовной ответственности юридических лиц экономическую, социальную и правовую целесообразность. Так, Е. Виноградова пишет: «Неясно, почему, если ответственность юридических лиц в административном и гражданском праве считается обоснованной, ее нельзя при-

менить в уголовном праве» [4, с. 62]. Все доводы ученых, прежде всего, сводятся к тем позициям, что, во-первых, ущерб, который наносится действиями юридических лиц, значительно превышает те последствия подобных деяний, которые исходят от физических лиц. Во-вторых, санкции других отраслей российского законодательства, где юридическое лицо является субъектом правонарушений, не соответствуют характеру и степени преступного деяния таких лиц. А в-третьих, в тех случаях, когда преступное решение принимается большинством голосов членов коллегиального органа юридического лица, да еще и при тайном голосовании, привлечь кого-либо к уголовной ответственности не представляется возможным, что противоречит принципу неотвратимости уголовной ответственности за совершенное преступление.

Таким образом, введение института уголовной ответственности юридических лиц в уголовное право России кажется вполне обоснованным.

Вторая проблема заключается в поиске законодательной конструкции, которая могла бы соответствовать существующим уголовно-правовым принципам и традициям российского уголовного права. Практические вопросы здесь вызывают определение вины организации, объективной стороны преступления, совершенного юридическим лицом, круга преступлений, в которых организация может быть признана субъектом, перечня наказаний, применяемых к юридическим лицам.

В первую очередь, при разработке данной концепции, необходимо определить признаки юридического лица как субъекта преступления. Некоторые ученые считают, что «обозначая признаки коллективного субъекта уголовно-правового воздействия, следует отказаться от термина «юридическое лицо» и использовать понятия «организация» или «коллективный субъект» [16, с. 99]. С данной позицией вполне можно согласиться, так как, на мой взгляд, использование конструкции «юридическое лицо» в уголовном праве будет не совсем корректно пониматься. Ведь такого понятия в природе и не существует. Его можно выявить только с точки зрения юридического закрепления. Выражение «коллективный субъект» как понятие юридического лица в уголовном праве вполне смогло бы отразить всю его сущность.

Вопрос вины юридического лица традиционно является дискуссионным на протяжении уже многих лет. Некоторые авторы считают, что принцип субъективного вменения, будет нарушен, если законодатель назовет субъектом преступления юридическое лицо. Так, П.П. Иванцов пишет: «Понимание вины конкретного физического лица... как вины юридического лица противоречит требованию теории психологической концепции вины. Вина организации трактуется в рамках теории оценочной вины, не приемлемой для отечественной теории уголовного права» [5, с. 74]. Об этом же говорит и профессор Н.Ф. Кузнецова: «Сочетать принципы вины и личной ответственности с невиновной и коллективной ответственностью юридических лиц невозможно. Вина всегда не что иное, как психическое отношение лица к своему деянию. Этой вины у юридических лиц нет» [8, с. 21].

Тем не менее, в административно-правовой литературе существуют различные точки зрения на природу вины юридического лица. Здесь можно выделить два основных подхода: субъективный и объективный. Сущность субъективного подхода сводится к тому, что отрицается самостоятельная вина юридического лица. Вина организации можно проследить через психическое отношение к содеянному отдельных работников. Объективная же концепция, напротив, раскрывает вину юридического лица как самостоятельное явление, не зависящее от вины физических лиц. Скорее, она заключается в несоблюдении организацией правовых норм, если у юридического лица существовала обязанность их не нарушать.

Сторонниками субъективной концепции являются Н.А. Морозова, В.И. Дымченко и др. Они утверждают, что вина юридического лица представлена в виде вины коллектива: «Коллектив или попустительствует совершению правонарушения – вследствие внутренней неорганизованности не контролирует действия своего работника, или санкционирует совершение правонарушения – прямо или косвенно одобряет противоправные действия, способствует их совершению» [11, с. 124-125]. Если развить эту мысль, то, по моему мнению, она вполне имеет место быть. Юридическое лицо при принятии каких-либо решений руководствуется, как правило, волей одного субъекта – управляющего (если это не коллегиальный орган). Но если разобраться, то юридическое лицо составляет не только управляющий, но и остальные работники: его заместители, бухгалтера, рабочий персонал и т.д. При принятии решений, которые исходят из воли юридического лица, управляющий руководствуется, в первую очередь, своим мнением. А если остальные участники юридического лица в качестве других сотрудников допускают совершения данных действий, в виде выражения воли главного управляющего, значит, эту вину можно проследить в вине каждого отдельно взятого сотрудника к произошедшему событию.

В пользу же объективной концепции высказывался А.С. Никифоров, который отмечал, что «в случаях, когда общественно вредное или общественно опасное действие (бездействие) и (или) его отвечающее этим характеристикам последствие вменяются в вину, вина по определению одна – и в гражданском, и в административном, и в международном, и в уголовном праве» [12, с. 134].

Также в уголовно-правовой литературе встречается мнение о том, что юридических лиц привлечь к уголовной ответственности невозможно ввиду того, что уголовная ответственность направлена на личность осужденного, которая отсутствует у организаций [6, с. 152]. Безусловно, категории психологии не могут применяться к лицу юридическому, однако это вовсе не значит, что у него нет определенных качеств, на которые можно воздействовать с помощью уголовного наказания. Здесь наиболее обоснованной является позиция Д.В. Тариканова, который считает, что «понятие гражданской правосубъектности и юридической личности находятся в той же логической зависимости, что и субъект права и юридическое лицо. Другими словами юридическая

личность есть правосубъектность юридического лица» [13, с. 68]. Таким образом, личность юридического лица заключается в его правосубъектности, которая представляет собой способность юридического лица обладать правами и обязанностями и реализовывать их. Именно эту способность можно ограничивать путем применения уголовного наказания к организации, виновной в совершении преступления.

В мировой практике накоплен значительный опыт по установлению уголовной ответственности организаций. В странах англо-саксонской правовой системы юридические лица могут быть субъектами любого преступления, если при этом соблюдены все перечисленные в законе условия. Английских юристов не смущает даже тот факт, что некоторые деяния организация физически совершить не может, например половые преступления. В качестве примера по привлечению юридических лиц к уголовной ответственности в английской правоприменительной практике можно привести решение палаты лордов 1996 года, в соответствии с которым одна компания была признана виновной в нарушении обязанностей, возложенных на нее Законом о здоровье и безопасности на производстве [14, с. 46]. Данное положение закона предусматривает, что работодатель обязан организовать производство таким образом, чтобы избежать риска причинения вреда здоровью и безопасности любых лиц, находящихся на территории производства.

Кроме того, здесь же законодатель счел возможным привлекать к уголовной ответственности корпорацию как исполнителя или соучастника любого преступления независимо от наличия вины. При этом используется принцип отождествления, который состоит в том, что действия (бездействия) и психическое состояние высших должностных лиц корпорации (контролирующих служащих) определяется как действие и психическое состояние корпорации.

Если же мы хотим более детально рассмотреть юридическое лицо как субъект уголовного права, для большей наглядности можно использовать действующий УК Франции 1992 года. В нем круг преступлений, за совершение которых организация подлежит уголовной ответственности, довольно широк. Сюда входят преступления против человечества, неумышленные посягательства на жизнь, посягательства на неприкосновенность человека, прямое оставление человека в опасности, незаконное распространение наркотиков, ложный донос и ряд других. За любое из перечисленных деяний, совершенное в пользу юридического лица его руководителем, оно подлежит уголовной ответственности.

Среди наказаний, которые предусмотрены данным кодексом, законодатель выделяет следующие санкции: штраф, ликвидация юридического лица, запрещение осуществлять какую-либо профессиональную или общественную деятельность, помещение под судебный надзор, лишение права заключать сделки с государственными организациями, конфискация предмета, послужившего или предназначенного стать средством совершения преступления либо полученного в результате его совершения и многие другие.

Французская практика применения уголовного закона в отношении организаций весьма сложна и противоречива. После введения нового УК в действие в течение почти восьми месяцев не было ни одного случая привлечения юридического лица к уголовной ответственности.

Первое решение состоялось 9 мая 1995 года. К уголовной ответственности были одновременно привлечены и физическое, и юридическое лицо, которые обвинялись в использовании нелегального труда. Французские юристы отмечают, что в этом решении практически отсутствует мотивировочная часть. Оно разочаровало теоретиков уголовного права и практиков, ждавших от судей применения и обоснования тех критериев наступления уголовной ответственности юридических лиц, которые закреплены в УК [15, с. 313].

Подытожив практику привлечения к уголовной ответственности юридических лиц в указанных странах можно сделать вывод о том, что совершенного законодательства, регламентирующего основания, систему наказаний и порядок привлечения к уголовной ответственности организаций, не существует. Здесь, как и в любой правовой деятельности, встречаются ошибки и недоработки, которые должны быть учтены российским законодателем в процессе подготовки и принятия дополнений в УК РФ, касающихся уголовной ответственности юридических лиц, если же когда-нибудь он все-таки решится на данный шаг.

Если же говорить об актуальности данного вопроса, то на днях в Государственную Думу РФ был внесен на рассмотрение законопроект о введении института уголовной ответственности юридических лиц. Согласно документу, уголовная ответственность юридических лиц будет наступать почти по четырём десяткам статей.

За особо тяжкие преступления против личности, общественной безопасности и мира предусматривается исключительная мера наказания – запрет на осуществление деятельности на территории Российской Федерации, принудительная ликвидация юридического лица и обращение его имущества (после удовлетворения иска кредиторов) в доход государства.

За менее опасные деяния проект предполагает штрафы: фиксированный штраф в виде единовременной выплаты в размере от 200 тысяч до 30 миллионов рублей и кратный штраф — в виде выплаты в размере, кратном полученному организацией преступному доходу, причиненному преступлением имущественному ущербу или стоимости приобретенного преступным путем имущества.

Виды наказаний, как лишение лицензии, квоты, преференций, льгот, а также лишение права заниматься определенным видом деятельности могут назначаться только по отношению к тому виду деятельности, при осуществлении которой было совершено преступление.

Необходимость масштабных изменений в российском законодательстве была прокомментирована следующим образом: «Сегодня в российском уголовном праве господствуют представления, сложившиеся еще в советский период. Считается, что уголовной ответственности должны подлежать только физические лица как

субъекты, способные осознанно совершать волевые поступки и нести за них уголовное наказание, а юридические лица не могут совершать деяния виновно. Однако международный опыт свидетельствует о том, что юридические лица способны выступать в роли самостоятельного субъекта преступления, осуществляющего волевые действия посредством своих органов управления, а соответственно, и подлежать уголовной ответственности». Также, по мнению инициатора данного законопроекта, введение института уголовной ответственности юридических лиц позволит преследовать за рубежом организации, финансирующие терроризм и дестабилизацию политической обстановки в России, обеспечит возврат из-за рубежа капиталов, нажитых преступным путем.

На мой взгляд, перечень преступлений, в которых организация может выступать субъектом, должен быть исчерпывающим и состоять из общественно опасных деяний, которые удовлетворяют следующим критериям:

- 1) преступление должно соответствовать правовой природе юридического лица;
- 2) юридическое лицо должно быть в преступлении субъектом, а не орудием совершения общественно опасного деяния.

Данным требованиям соответствуют лишь некоторые преступления в сфере экономики, экологические преступления и некоторые преступления против общественной безопасности. Также поддерживаю мнение Е.Ю. Антоновой, которое сводится к тому, что в случае привлечения к уголовной ответственности юридических лиц должно быть наличие в действии (бездействии) работника цели совершить преступление от имени и в интересах самого юридического лица. Это означает, что в результате общественно опасного деяния юридическое лицо должно получить определенную экономическую (материальную, финансовую, имущественную) или иную (например, политическую) выгоду [1, с. 9].

Так, Ш., будучи директором предприятия, уклонился от уплаты налога на добавленную стоимость. Из материалов уголовного дела следует, что денежные средства расходовались по его указанию на оплату задолженности по заработной плате, на выплату текущей заработной платы и на обеспечение жизнедеятельности предприятия – на оплату аренды и обслуживания оргтехники, приобретение горюче-смазочных материалов и запчастей для автомобиля, канцелярских товаров, на расчеты с кредиторами [3].

В подтверждение своей позиции по данному вопросу автор в статье излагает результаты проведенного ею исследования уголовных дел о преступлениях, предусмотренных ст. 171 и 199 УК РФ, которое показало, что незаконное предпринимательство и уклонение от уплаты налогов и (или) сборов с организации в большинстве случаев (67,2 %) совершаются руководителями в интересах представляемых ими корпоративных (коллективных) образований и только в 32,8 % случаев – из личной (корыстной) заинтересованности [2, с. 10].

Страх перед неизведанным, боязнь «испортить» уголовное законодательство, окончательно размыв границы между уголовным и административным правом, – вот самая главная и, на данный момент, неразрешимая проблема, препятствующая введению в российскую систему права института уголовной ответственности юридических лиц.

1. Антонова Е.Ю. Основание и условия корпоративной (коллективной) уголовной ответственности / Е.Ю. Антонова // Вестник ДВЮИ МВД России. - 2013. - № 2 (25). – С. 9.
2. Антонова Е.Ю. Основание и условия корпоративной (коллективной) уголовной ответственности / Е.Ю. Антонова // Вестник ДВЮИ МВД России. - 2013. - № 2 (25). – С. 10.
3. Архив Советского районного суда г. Владивостока Приморского края за 2001 г. Дело № 1-437/2001.
4. Виноградова Е. Юридические лица должны нести ответственность за экологические преступления / Е. Виноградова // Российская юстиция. – 2001. - № 8. – С. 62.
5. Иванцов П.П. Проблема ответственности юридических лиц в российском уголовном праве: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. - СПб., 2000. - С. 74.
6. Иванцов П.П. Проблема ответственности юридических лиц в российском уголовном праве: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. - СПб., 2000. - С. 152.
7. Кузнецова Н. Ф. Кодификация норм о хозяйственных преступлениях / Н.Ф. Кузнецова Н. // Вестник МГУ. - 1993. - № 4. - С. 20.
8. Кузнецова Н. Ф. Кодификация норм о хозяйственных преступлениях / Н.Ф. Кузнецова Н. // Вестник МГУ. - 1993. - № 4. - С. 21.
9. Кузнецова Н.Ф. Цели и механизмы реформы Уголовного Кодекса / Н.Ф. Кузнецова // Государство и право. – 1992. - № 6. - С. 82; Уголовное право Российской Федерации. Общая часть / под ред. Б. В. Здравомыслова. - М., 1996. - С. 204; Иванцов П.П. Проблема ответственности юридических лиц в российском уголовном праве: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08. - СПб., 2000.
10. Курс советского уголовного права. Общая часть. Том 1 / ред.: Н. А. Беляев, М. Д. Шаргородский. - Ленинград: ЛГУ, 1968. - С. 355.

11. Морозова Н.А. Административная ответственность юридических лиц: История, теория, практика: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.14. - М., 2003. - С. 124-125.
12. Никифоров А.С. Юридическое лицо как субъект преступления и уголовной ответственности. - М.: АО «Центр ЮрИнфоР», 2002. - С. 134.
13. Тариканов Д.В. Юридическая личность хозяйственных обществ по гражданскому праву России: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03. - Екатеринбург, 2003. - С. 68.
14. Уголовное право зарубежных государств. Общая часть: Учебное пособие / Под ред. и с предисл. И. Д. Козочкина. – М.: Омега-Л, Институт международного права и экономики им. А. С. Грибоедова, 2003. - С. 46.
15. Уголовное право зарубежных государств. Общая часть: учебное пособие / под ред. и с предисл. И. Д. Козочкина. — М.: Омега-Л, Институт международного права и экономики им. А. С. Грибоедова, 2003. - С. 313.
16. Щедрин Н.В. Уголовная ответственность юридических лиц или санкции безопасности в отношении коллективных образований? / Н.В. Щедрин // Актуальные проблемы борьбы с преступностью в Сибирском регионе. – Красноярск, 2006. – Ч.1. - С. 99.

УДК 349.415

Компаративный анализ конструкций уголовно-правовых запретов, косвенно направленных на защиту земельных ресурсов, в законодательстве России и Казахстана

Сергиенко Эльвира Эдуардовна,
бакалавр 4 курса, кафедра публичного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: goonthemoon@mail.ru; тел.: +79244237768
ул. Державина, 59, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье рассмотрено уголовное законодательство России и Казахстана в сфере защиты земельных ресурсов. Уровень уголовно-правовой защиты земель является составным элементом экологической безопасности государства. В первую очередь он обусловлен действиями законодателя. Сравнительно-правовое исследование позволяет выявить недостатки законодательных конструкций уголовно-правовых предписаний и в последующем выработать пути их устранения.

Ключевые слова и словосочетания: компаративное исследование, состав преступления, Россия, Казахстан, преступления в сфере земельных правоотношений, земельные ресурсы, экологическая безопасность, правовая охрана.

Comparative research of legal interdiction's structure aimed at protecting land resources in the criminal legislation of Russia and Kazakhstan

Sergienko Elvira Eduardovna,
bachelor of the 4th year, department of public law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

In article questions of the crime legislation of Russia and Kazakhstan in the field of land resources are considered. Level of criminal legal protection of lands is a component of ecological safety of the state. It first of all is caused by actions of the legislator. Comparative research allows to reveal shortcomings of legislative designs of criminal law's precepts and then to develop ways of their elimination.

Keywords: comparative research, crime structure, Russia, Kazakhstan, crimes in land legal relationships, land resources, ecological safety, legal protection.

Предметом настоящего компаративного исследования являются уголовно-правовые запреты, косвенно направленные на защиту земельных правоотношений. По своей сущности они являются земельными (экологическими) преступлениями и включают в себя:

1) нарушение экологических правил и требований при осуществлении хозяйственной деятельности (ст. 246 Уголовного кодекса Российской Федерации (далее по тексту – УК РФ) [7] и ст. 324 Уголовного кодекса Республики Казахстан (далее по тексту – УК РК)[6]);

2) нарушение правил обращения с экологически опасными веществами и отходами (ст. 247 УК РФ, ст. 325 УК РК);

3) нарушение правового режима особо охраняемых природных территорий и объектов (ст. 262 УК РФ, ст. 342 УК РК);

4) нарушение правил охраны и использования недр (ст. 255 УК РФ, ст. 333 УК РК).

Цель анализа заключается в выявлении конкретных недостатков конструкций земельно-правовых составов в уголовном законодательстве России и Казахстана, и разработке в последующем конкретных путей их преодоления. В конечном итоге это должно привести к повышению уровня экологической безопасности на территории названных государств.

По итогам произведенного исследования были сделан ряд выводов, которые изложены далее.

1. В первую очередь следует отметить, что все рассмотренные запреты сконструированы с использованием бланкетных и ссылочных норм, что влечет сложность их применения. Проявляется это в том, что при решении каждого конкретного дела правоприменителю необходимо обращаться к обширному массиву нормативно правовых актов, содержащих специализированные нормы. Это законы об охране окружающей среды, об особо охраняемых природных территориях, о недрах (применительно к России), экологический кодекс и кодекс о здоровье народа и системе здравоохранения (применительно к Казахстану) и т.д.

2. Изученные составы имеют как общие недостатки, свойственные в равной степени законодательству обоих государств, а так и особенные недостатки, свойственные отдельному государству.

Так, в качестве общих недостатков можно назвать неуказание всех этапов жизненного цикла зданий или сооружений при формулировании норм ст. ст. 246 УК РФ, 324 УК РК, несмотря на то, что эти этапы в обоих государствах совпадают и включают в себя инженерные изыскания, проектирование, строительство (в том числе консервацию), эксплуатацию (в том числе текущие ремонты), реконструкцию, капитальный ремонт, снос здания или сооружения [5]. И мы полагаем, что было бы логично уточнить объективную сторону рассматриваемого состава путем закрепления в качестве преступного деяния нарушение правил на всех этапах жизненного цикла зданий и сооружений, что помогло бы правоприменителю при использовании данных норм и способствовало бы более точной квалификации.

Также, общим для УК РФ и УК РК является использование экологических терминов, которые не имеют официальной интерпретации. В российских нормах это термины «отравление», «заражение», «существенное изменение радиоактивного фона» (ст. ст. 246-247 УК РФ), а в Казахстане – «массовое заболевание людей» (ст. 324, ст. 333 УК РК).

Особенных недостатков несколько. Первый из них заключается в обуженности объективной стороны большей части рассмотренных российских запретов. Проиллюстрировать данное высказывание можно следующим:

1) запрет нарушения экологических правил и требований при осуществлении хозяйственной деятельности более содержателен в Казахстане – он включает в себя не только нарушение правил на различных этапах жизненного цикла зданий сооружений, но и их нарушение при использовании природных ресурсов. Кроме этого, в качестве объекта данного преступления в России выступают только «промышленные, научные, сельскохозяйственные и иные объекты» (однако, следует иметь ввиду, что отсутствует официальная позиция, что следует понимать под «иными объектами», а расширительное толкование в отношении норм уголовного права недопустимо), а в Казахстане - «предприятия, сооружения и иные объекты... военные и оборонные объекты», а в отношении эксплуатации круг объектов еще более подробно детализирован (это объекты промышленности, энергетики, транспорта или связи, сельскохозяйственного назначения и мелиорации). Также рассматриваемая норма УК Казахстана содержит более конкретизированный перечень общественно опасных последствий, указанных в качестве квалифицированных признаков, что влечет дифференциацию назначаемых санкций за совершение преступления. А ст. 246 УК РФ квалифицирующий состав не предусматривает;

2) применительно к нарушению правил охраны и использования недр, казахстанская норма имеет более широкую сферу применения благодаря формулировке «все стадии недропользования», по сравнению с российской нормой, которая криминализирует нарушение правил лишь при осуществлении одного вида недропользования – разведки и добычи полезных ископаемых;

3) в УК Казахстана преобладают земельно-правовые запреты, содержащие более конкретизированные перечни общественно опасных последствий (квалифицирующие признаки), что представляется положительным моментом, т.к. влечет дифференциацию назначаемых санкций за совершение преступления.

Однако, есть и казахстанский запрет, обуженный по сравнению с российским – так, согласно норме, содержащейся в ст. 325 УК РК, наступление угрозы причинения вреда здоровью человека в результате нарушения правил не влечет уголовную ответственность, в отличие от аналогичной нормы отечественного УК. Кроме этого, на наш взгляд, в норме ст. 325 УК РК не очень удачно сформулирован предмет преступления – «опасные вещества». В аналогичном российском составе говорится об «опасных веществах и отходах». Если сравнивать данные понятия, то можно сделать вывод, что отходы представляют собой вещества, или предметы, образованные в процессе производства (выполнения работ, оказания услуг) [2]. То есть, понятия «отходы» и «опасные вещества» могут быть равнозначны, однако, не всегда, и потому позиция российского законодателя здесь выглядит более обоснованной.

Второй особенный недостаток состоит в том, что российский законодатель не всегда указывает конкретный размер ущерба в численном выражении, при причинении которого лицо подлежит уголовной ответственности. Так, в качестве общественно-опасного последствия нарушения правового режима особо охраняемых природных территорий и объектов только в Казахстане установлена фиксированная сумма, при превышении которой ущерб признается значительным. А в России вопрос о признании ущерба значительным зависит от конкретных обстоятельств дела и разрешается, исходя из категории особо охраняемой территории (объекта), ее экономической и социальной значимости; тяжести причиненного вреда; способности данной территории к самовосстановлению; стоимости истребленных, поврежденных компонентов природной среды и т.п., что представляется более сложным и длительным процессом. Кроме того, анализ судебной практики показывает, что «значительный ущерб» в понимании правоприменителя может представлять собой и 9 000 рублей [3], и 5 000 000 рублей [4], и мы полагаем, что законодательно стоит провести четкую дифференциацию ущерба с назначением более жестких санкций за причинение тяжкого и особо тяжкого ущерба. Похожая ситуация наблюдается и в отношении запрета нарушения правил охраны и использования недр – в отечественном законодательстве отсутствуют официальные разъяснения о численном размере значительного ущерба и о способах его расчета

Кроме этого, примечательны различные подходы к конструированию диспозиций норм ст. 262 УК РФ и ст. 342 УК РК. Так, в УК РК в качестве предмета названы «особо охраняемые природные территории», что подразумевает отсылку правоприменителя к закону РК «Об особо охраняемых природных территориях» [1]. А российский законодатель, определяя предмет, перечисляет несколько видов таких территорий, и добавляет в конце «и другие, особо охраняемые государством, природные территории», что можно рассматривать в качестве следующего особенного недостатка, т.к. более предпочтительной выглядит конкретизированная норма УК РК.

3. Запреты, сформулированные казахстанским законодателем, являются в большей степени экологизированными (или, иными словами, имеют больший приоритет охраны окружающей среды и в том числе земельных ресурсов), по сравнению с российскими. Это проявляется в том, что в качестве общественно опасных последствий отечественный законодатель в большинстве случаев закрепляет только причинение реального вреда окружающей среде, а казахстанский – в том числе и потенциальную возможность наступления такого вреда, т.е. угрозу его причинения.

Таким образом, исходя из анализа уголовного законодательства Российской Федерации и Республики Казахстан, мы выявили ряд указанных выше недостатков конструкций составов земельных преступлений и предложили несколько вариантов их устранения. Представляется, что заимствование одним законодателем положительного опыта другого приведет к положительным результатам в сфере охраны земельных ресурсов как в Казахстане, так и в России.

1. Об особо охраняемых природных территориях [Электронный ресурс]: закон Республики Казахстан от 07.07.2006 г. № 175-III (в ред. от 29.09.2014 г.). Доступ из информ.-справочной системы «Эділет».

2. Об отходах производства и потребления [Электронный ресурс]: федеральный закон от 24 июня 1998 г. № 89-ФЗ (в ред. от 29.12.2014). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

3. Приговор Белорецкого районного суда Республики Башкортостан от 7 сентября 2011 г. по делу №1-152/2011 [Электронный ресурс]. Доступ из базы судебных актов арбитражных судов, судов общей юрисдикции, мировых судей «Судебные и нормативные акты Российской Федерации».

4. Приговор Лазаревского районного суда г. Сочи Краснодарского края от 7 апреля 2011 г. по делу № 1-106/11 [Электронный ресурс]. Доступ из базы судебных актов арбитражных судов, судов общей юрисдикции, мировых судей «Судебные и нормативные акты Российской Федерации».

5. Технический регламент о безопасности зданий и сооружений [Электронный ресурс]: федеральный закон от 30 декабря 2009 г. № 384-ФЗ (в ред. от 02.07.2013). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант»; Об утверждении технического регламента «Требования к безопасности зданий и сооружений, строительных материалов и изделий» [Электронный ресурс]: постановление Правительства Республики Казахстан от 17 ноября 2010 года № 1202 (в ред. от 23.07.2013). Доступ из информ.-правовой системы «Эділет».

6. Уголовный кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс]: закон от 3 июля 2014 г. № 226-V (в ред. от 07.11.2014 г.). Доступ из информ.-правовой системы «Эділет».

7. Уголовный кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: федеральный закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ (в ред. от 30.03.2015 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

Виды мошенничества

Солоненко Ольга Андреевна,
бакалавр 2 курса, кафедра публичного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: solonenko_@mail.ru; тел.: +79147209304
г. Партизнаск, ул. Московская, д.7, кв.37

В научной статье анализируются статьи 159.1-159.6 Уголовного Кодекса РФ, посвященные видам мошенничества. Цель анализа - понять, для чего законодатель установил специальные составы мошенничества, и есть ли в этом реальная необходимость.

Ключевые слова и словосочетания: Уголовный кодекс РФ, мошенничество, специальные составы мошенничества.

Types of fraud

Solonenko Olga Andreevna,
bachelor of the 2nd year, public law department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

In a scientific paper provides an analysis of articles 159.1-159.6 of the Criminal Code, which are devoted to types of fraud. The purpose of the analysis - to understand why the legislator has established special corpuses of fraud and whether there is a real need for this.

Keywords: Criminal Code of the Russian Federation, fraud, special corpuses of fraud.

В рамках данной статьи рассмотрим виды мошенничества в уголовном праве.

Основной является статья 159 УК РФ «Мошенничество» [1], в которой дано легальное определение данного преступного деяния. В части 1 указан обычный состав мошенничества.

В части 2 статьи 159 УК РФ указаны квалифицированные составы мошенничества:

- а) совершение мошенничества группой лиц по предварительному сговору;
- б) совершение мошенничества неоднократно;
- в) совершение мошенничества лицом с использованием своего служебного положения;
- г) совершение мошенничества с причинением значительного ущерба гражданину.

Часть 3 указанной статьи перечислены особо квалифицированные виды мошенничества:

- а) организованной группой;
- б) в крупном размере;

в) лицом, ранее два или более раз судимым за хищение или вымогательство.

Федеральным законом от 29 ноября 2012 г. №207-ФЗ «О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации» [2] в УК РФ были введены б новых составов мошенничества: мошенничество в сфере кредитования (ст. 159.1), при получении выплат (ст. 159.2), с использованием платежных карт (ст. 159.3), в сфере предпринимательской деятельности (ст. 159.4), в сфере страхования (ст. 159.5), в сфере компьютерной информации (ст. 159.6). Данные преступления относятся к специальным составам.

Количество зарегистрированных преступлений, предусмотренных ст. 159.1–159.6 УК РФ, растет. Так, за 2013 г. эта цифра составляла 1840, а за 6 месяцев 2014 г. – 19473 [3, С. 23].

Действие ст. 159.1 УК РФ распространяется только на преступления, совершенные в области кредитных правоотношений.

Способом совершения преступления является предоставление заемщиком кредитору (банку) заведомо ложных и (или) недостоверных сведений, в качестве которых может выступать любая информация, оговоренная условиями кредитования и официально переданная заемщиком (его представителями) кредитору (его специально уполномоченным представителям).

Таким образом, законодатель очертил круг определенных лиц, которые выступают субъектами в данном преступлении, а в случае, если преступление совершается не заемщиком, а другими лицами (например, заведомо ложные сведения предоставляет поручитель либо работник кредитной организации). В таком случае преступление будет квалифицироваться по ст. 159 УК РФ. Аналогичная квалификация должна иметь место при избрании виновным иного способа совершения мошенничества в сфере кредитования (например, заемщик предоставляет достоверные сведения, однако намерения исполнения кредитного обязательства у него отсутствуют).[3, С. 23]

Другим специальным видом мошенничества является мошенничество при получении выплат (ст. 159.2 УК РФ), к которым относятся пособия, компенсации, субсидии и иные социальные выплаты, установленные законами и иными нормативными правовыми актами. Сложность применения данной статьи заключается в том, что современное законодательство не содержит определение понятия социальных выплат и их перечня. Таким образом, законодателю следует дать толкование указанным терминам.

Мошенничество с использованием платежных карт (ст. 159.3 УК РФ) – хищение чужого имущества, совершенное с использованием поддельной или принадлежащей другому лицу кредитной, расчетной или иной платежной карты путем обмана уполномоченного работника кредитной, торговой или иной организации.

Обязательным условием применения ст. 159.3 УК РФ является обман или введение в заблуждение работника кредитной, торговой или иной организации. Подтверждение подобному выводу можно найти и в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 27 декабря 2007 г. №51 «О судебной практике по делам о мошенничестве, присвоении и растрате» [4].

Следующим новым составом является мошенничество в сфере предпринимательской деятельности (ст. 159.4 УК РФ). Его конструктивным признаком выступает преднамеренное неисполнение договорных обязательств. Указанный состав преступления вызывает множество вопросов. В частности, остается не ясным, почему в законе не указано, что данное преступление является хищением. Для ответа на него необходимо проанализировать механизм причинения имущественного ущерба и его характеристики.

При совершении мошенничества в сфере предпринимательской деятельности лицо, являющееся предпринимателем, с корыстной целью (целью обогащения) заключает договор, в соответствии с которым получает денежные средства, при этом умышленно не исполняет взятые на себя обязательства. Очевидно, что в представленном преступлении имеет место изъятие денежных средств путем обмана, причиняющее реальный ущерб (этот ущерб равен стоимости оплаченных работ, выполненных услуг и т.д.), что полностью соответствует понятиям мошенничество и хищение. Поэтому считаем необходимым изменить содержание ст. 159.4 УК РФ, изложив редакцию статьи следующим образом: «Мошенничество в сфере предпринимательской деятельности, т.е. хищение чужого имущества путем преднамеренного неисполнения договорных обязательств в указанной сфере».

Момент окончания специальных видов мошенничества должен определяться в зависимости от того, в какой форме производятся расчеты при совершении преступления. Так, особенность мошенничества в сфере кредитования, при получении выплат, в сфере предпринимательской деятельности, в сфере страхования состоит в том, что чаще всего денежные средства в безналичной форме зачисляются на расчетный счет виновного лица. Соответственно, момент окончания преступления следует связывать с моментом поступления их на счет и приобретением возможности пользоваться или распоряжаться похищенным.[5, с. 13] Если же при совершении специальных видов мошенничества денежные средства получаются в наличной форме (например, такая форма расчетов наиболее распространена при мошенничестве с использованием платежных карт), момент окончания преступления должен определяться моментом изъятия денежных средств и получением возможности пользоваться или распоряжаться ими по своему усмотрению.

Очевидно, что в какой бы форме ни производились выплаты, необходимо получение виновным возможности пользоваться или распоряжаться похищенным. По общему правилу поступление денежных средств на расчетный счет уже свидетельствует о наличии такой возможности. Однако если представить ситуацию, что по прошествии определенного времени (это могут быть минуты, часы, месяцы) при выяснении обстоятельств счет будет заблокирован, сможем ли мы говорить об оконченном хищении? Думается, нет, поскольку виновное лицо не имеет возможности снятия денежных средств со счета.

Если предметом преступления выступают денежные средства в наличной форме, возможность пользоваться или распоряжаться похищенным имеет место, если лицо с похищенным имуществом выйдет за пределы организации (хотя вопрос о расстоянии, на которое необходимо скрыться, остается открытым, поскольку судебная практика не признает хищение оконченным в случае задержания на крыльце, вблизи организации и т.д.) либо распорядится им внутри организации (например, произведет оплату каких-либо услуг). Стадия покушения будет иметь место, если виновное лицо совершит действия, направленные на получение денежных средств (предоставит недостоверные сведения, документы), однако преступление не будет доведено до конца по независящим от него обстоятельствам (например, банк откажет в кредите, лицо будет задержано и т.д.).

С точки зрения проблем квалификации специальных видов мошенничества интерес представляет вопрос о дополнительной квалификации в качестве самостоятельного состава преступления способа совершения мошенничества. В частности, большинство из рассмотренных видов мошенничества могут совершаться путем подделки официальных документов, а мошенничество в сфере компьютерной информации предполагает создание, использование вредоносных программ.

Применение правил совокупности преступлений отражена Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 27 декабря 2007 г. №51 «О судебной практике по делам о мошенничестве, присвоении и растрате» [4]. Поскольку объективная сторона состава преступления, предусмотренного ст. 159.6 УК РФ, уже охватывает подобный способ совершения преступления, применение ст. 273 УК РФ не требуется.

Таким образом, законодательные нововведения породили множество проблем квалификации указанных мошенничеств, связанные с толкованием признаков составов преступлений, предусмотренных ст. 159.1-

159.6 УК РФ, а также с конкуренцией данных специальных видов с общей нормой, закрепленной в ст. 159 УК РФ, в связи с чем возникает вопрос «а были ли необходимы данные нововведения?»

На мой взгляд, ст. 159 УК РФ полностью охватывала деяния, перечисленные в специальных составах, поскольку способы совершения мошенничества весьма разнообразны, постоянно меняются, совершенствуются. Возможно, стоит объединить ст. 159 УК РФ со специальными статьями, указав способы совершения преступления в диспозиции статьи или указать их в качестве квалифицирующих признаков, как, например, ч. 2 ст. 105 УК РФ, либо исключить из Кодекса ст. 159.1-159.6 УК РФ и квалифицировать мошенничество только по ст. 159 УК РФ, как это было до введения специальных составов.

1. Кулагина Е. Мошенники перед законом... равны? /Е. Кулагина // Информационный бюллетень «Экспресс-бухгалтерия». - 2015. - N 3. - С. 13 - 15.

2. О внесении изменений в Уголовный кодекс Российской Федерации и отдельные законодательные акты Российской Федерации: федеральный закон от 29 ноября 2012 №207-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2012. - N 49. - Ст. 6752

3. О судебной практике по делам о мошенничестве, присвоении и растрате: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27 декабря 2007 г. №51 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2008. - N 2.

4. Уголовный кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 13 июня 1996 г. N 63-ФЗ (ред. от 30.03.2015, с изм. от 07.04.2015) // Собрание законодательства РФ. - 1996. - N 25. - Ст. 2954

5. Яни П.С. Специальные виды мошенничества / П.С. Яни // Законность. - 2015. - N 4. - С. 23 - 28.

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОГО ГОСУДАРСТВА

УДК 342.1

Проблемы обеспечения территориальной целостности государства в XXI веке. Соотношение федерального и регионального аспектов

Ахметшина Виктория Александровна,
бакалавр 1 курса, кафедра экономики и менеджмента
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: viktoria_469@mail.ru; тел.: +79147935067
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Ни одно государство не существует без государственной территории. Поэтому безопасность территории необходимое условие для существования и развития государства. Проблема обеспечения территориальной целостности государства является одной из волнующих проблем в современном мире. Многие исследователи посвящали свои работы данной теме, тем самым доказывая, что она до сих пор актуальна для изучения.

Ключевые слова и словосочетания: территориальная целостность, государственная территория, сепаратизм, международное право, международные организации.

The problem the territorial integrity of ensuring of statehood in the XXI century. The ratio of federal and regional aspects

Ahmetshina Viktoriya Aleksandrovna,
bachelor of the 1st year, chair economics and management
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

A state can't exist without the state territory. So the territory safety is the necessary condition for the existence and development of the state. The ensuring of the state territorial integrity is one of the most crucial issues in the modern world. Many researchers have devoted their work to this subject, proving that it is still of immediate interest for studding.

Keywords: territorial integrity, state territory, separatism, international law, international organizations.

Принцип территориальной целостности государства является одним из основных принципов международного права. Основная его суть заключается в запрете насильственного захвата и изменения принадлежности

иностранных территорий. Не так давно данный принцип был юридически утвержден в международном праве в Уставе ООН 1945 г. Но процесс развития его содержания продолжается до сих пор. В каждой стране по-разному определяют название данного принципа. Например, в России говорится о «территориальной неприкосновенности», в английских текстах можно встретить термин «территориальная целостность», а в некоторых источниках других стран – «принцип неприкосновенности и целостности государственной территории». Как можно отметить, в международном праве принцип территориальной целостности раскрыт не до конца. Также, в каждом государстве суть принципа различается и неоднозначно определено отношение данного принципа с другими принципами международного права. Сохранение территориальной целостности государств является международной и внутригосударственной функцией. Условия и факторы могут иметь как внешний, так и внутренний характер возникновения территориальных проблем; и государства не всегда могут справиться самостоятельно, поэтому принцип территориальной целостности должны изучать и совершенствовать все страны мирового сообщества, а также необходимо принять комплекс правовых, политических и иных мер по сохранению государственной целостности территории. Исходя из вышесказанного, целью данной работы является выявление решений проблем территориальной целостности в XXI веке. Изучив исследования ученых О. А. Жидкова, Б. А. Куркина, Г. В. Мальцева, В. А. Туманова, которые внесли значительный вклад в исследование темы территориальной целостности государств, были поставлены следующие задачи:

- раскрыть сущность понятия «территориальная целостность государства»;
- рассмотреть и изучить нормативно-правовые документов, стоящие на защите территориальной целостности государств;
- выявить проблемы и угрозы территориальной целостности в XXI веке;
- выявить функционал государственных органов, защищающих и охраняющих территориальную целостность;

Объектом исследования выступает территориальная целостность государств в современном международном праве.

Предметом исследования являются международные отношения, возникающие в обеспечении безопасности территориальной целостности.

Для того чтобы определить понятие «территориальная целостность», необходимо рассмотреть термин «государственная территория». Государственная территория – это часть поверхности земного шара, находящаяся под суверенитетом определенного государства. В состав государственной территории входят суша с ее недрами, воды и находящееся над сушей и водами воздушное пространство. Сушей является вся сухопутная территория в пределах границ государства. Водную территорию составляют внутренние (национальные) воды и территориальное море. Находящиеся под сухопутной и водной территорией недра являются принадлежностью данного государства до технической доступной глубины. В воздушное пространство входит тропосфера, стратосфера, а также значительная часть вышележащего пространства. Боковые пределы государственной территории обозначаются государственными границами. В пределах своей территории государство осуществляет свое верховенство, которое называется территориальным и является составной частью государственного суверенитета [1, с. 158]. Границы государства устанавливаются в соответствии с международным правом. Это необходимо для обеспечения территориальной целостности государств. Территориальная целостность – это запрещение насильственного захвата, присоединения или расчленения территории иностранного государства [2, с. 677]. При условии нарушения территориальной целостности государство может разделиться на две и более части. Потеря части территории государства является нарушением его территориального единства. Субъектами нарушения территориальной целостности являются иностранные государства, которые захватывают часть территории и присоединяют оккупированную территорию. Противоправные действия иностранного государства осуществляют путем создания негативных условий, таких как политические, экономические и социальные. Также субъектами нарушения территориальной целостности являются силы внутри государства, например, народы, защищающие свое самоопределение. Довольно часто иностранные государства поддерживают антиправительственные группировки, нарушая правовые соглашения. Неприкосновенность и целостность территории имеет большое значение для каждого государства, для его безопасности, политического и экономического развития в мирных условиях.

Приобретение новых территорий путем захвата и войн было распространено с древних времен. Впервые отказ от завоевания территорий провозгласила Франция 18 мая 1790 г, когда в стране происходила буржуазная революция. Согласно Декрету 22-27 мая 1790 г, «всякая война, предпринятая по другим мотивам и для других целей, чем защита справедливого права, является актом угнетения, который всякому великому обществу надлежит подавлять, потому, что вторжение в одно государство со стороны другого угрожает свободе, и безопасности всех... отныне французский народ воспрещает себе предпринимать какую-либо войну, направленную к увеличению его теперешней территории» [3, с 537 – 540]. Революция провозгласила, что каждый народ является хозяином своей территории. Но декрет был не раз нарушен. Большое значение в становлении принципа территориальной целостности имеет Парижский пакт 1928 г. об отказе от войны как орудия национальной политики. Самое существенное влияние оказало закрепление в Уставе ООН 1970 г. принципа территориальной неприкосновенности государств [4]. В Уставе было окончательно запрещено применение силы против территориальной неприкосновенности, он является международным договором, в котором закрепленный принцип территориальной целостности стал общим для всех государств.

Но, несмотря на все принятые международные соглашения, проблема территориальной целостности остается одной из важных в XXI веке. Как было выяснено ранее, в Уставе ООН закреплён принцип территориальной целостности «напоминая об обязанности государств воздерживаться в своих международных отношениях от военной, политической, экономической или какой-либо другой формы давления, направленного против политической независимости или территориальной целостности любого государства» [4], но самостоятельно он не выделен. Отсутствие данной позиции не решает проблемы с урегулированием межнациональных конфликтов. На территории страны могут проживать одновременно несколько наций, например, Российская Федерация по Конституции признана многонациональным государством. Поэтому кроме нормы о территориальной целостности так же должно регламентироваться положение о праве наций, национальных и этнических меньшинств на самоопределение. Для установления демократического, суверенного, независимого государства необходимо мнение большинства голосов всех граждан страны, государство не может игнорировать мнение людей. Если государство не учтёт волю народа, то некоторые национальные меньшинства, к примеру, как осетины в Грузии, могут начать вооружённые действия, не обращая внимание на мнение народа этой страны, тем самым нарушая территориальную целостность суверенного государства. Отсутствие необходимых международных норм «право наций, национальных и этнических меньшинств на самоопределение» и «право на территориальную целостность» может привести к конфликтам во многих странах, где существует хотя бы малая вероятность разногласий. Ярким примером таких консолидаций являются современные политико-правовые отношения на территории Украины. Причины возникновения конфликта заключаются в социокультурных, территориальных, политических, межнациональных разногласиях. Также оказывают давление с внешней стороны третьи лица в виде других государств, когда политически нестабильное положение страны является выгодным ходом событий. Но в истории также имеются примеры изменения границ государства по добровольному согласию народа. Характерным примером в этом отношении является мирный распад Чехословакии, Советского Союза, присоединение ГДР к ФРГ. Отсюда следует вывод, что изменение границ возможно и мирным путем и в современном обществе данная линия поведения должна быть единственным вариантом урегулирования вопросов государственной целостности при соблюдении мировых соглашений. Принцип территориальной целостности является императивным, он юридически обязателен для всех государств. Запрещается превращать территорию страны в оккупационную зону или объект приобретения с помощью применения силы, а также отказ в признании таких приобретений законным. Данное правило было зафиксировано в Заключительном акте Совещания по безопасности и сотрудничеству в Европе.

Еще одну угрозу территориальной целостности представляет сепаратизм. Сепаратизм – это стремление к обособлению, проявляющееся, как правило, у национальных меньшинств в многонациональных государствах и направленное на создание самостоятельных государств или национально-государственных автономий [5, с. 352]. Его причины многообразны:

1. Экономико-географическая – более развитые регионы стремятся отделиться от отсталых. В свою очередь более бедные страны также стремятся отделиться, надеясь, что в отдельном государстве жизнь улучшится (Косово в Югославии).
2. Расовая – по мнению сепаратистов, расовые различия должны уважаться, и они решительно выступают против смешения рас (сепаратизм белого меньшинства в ЮАР).
3. Этническая – их предметом являются территориальные споры (Абхазия и Южная Осетия в Грузии).
4. Религиозная – население расколото на массу территориально замкнутых общин, например Ливан.
5. Религиозно-этническая – порождают борьбу разных идентичностей, в результате чего может усиливаться непринятие субъективно «чужого» государства (Пакистан). Религиозный и этнический факторы взаимодействуют с друг другом.
6. Внутривнутриполитическая – идеологический и партийный раскол страны, стремление к власти (Северная и Южная Корея).
7. Внешнеполитическая – вмешательство внешних стран (Распад Чехословакии).
8. Идеологическая – политическая выгода сверхдержав (Китай).

Все причины взаимозависимы. Развитие сепаратистских движений происходит закономерно. Сепаратистская деятельность отдельных физических лиц и их организаций является противоправной и незаконной. Под сепаратистской деятельностью следует понимать противоправные международным принципам действия, которые совершаются физическими лицами и их организациями, направленные на нарушение территориальной целостности государства, производимые насильственным путем. Любая сепаратистская деятельность не может рассматриваться как реализация права народов на самоопределения. От сепаратизма терпит ущерб народ, ослабляются позиции государства на международной арене. Только представители национальных элит получают позитивный эффект от своей деятельности. Сепаратисты посягают на целостность государства. Для борьбы с сепаратизмом, необходимо разработать систему международно-правовых и внутригосударственных мер. Основной целью мирового сообщества должно стать обеспечение защиты территориальной целостности государств. Рассматривая эту проблему, необходимо выделить нормы, подходы, которые будут препятствовать сепаратизму; выявить и устранить причины возникновения сепаратизма; прекратить финансирование данного течения в любых его проявлениях; создать органы по борьбе с сепаратизмом или повысить эффективность взаимодействия уже существующих органов в области выявления, предупреждения, пресечения и расследования сепаратизма.

Но, несмотря на неразработанность путей решения проблем по борьбе с сепаратизмом, существует организация, которая пытается предотвратить его. Международная межправительственная организация (ММПО) ставит перед собой цель обеспечения международной или региональной безопасности, включая защиту территориальной целостности государства. ММПО обладает организационно-правовым потенциалом, который позволяет принимать эффективные меры по ликвидации и предотвращению угроз международной безопасности, не нарушая Устав ООН. Но каждый участник ММПО борется с сепаратизмом по-своему. Примером действий ММПО является Шанхайская организация сотрудничества (ШОС), которая разрабатывает и реализует правовые мероприятия по защите территориальной целостности от сепаратизма и иных воздействий. Несмотря на существование ООН, которая создана для поддержания мира и безопасности, не всегда быстро разрабатывает решение необходимых мер, что приводит к развитию неблагоприятной ситуации в мире. Для улучшения своей работы, ООН могла бы принять меры по пресечению оказанию помощи сепаратистам со стороны некоторых государств и иных организаций; разработки проектов международных соглашений по ликвидации сепаратизма; созданию обстановки нетерпимости к сепаратизму. Поэтому, сложившиеся в мире организации играют немаловажную роль в защите территориальной целостности.

Исходя из поставленных задач, была раскрыта сущность территориальной целостности государств, выявлены проблемы возникновения нарушения территориальной целостности. Также были предложены способы решения проблем. Таким образом, следует отметить, что принцип территориальной целостности является общепризнанным принципом международного права, но не имеет одинаковую юридическую силу, так как одни элементы территориальной целостности признаны и закреплены во многих международных договорах, а другие имеют ограниченное признание и закреплены не во все договорах. Это доказывает, что принцип территориальной целостности находится в стадии развития.

1. Барихин А. Б. Большая юридическая энциклопедия / А. Б. Барихин. - М.: Книжный мир, 2010. - С. 158.
2. Барихин А.Б. Большая юридическая энциклопедия / А. Б. Барихин. - М.: Книжный мир, 2010. - С. 677.
3. Волгин В. П. Французская буржуазная революция 1789-1794 гг. / В. П. Волгин, Е. В. Тарле - Издательство Академии Наук СССР, 1941. - С. 537 – 540.
4. Декларация о принципах международного права [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/intlaw_principles.shtml
5. Матвеев Р. Ф. Теоретическая и практическая политология / Р. Ф. Матвеев. – М.: Российская политическая энциклопедия, 1993. – С. 352.

УДК 340.1

Развитие таможенной службы Российской империи по Таможенному уставу по Азиатской торговле 1817 г.

Ванкеева Анастасия Баировна,
бакалавр 3 курса, кафедра теории и истории государства и права
Владивостокский филиал Российской таможенной академии
Россия. Владивосток
E-mail: anastasiavank@yandex.ru; тел.: +79146705654
ул. Стрелковая, 16-б, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690034

Солчак Субудай Владимирович,
бакалавр 3 курса, кафедра теории и истории государства и права
Владивостокский филиал Российской таможенной академии
Россия. Владивосток
E-mail: valyabalk@yandex.ru; тел.: +79243354109
ул. Стрелковая, 16-б, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690034

Представленная работа является опытом реконструкции системы таможенных органов Российской империи XIX века. Источниковую базу исследования составили акты таможенного законодательства из Полного собрания законов Российской империи (Собрание 1).

Ключевые слова и словосочетания: *таможенный орган, Российская империя, таможенная служба, Таможенный устав.*

The Development of the Russian Customs Service in Compliance with the Customs Statute for the Trade with Asia Dated by 1817

Vankeeva Anastasiya Bairovna,
bachelor of the 3rd year, Chair of Law and State Theory and History
Vladivostok Branch of the Russian Customs Academy
Russia. Vladivostok

Solchak Subudai Vladimirovich,
bachelor of the 3rd year, Chair of Law and State Theory and History
Vladivostok Branch of the Russian Customs Academy
Russia. Vladivostok

The paper presents the reconstruction of the system of the customs authorities existed in the 19th century. Material for the research includes the acts of the customs legislation from the Complete Collection of Laws of the Russian Empire (Collection 1).

Keywords: *customs body, Russian Empire, Customs Service, Customs Statute.*

Становления российской таможенной системы в XVI-XVIII вв. подробно изучены в работе В.Г. Балковой [3].

Важной вехой истории таможенной службы России явилась первая четверть XIX в., когда утверждалась министерская система центрального управления. В ходе нее изменилась вся система исполнительной власти, в том числе важные организационные изменения произошли в таможенной службе.

Российская империя имела самую протяженную в мире таможенную границу, соприкасаясь с государствами, находящимися на разной степени экономического развития, значительно различающимися в структуре экспорта и импорта. Вследствие этого во втором десятилетии XIX века было создано две достаточно обособленных по отношению к друг к другу таможенных системы – Европейская и Азиатская, с разным устройством и приоритетами и задачами, но с единым высшим управлением. Юридически это было закреплено принятием двух кодифицированных актов учредительного характера – Таможенного Устава по Азиатской торговле [5] и Таможенного Устава по Европейской торговле [6]. Таможенные уставы являлись ведущими кодифицированными актами в таможенном деле Российской империи. Они закрепляли систему таможенных органов, определяли подходы к организации таможенной службы на местах, устанавливали процедуры таможенного оформления и контроля [2, с. 60].

К.И. Боков в своей работе [4] предпринял попытку комплексной характеристики реформирования таможенной системы Российской империи в XIX в. Однако, по нашему мнению, особенности развития таможенной системы Азиатской части страны в условиях административной реформы императора Александра I охарактеризованы им не в полной мере. А хозяйственное освоение этой части империи в указанный исторический период, по мнению А.В. Аграшенкова, должно подготовить условия для капиталистической модернизации страны [1, с. 24]. Настоящая статья имела целью восполнить этот пробел.

Источниковую базу исследования составили акты Полного Собрания законов Российской империи (Собрание 1), в первую очередь Таможенный устав по Азиатской торговле 1817 г.

Этот документ интересен по своей структуре – его первая часть посвящена описанию таможенных процедур, а лишь затем закреплялась организация таможенного управления по Азиатской торговле. В современных кодексах организационный раздел предваряет процедурный. Наше основное внимание было уделено изучению второго раздела «Учреждение таможенного управления по Азиатской торговле». В нем закреплены структура управления, охарактеризованы статусные права, обязанности и ответственность таможенных чиновников.

Особенность управления азиатскими таможнями в 1817-1868 гг. состояла в предоставлении их руководству (начальнику округа и управляющему) полной независимости от губернских властей – в своей деятельности они были подчинены Министерству внешней торговли. Сегодня нам это кажется само собой разумеющимся, исходя из того, что таможенная служба является федеральной. Но для Российской империи это было важным качественным изменением в системе управления, так как в результате губернской реформы Екатерины II таможенная система была в значительной степени децентрализована и по многим направлениям деятельности подчинялась губернским администрациям пограничных губерний, на территории которых располагались таможенные учреждения.

Таможенное управление по Азиатской торговле разделялось на три таможенных округа:

- 1) Астраханский (по Астраханской и Кавказской губерниям);
- 2) Оренбургский (по Оренбургской, Тобольской и Томской до Бухтарны губерниям);
- 3) Грузинский (по Грузии и провинциям, произошедшим от Персии).

Таможенная инфраструктура всех округов была унифицирована. Возглавлял Таможенное управление по каждому из округов его начальник, который назначался и освобождался от должности на основании представления министра финансов, утвержденного императором.

В каждом округе одна из таможен получала особый статус Управляющей Таможни, она укомплектовывалась на основе штатного расписания. Штат Управляющей таможни включал от 10 до 25 таможенных чиновников и 30-40 служащих. Управляющая таможня имела право совершать все виды таможенных процедур.

Важное место в таможенной системе занимали заставы. Они имели очень небольшой штат, который состоял из одного надзирателя с определенным штатным расписанием числом служителей (от 3 до 10).

Для противодействия тайного провоза товаров учреждались таможенные присмотры по водным и сухопутным путям. Таможенные присмотры по водным путям состояли из надзирателей, гребцов и объездчиков по штату, каждый такой присмотр имел нужное число лодок. Таможенные присмотры по сухопутным путям состояли из надзирателей и конных объездчиков, количество которых определялось штатными расписаниями.

Управляющие таможенными и таможенными присмотрами, чиновники при начальниках округов назначались на должность и освобождались от должности по представлению департамента внешней торговли с утверждения министра финансов. Назначение на должность и освобождения от должности прочих чиновников производилось по представлению начальника округа с утверждения департамента внешней торговли министерства финансов. Определение и увольнение секретарей таможен и переводчиков производилось таможенными с утверждением начальника округа, а канцелярских чиновников, досмотрщиков, объездчиков нанимали сами таможи.

В Таможенном уставе по Азиатской торговле наиболее подробно были закреплены должностные права и обязанности начальников таможенных округов. Из содержания этого раздела можно составить себе представление об организации деятельности таможенной системы.

Начальник округа обязан был наблюдать за порядком управления таможенных постов и застав, за точным исполнением регламента установленных вышестоящими органами, следить за добросовестностью исполнения обязанностей таможенными чиновниками. Начальники Округов обязаны были наблюдать за тем, чтобы торгующие про портах и пограничных таможах по делам торговли получали законное и скорейшее таможенное оформление. А также начальники таможенных округов получали все сведения о конфискации товаров и задержании и в установленном порядке предоставляли данные сведения департаменту внешней торговли министерства финансов.

Начальнику таможенного округа предоставлялось право в случае нарушения таможенного регламента чиновником таможенного ведомства арестовать подобного чиновника и предоставить в департамент внешней торговли с последующей его передачей в суд для производства правосудия. Также им предоставлялось право предоставлять отпуск таможенным чиновникам на срок от 8 дней до 4 месяцев. Начальнику таможенного округа также предоставлялось право на представление подчиненных чиновников к государственным наградам перед департаментом внешней торговли. При определенных обстоятельствах начальнику таможенного округа предоставлялось право производить внезапную ревизию в Таможенных постах и заставах.

Таким образом, можно сделать вывод, что Устав по Азиатской торговле от 1817 года утвердил четкую систему таможенных органов в восточной части Российской империи, которые были строго подчинены центральному аппарату управления. В этот период была разработана строгая система подчиненности и соподчиненности таможенных учреждений, четко определены функции каждого из элементов этой системы и обязанности всех чиновников. Все эти мероприятия проходили во взаимосвязи с общей тенденцией усиления бюрократизации государственного управления.

1. Аграшенков, А.В. Таможенная служба в России в период модернизации: историко-правовой и политический аспекты // Ученые записки Санкт-Петербургского филиала имени В.Б. Бобкова Российской таможенной академии. 2005. N 4. С. 18-26.

2. Аграшенков, А.В. Таможенные уставы и тарифы – основа таможенного законодательства Российской империи в XIX в. / А.В. Аграшенков // Ученые записки Санкт-Петербургского филиала им. В.Б. Бобкова Российской таможенной академии. – 2004. – № 2 (22). – С. 59-66.

3. Балковская, В. Г. Таможенная служба в системе управления российского государства (XVI-XVIII вв.): монография / В. Г. Балковская, науч. ред. Н.А. Беляева. – Владивосток: РИО Владивостокского филиала Российской таможенной академии, 2011. – 280 с.

4. Боков, К.И. Становление и развитие таможенного дела и таможенного законодательства в России в XIX – начале XX века: монография / К.И. Боков. – М.: Проспект, 2015. – 176 с.

5. Таможенный устав по Азиатской торговле от 30 мая 1817 г. // ПСЗРИ. Т. XXXIV. № 26 894. С. 328-348.

6. Таможенный устав по Европейской торговле от 14 декабря 1819 г. // ПСЗРИ. Т. XXXVI. № 28 030. С. 417-500.

УДК 34.038.1

Проблемы и перспективы нормопроектирования в государствах переходного типа на федеральном и региональном уровне

Пономарёва Маргарита Алексеевна,
бакалавр 1 курса, кафедра частного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: ponomareva.margarita.00@mail.ru; тел.: +79662760150
ул. Державина 57, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Полякова Анастасия Сергеевна,
аспирант 1 курса, кафедры теории и истории российского и зарубежного права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: an.poliakova2012@yandex.ru; тел.: +79662703913
ул. Державина 57, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Для государств переходного типа довольно актуальна проблема правотворчества. Поскольку в указанный период осуществляется формирование новой правовой базы, отвечающей реалиям правового развития. В переходной России также осуществляется качественная и количественная переработка нормативно – правовой базы, в целях ее упорядочения и совершенствования. Но данный процесс сопровождают, свойственные государствам такого типа, проблемы, которые проявляются на всех уровнях, как на федеральном, так и на региональном.

Ключевые слова и словосочетания: закон, верховенство закона, правотворчество, коллизия, правовое государство, законность.

Problems and perspectives of design standards in the countries in transition at the federal and regional levels

Ponomareva Margarita Alekseevna
bachelor of the 1st year, Department of Private Law
Vladivostok state university of economy and service
Russia. Vladivostok

Polyakova Anastasiya Sergeevna,
graduate of the 1st year, department of theory and history of the Russian and foreign law
Vladivostok state university of economy and service
Russia. Vladivostok

For countries in transition rather urgent problem of lawmaking. Since in this period it carried out the formation of a new legal framework that meets the realities of legal development. The transition of Russia also made qualitative and quantitative processing of legal and regulatory framework, with a view to streamlining and improving. However, this process is accompanied by peculiar states of this type, problems that manifest themselves at all levels, both at the federal and regional.

Keywords: law, rule of law, law-making, conflict, state of law, legality.

В транзитивных государствах проблема нормопроектирования стоит довольно остро. Это обусловлено тем, что в данный период происходит значительная «перекройка» политико – правовых институтов. Эти институты характеризуются неустойчивостью и нередко противоречивостью, которая может выражаться, в дублировании полномочий различными органами государства, появление «мертвых» норм. Например, ведущий научный сотрудник Института проблем правоприменения Европейского университета в Санкт-Петербурге Кирилл Титаев в одном из интервью отметил следующее: «Неработающие законы — это не уникальная российская ситуация. В любой стране есть законы, которые работают и которые работают серединка на половинку» [1]. В современной российской действительности наблюдается кризис правопонимания, заложенный отказом от единой марксистско-ленинской методологии и теоретическим агломератом конституционного правопонимания. Российское право переживает переходный период, заключающийся в полной смене существующих установок и переосмыслении базовых ценностей [7]. Господствовавший в советское время нормативный подход оказался неспособным описать всю сложность и многогранность феномена российского права, как с точки зрения его сущности и содержания, так и с формальных позиций.

Одним из негативных факторов, препятствующих качественному нормопроектированию в России является неинститутоализированный лоббизм. За два десятилетия радикальной трансформации российского общества лоббизм получил качественно новый виток развития. В Советском Союзе существование лоббизма отрицалось, и считалось, что лоббизм присущ только капиталистическим системам. Однако нужно понимать, что своеобразной формой лоббизма в СССР являлся корпоративизм, т. е. представительство интересов через официально разрешенные общественные объединения, чаще всего – по профессиональному признаку. Лоббизм имеет довольно широкий спектр негативных последствий, он нуждается в детальной правовой регламентации, установлении юридических рамок деятельности лоббистов. Подобный вид деятельности в России требует легальной институционализации, подобно опыту иностранных государств. В США, например, существует институт рестрирования лоббистов (т.е. лоббист сначала должен подать заявку на внесение себя в специальный реестр лоббистов, раскрыть о себе целый ряд сведений, а уже потом получает право вести лоббистскую деятель-

ность). Эта американская особенность вызвана тем, что в США традиционно очень сильно развит рынок лоббистов-консультантов как профессиональных агентов, которые действуют в интересах не своих, а третьих сторон (клиентов). В Европе, и в России тоже, такие услуги развиты значительно меньше - у нас в основном лоббизм осуществляется самими носителями интересов (компаниями, предпринимателями) напрямую.

На современном этапе развития, в условиях формирования институтов гражданского общества, роста плюрализма в политической системе и дифференциации групп интересов, мобилизация групповых усилий с целью влияния на решения государственной власти является обыденной практикой. Например, в зависимости от того, в какой ветви власти «решается вопрос», можно выделить законодательное, исполнительное и судебное лоббирование. Так, перед выборами в Федеральное Собрание Российской Федерации в декабре 1993 года предприниматели ставили своей целью формирование политического лобби, придя к власти, в законодательных структурах защищало бы свободу частной собственности и торговли [2, с.60]. В России не раз предпринимались попытки принятия специального закона о лоббистской деятельности. Но «продать» закон через парламент так и получилось. В Министерстве экономического развития снова разработан законопроект, регламентирующий взаимоотношения чиновников с представителями различных организаций. Руководители из числа государственных и муниципальных служащих обязаны будут отчитываться о встречах с гражданами, которые представляют интересы различных коммерческих, общественных, политических (включая иностранные) структур. По плану, закон должен быть принят в первом полугодии 2015 года.

В России действует большое количество законов, иных нормативных актов, многие из которых попросту не работают, а другие то и дело вступают в противоречия друг с другом. Особые нарекания вызывает низкое качество законов. Такое явление объясняется многими факторами. Это, не в последнюю очередь, весьма слабая, а в большинстве своем – вовсе отсутствующая специальная правовая подготовка. В последнее время все чаще говорят о необходимости общегосударственной программы законотворчества. Она позволила бы исключить неоправданное отсутствие одних законов и наличие других, исключить несогласованность и противоречие нормативного массива, повысить качество подготавливаемых актов. Целесообразно принять подобную программу на весь пятилетний срок деятельности Государственной Думы отечественных законодателей – депутатов Государственной Думы и членов Совета Федерации. Медведев Д.А. в одном из интервью ИТАР-ТАСС отметил также, что «впервые верховенство права, законность стали идеологическими началами долгосрочного развития, принципами, определяющими построение всей системы общественных отношений, впервые не политическая целесообразность, не высшая воля, не произвольная неограниченная власть государства, а закон был объявлен базовым принципом жизни и развития страны» [3]. В связи с этим законодателю следует обратить внимание на соответствие положений Конституции РФ общественному сознанию, на способность последней удовлетворять потребности и интересы личности, а также являются ли нормы Конституции РФ исчерпывающими для законодателя в процессе правотворчества. Нынешний премьер-министр также считает, что формирование и изменение управленческих технологий должно происходить в конституционных рамках.

Несоответствие региональных законов Конституции РФ и федеральным законам, в том числе вторжение субъектов в сферу исключительного ведения Российской Федерации, ограничение конституционных прав и свобод граждан, стало распространенным явлением, особенно в 90-х годах [4]. В ряде случаев это вызвано экономическими и иными проблемами регионов, несовершенством федерального законодательства. Нередко проблема упирается в то, что до сих пор не завершено разграничение компетенции между федеральным центром и субъектами Федерации. Последние на свой страх и риск принимают правовые акты, не совпадающие с федеральными законами. Нельзя сбрасывать со счетов и амбиции региональных элит, особенно в вопросах, связанных с регулированием финансовых потоков и материальных ресурсов. Виктор Горчаков, спикер приморского парламента, отметил, что «прошедший 2014 год определил направления развития Приморья на ближайшие годы. Вся наша законотворческая деятельность отчетного периода сопрягалась со ставкой руководства страны на ускоренное развитие Дальневосточного региона и формированием единого правового пространства, регулирующего действие законов о территориях опережающего развития и свободном порте Владивосток. Краевые депутаты в минувшем году активно включились в реализацию первоочередных мероприятий по обеспечению устойчивого развития экономики и социальной стабильности в обстановке санкций. Особое внимание краевые парламентарии уделяли созданию условий для благоприятного бизнес-климата, привлечения инвестиций в экономику края, оказанию помощи в развитии малого и среднего бизнеса» [5].

1. Бондарь Н.С. Судебный конституционализм в России в свете конституционного правосудия. М.: Норма; ИНФРА-М, 2011. С. 237–240. 8

2. Виктор Горчаков: «Вся наша законотворческая деятельность направлена на ускоренное развитие Дальневосточного региона» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://deita.ru/news/politics/22.04.2015/4883764-viktor-gorchakov-vsya-nasha-zakonotvorcheskaya-deyatelnost-napravlena-na-uskorennoe-razvitiye-dalnevo/>

3. Говердовский Ю. За единое правовое пространство. Местное законодательство // Парламентская газета. 2006. 17 апреля.

4. Концепции развития российского законодательства / Под ред. Т.Я. Хабриевой, Ю.А. Тихомирова, Ю.П. Орловского. М., 2004

5. Крусс В.И. Юридические предпосылки и перспективы конституционализма российского законодательства // Конституционное и муниципальное право. 2008. № 5. С. 2–5.
6. Малько А. В. Лоббизм и право // Изв. Вузов. Правоведение. – 1995. – №.
7. Медведев: правительство должно планировать законотворчество, руководствуясь Конституцией [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tass.ru/politika/824342>
8. Честнов И.Л. Правопонимание в эпоху постмодерна. СПб.: ИВЭСЭП, Знание, 2002.
9. Это наша общая болезнь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://lenta.ru/articles/2014/06/03/zakony/>

УДК 340.1

Развитие таможенного законодательства России в первой четверти XIX века

Попович Алексей Юрьевич,
бакалавр 3 курса, кафедра теории и истории государства и права
Владивостокский филиал Российской таможенной академии
Россия. Владивосток
E-mail: vfirta.edelweiss@mail.ru; тел.: +79243345516
ул. Стрелковая, 16-б, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690034

Представленная работа является опытом самостоятельного анализа состояния нормативной базы таможенного дела в первой четверти XIX в. Охарактеризована система источников права, круг общественных отношений, урегулированных ими. Источниковую базу исследования составили акты таможенного законодательства из Полного собрания законов Российской империи (Собрание 1).

Ключевые слова и словосочетания: таможенное законодательство, Российская империя, таможенная служба.

The Development of the Russian Customs Legislation in the first quarter of the 19th Century

Popovich Aleksei Yurevich,
bachelor of the 3rd year, department of Law and State Theory and History,
Vladivostok Branch of the Russian Customs Academy
Russia. Vladivostok

The paper presents the experience of the independent analysis which is devoted to the normative basis for Customs in the first quarter of the 19th century. The author characterizes the system of sources of law, as well as the circle of public relationships regulated by them. Material for the research includes the acts of the customs legislation from the Complete Collection of Laws of the Russian Empire (Collection 1).

Keywords: customs legislation, Russian Empire, Customs Service.

Таможенное законодательство является сложным нормативным комплексом, формировавшимся на протяжении нескольких веков. На его состояние влиял общий уровень юридической техники и развития отечественного права, существовавшая на определенном этапе модель государственного управления [3, с. 96]. Оформление таможенного законодательства в особый нормативный комплекс было начато в Московском централизованном государстве и завершено в Российской империи XVIII в. [4, с. 37]. В XIX в. российское законодательство приобрело системный характер, в основе системы лежала юридическая сила нормативного правового акта.

Одна из первых попыток комплексной реконструкции состояния таможенного законодательства Российской империи в XIX в. предпринята К.И. Боковым [5]. Вместе с тем, в его работе недостаточно уделено вниманию характеристике развития нормативной базы таможенного дела в специфических условиях первой четверти XIX века в правление императора Александра I. Это с одной стороны выразилось в проведении министерской реформы центрального управления, а с другой – во вступлении в завершающую стадию работ по систематизации российского законодательства. Поэтому, безусловно, выбранный нами исторический период с 1801 по 1825 гг. представляет значительный интерес для исследователей отечественного права.

Целью настоящего исследования было проведение комплексного анализа состояния нормативной базы таможенного дела в первой четверти XIX в. Источниковую базу исследования составили акты таможенного законодательства из Собрания I Полного собрания законов Российской империи, вошедшие в тома XX-XL. В процессе работы нами было выявлено 356 нормативных правовых актов указанной направленности.

На первом этапе исследования нами было проведено изучение качественного состояния нормативной базы таможенного дела. Было установлено, что на систему источников таможенного права в тот период значительное влияние оказало реформирование центрального государственного аппарата управления. В частности,

создание в 1810 г. Государственного совета привело к появлению такой формы нормативных актов как «Высочайше утвержденные Мнения Государственного Совета», имевшие юридическую силу законов; упразднение Коммерц-коллегии и создание Таможенного отделения Департамента внешней торговли Министерства финансов привело к усложнению системы подзаконных актов.

В целом, с учетом ранее принятых, система источников таможенного законодательства в пореформенный период по юридической силе приобрела следующий вид: Таможенный устав; акты императора – Манифесты и именные указы; кодифицированные акты учредительного характера – Учреждения и Положения; Высочайше утвержденные Мнения Государственного совета, имевшие значение текущих законов; указы Правительствующего Сената; Положения комитета министров, Записки министра финансов по таможенной части. Данные акты обладали разной юридической силой (так как принимались высшими и центральными органами власти), а также регулировали общественные отношения различного уровня.

Круг общественных отношений, урегулированных таможенным законодательством, в тот период в значительной мере приблизился уже к современному пониманию предмета отрасли. Важную группу источников составили акты учредительного характера, определявшие статус и закреплявшие систему таможенных органов различного уровня.

На основе анализа нормативной базы нами выявлены следующие тенденции: стремление к укрупнению уже существующих таможен и усложнению их штатной организации [8, с. 492]; создание системы таможенных учреждений во вновь присоединенных территориях [12, с. 944]; выстраивание иерархических связей внутри таможенной системы, выражавшееся в подчинение мелких таможен и застав более крупным (в частности, все уральские таможни были подчинены Оренбургской [7, с. 1298]. По нашему мнению, первые две тенденции были обусловлены ростом территории Российской империи, стремлением защиты государственной границы и организации нормальной внешней торговли с сопредельными странами. Эту особенность развития таможенной системы в XIX в. особо отмечает В.В. Аграшенко как фактор геополитического развития [1, с. 19].

Общей тенденцией развития таможенной системы являлось продолжение процессов централизации. Вместе с тем, можно отметить наличие законодательных актов, закреплявших особое место отдельных таможен в таможенной системе. Это можно увидеть на примере Одесской таможни, которая имела особенно льготный таможенный тариф, должна была содержать за счет своих средств порт и подчиняться в этом вопросе военному Генерал-губернатору Одессы [9, с. 26]. А с 1817 года данный город получил статус порто-франко [13, с. 210].

Интересной тенденцией государственного развития первой четверти XIX в. было сохранение организационного своеобразия Европейской и Азиатской составляющих таможенной системы. Это своеобразие закреплялось уже на центральном уровне – внутри таможенного отделения департамента внешней торговли Министерства финансов изначально существовали стол по Европейской торговле и стол по Азиатской торговле. В дальнейшем с период с 1811 по 1817 гг. были учреждены таможенное управление по Европейской торговле [14, с. 683], таможенное управление по Азиатской торговле [15, с. 329]. При создании последнего была прописана вся вертикаль власти в таможенных органах: министр финансов лично назначал начальников округов; чиновники при начальниках округов, управляющие таможен поступали на службу и увольнялись по представлению Департамента Внешней торговли министром финансов; назначение и увольнение прочих служащих производил сам начальник соответствующего округа, только досмотрщиков могли уволить таможни в которых они непосредственно работали.

Интересный эксперимент был начат в июне 1812 г., когда для борьбы с контрабандой было учреждено Контрольное Таможенное управление по сухопутной западной границе [6, с. 359], чьи функции в значительной мере напоминают современную оперативную таможню. Однако Отечественная война не дала развернуть этот эксперимент в полном объеме, а вскоре контрольные таможни были упразднены [11, с. 243].

Важнейшее значение для развития таможенной системы стало принятие нового таможенного устава. Особое значение таможенного устава в регулировании таможенного дела отмечал А.В. Аграшенко, по его мнению, таможенные уставы обеспечивали стройность правовому регулированию таможенного дела [2, с. 61]. Первый кодифицированный акт в сфере таможенного дела был принят еще в 1755 г. и с тех пор занимал ведущее место в системе источников. Однако за время, прошедшее с момента вступления его в юридическую силу, многие нормы его устарели. В 1810-х гг. было принято решение сменить ведущий кодифицированный акт. Однако организационный дуализм в развитии таможенной системы наложил отпечаток и на состояние нормативной базы: был принят не один, а два таможенных устава.

Реформирование законодательства было начато с урегулирования порядка Азиатской торговли, в связи с чем в 1817 г. был разработан и принят Таможенный устав по Азиатской торговле [11, с. 334], а в 1819 г. было обновлено законодательство для Европейской торговли: в ноябре-декабре были приняты Таможенный устав и таможенный тариф [16, с. 383]. Таможенный устав 1819 г., как и его предшественник, имел комплексный характер, урегулировав большой спектр общественных отношений, причем не только касающихся торговых (экспортно-импортных) отношений, организации международной торговли и охраны государственной безопасности, но и в сфере государственного управления, государственной службы, судоходства. Впервые все таможни были разделены на четыре класса в зависимости от своих функций и специфики товаров, провозимых через них в Россию. Строго регламентирован штат «таможенной стражи» – 10-15 человек, и расстояние между заставами – 15 верст. Основное место в данном документе занимало: порядок прохождения таможенного досмотра, реестр товаров запрещенных к ввозу (впервые в качестве самостоятельных предметов контрабанды выделил иг-

ральные карты, фальшивые российские монеты и российские ассигнации), раскрыто понятие утайки таможенных пошлин. Таможенный устав по Азиатской торговле описывал интересную, до того нигде не применявшуюся процедуру: возможности в случае неподачи купцом прошения о досмотре в течение трех месяцев возможности таможенникам самим, проведя осмотр товаров продать их с аукциона. При этом хозяину этих товаров, в случае отсутствия среди них запрещенных, давали возможность в течение 10 лет забрать 99% денежных средств от вырученных товаров.

Другой тенденцией развития таможенной системы было усовершенствование его региональной организации: были образованы таможенные округа. Акты законодательства сохранили факты изменения границ этих округов [10, с. 533].

Анализируя все выше изложенное можно прийти к выводам, что реформировании центрального аппарата управления повлияло и на структуру таможенных органов, подтолкнув их к усложнению организационной структуры, усилению линейной соподчиненности. Наметились интегративные процессы в сфере таможенного регулирования между Россией и рядом европейских стран (введение равных пошлин на товары, одинаковый перечень запрещенных к ввозу предметов). Российское таможенное законодательство официально было разделено на Европейское и Азиатское. Изменения, которые претерпело законодательство в данной сфере, позволяют нам говорить о таможенных органах, как одном из важнейших институтов государства.

1. Аграшенков, А.В. Таможенная служба в России в период модернизации: историко-правовой и политический аспекты / А.В. Аграшенков // Ученые записки Санкт-Петербургского филиала имени В.Б. Бобкова Российской таможенной академии. – 2005. – № 4. – С. 18-26.

2. Аграшенков, А.В. Таможенные уставы и тарифы – основа таможенного законодательства Российской империи в XIX в. / А.В. Аграшенков // Ученые записки Санкт-Петербургского филиала им. В.Б. Бобкова Российской таможенной академии. – 2004. – № 2 (22). – С. 59-66.

3. Балковская, В.Г. История российского таможенного законодательства: учеб. пособие. /В.Г. Балковская. – Владивосток: РИО Владивостокского филиала Российской таможенной академии, 2009. – 116 с.

4. Балковская, В.Г. Правовая база деятельности таможенных учреждений в Российской империи (XVIII вв.) / В.Г. Балковская // Закон и право. – 2012. – № 11. – С. 35-39.

5. Боков, К.И. Становление и развитие таможенного дела и таможенного законодательства в России в XIX – начале XX века: монография / К.И. Боков. – М.: Проспект, 2015. – 176 с.

6. Высочайше утвержденное учреждение Контрольного Таможенного управления по сухопутной западной границе, с приложением штатов оного от 17 июня 1812 г. // ПСЗРИ. Т. XXXII. № 25 146. С. 357-362.

7. О бытии всем заставам по Уральской линии под ведомством Оренбургской таможи: Именной указ, данный Сенату от 11 октября 1807 г. // ПСЗРИ. Т. 29. № 22644. С. 1298.

8. О примерном штате для Бухтарминской таможи: указ министра Коммерции от 6 марта 1803 г. // ПСЗРИ. Т. 27. № 20654. С. 492-493.

9. О продолжении на 25 лет дарованной городу Одессе льготы; об освобождении сего города навсегда от постол; об употреблении десятой части таможенных сборов для содержания гавани в Одессе: Именной указ, данный Сенату от 24 января 1802 г. // ПСЗРИ. Т. 27. № 20121. С. 25-27.

10. О разделении Оренбургского таможенного округа на Оренбургский и Сибирский: Именной указ, данный Сенату от 21 сентября 1824 г. // ПСЗРИ. Т. XXXIX. № 30 064. С. 533.

11. Об уничтожении контрольных таможен, застав и вообще Контрольного таможенного управления: Сенатский указ по положению комитета министров мая 15: от 15 июля 1815 г. // ПСЗРИ. Т. XXXIII. № 25 902. С. 243.

12. Об учреждении в Грузии таможенных застав, по переведении Моздокской таможенной заставы в прочнокопанную крепость: Именной указ, данный Сенату от 23 октября 1803 г. // ПСЗРИ. Т. 27. № 21002. С. 944-945.

13. Об учреждении Порто-франко в Одессе: манифест от 16 апреля 1817 г. // ПСЗРИ. Т. XXXIV. № 26 792. С. 208-211.

14. Об учреждении таможенного управления по Европейской торговле: манифест от 24 июня 1811 г. // ПСЗРИ. Т. XXXI. № 24 684. С. 681-685.

15. Таможенный устав по Азиатской торговле от 30 мая 1817 г. // ПСЗРИ. Т. XXXIV. № 26 894. С. 328-348.

16. Таможенный устав по Европейской торговле от 14 декабря 1819 г. // ПСЗРИ. Т. XXXVI. № 28 030. С. 417-500.

ПОЛИТИЧЕСКОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ РОССИЙСКОГО ДАЛЬНЕГО ВОСТОКА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

УДК 94:656 (571.6)

Опыт и проблемы регулирования приграничных автотранспортных коммуникаций между российским Дальним Востоком и КНР в начале XXI века

Бабко Данил Сергеевич,
бакалавр 1 курса, кафедра государственного и муниципального управления и права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: dan056@mail.ru; тел.: 89510135230
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Лаврентьев Александр Валентинович,
кандидат исторических наук, доцент, кафедра государственного и муниципального управления и права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: lavrist@list.ru; тел.: 89146763787
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Проанализированы факторы, влиявшие на процесс формирования системы приграничных транспортных коммуникаций российского Дальнего Востока и провинций КНР.

Ключевые слова и словосочетания: *международные отношения, транспорт, либерализация, социально-экономические процессы, регион.*

Experience and problems of border control road communications between the Russian Far East and China at the beginning of the XXI century

Babko Danil Sergeevich,
bachelor of the 1st year, state and municipal management and law department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Lavrentev Aleksandr Valentinovich,
candidate of historical sciences, associate professor, state and municipal management and law department
Vladivostok State University of Economics and Service Russia. Vladivostok

The analyses the factors, which influenced the process of the establishment of the system of border transport communications between the Russian Far East and Chinese People's Republic

Keywords: *international relations, transport, liberalization, socio-economic processes, region.*

Одной из ключевых проблем в диалоге с КНР является преимущественно однообразный и инерционный характер транспортных связей. Поэтому анализ сложного спектра обстоятельств организации международных коммуникаций в какой-то мере выявляет причины их нынешнего не вполне адекватного современным вызовам состояния и, в конечном итоге, может способствовать внесению изменений в планы по дальнейшему совершенствованию сообщений.

Политика «перестройки» в СССР и модернизации в КНР способствовали снижению напряженности после пограничного конфликта конца 1960-х годов и привели к нормализации отношений. Несмотря на первоначальное отсутствие фундаментальной договорно-правовой базы советско-китайского сотрудничества, активизировались приграничные торгово-экономические контакты. Для их надлежащего обслуживания приоритетным становилось налаживание регулярных грузовых и пассажирских перевозок.

После окончательного распада централизованной социалистической системы развитие международных связей российского Дальнего Востока становилось уже не столько перспективным направлением, сколько во многом чуть ли не единственной возможностью стабилизации жизни населения. Ведущее место сохраняли приграничные связи с КНР. Они позволили оставшейся без работы довольно значительной части населения заняться мелким предпринимательством в форме так называемого челночного бизнеса и в условиях кризиса обеспечивать регион необходимыми товарами широкого потребления, а также гражданам обеих стран приезжать в соседнее государство с культурно-познавательными целями.

Однако пограничные пункты пропуска нередко оказывались под влиянием сомнительных, как правило, маскировавшихся под предпринимательские организации, структур. В ситуации социально-экономической нестабильности и правовой неразберихи допускались многочисленные нарушения с явным криминальным и коррупционным оттенком. Передача местным администрациям права взимания сборов (на развитие приграничной инфраструктуры) не давала ощутимых результатов: к 2001 г. обеспеченность автомобильных переходов на границе с КНР служебными помещениями и техническими средствами таможенного контроля составляла 72%; связью – 64%; вычислительной техникой – 60% [3, с. 39].

В ходе относительной стабилизации и замедления темпов хозяйственной стагнации с начала 2000-х гг. в очередной раз предпринимаются меры по усилению внешнеэкономической направленности государственной политики. Более пристальное внимание начинает уделяться региональным аспектам международных связей. Одной из первоочередных задач в новой внешнеполитической концепции России объявлялось развитие дружественных отношений с Китаем; приведение масштабов экономического взаимодействия в соответствие с уровнем политических отношений [2].

Для улучшения работы пунктов пропуска была принята федеральная целевая программа «Государственная граница Российской Федерации» на 2003-2010 гг. В 2007 г. образуется специальное Агентство по обустройству государственной границы с дирекцией по строительству и эксплуатации (Росгранстрой). Была создана сеть соответствующих территориальных управлений, в том числе и на Дальнем Востоке. [4, с. 76]. С 2008 г. законодательно изменялся порядок организации и функционирования пунктов пересечения границы. Новые правила расширяли потенциальные возможности для их организации, усиливая вместе с тем формальные требования к соответствию и работе.

С учетом предполагаемой интенсификации международных контактов возобновлялись переговоры с представителями транспортных структур КНР о необходимости совместного развития объектов приграничной инфраструктуры. Масштабная модернизация автомобильных объектов закреплялась в «Программе сотрудничества между регионами Дальнего Востока и Восточной Сибири Российской Федерации и Северо-Востока Китайской Народной Республики», подписанной главами обеих стран в 2009 г. и рассчитанной до 2018 г. Она ориентирована на транспортировку в китайские провинции сырья и его последующий реэкспорт в дальневосточные районы. Ряд мер предусматривает создание оптимального доступа к китайским курортным зонам российских туристов [5].

Наметилась поступательная динамика роста объемов российско-китайских автотранспортных перевозок. Не повлек за собой длительного спада в этом сегменте сотрудничества мировой экономической кризис. Так, общий объем перемещенных автомобильным транспортом грузов между Россией и Китаем в 2010 г. по сравнению с 2009 г. увеличился на 8,4%. За 5 месяцев 2011 г. перевозки увеличились по сравнению с аналогичным периодом 2010 г. уже на 33 %. [1].

Вместе с тем, сохранялись весомые препятствия для совершенствования приграничных (в том числе и автомобильных) связей. Для их преодоления требовался переход уже на другой, более качественный уровень российско-китайского диалога. Однако системных и последовательных изменений в этом направлении происходило недостаточно.

Негативное влияние оказывает отсутствие специальной законодательной основы для полноценных контактов субъектов РФ с территориями сопредельных государств. Отдельные международные договоры и соглашения не сформировали общего механизма взаимодействия. В отечественной правовой сфере до сих пор отсутствуют устойчивые характеристики таких понятий как: приграничное сотрудничество и его участники, приграничный субъект и соответствующее муниципальное образование. Существует острая необходимость с одной стороны унифицировать нормативную базу, касающуюся этих вопросов, а с другой – определить масштаб самостоятельности регионов и местных администраций в ходе осуществления социально-экономических связей с зарубежными соседями.

Принятие обсуждаемого длительного время законопроекта, регулирующего эти аспекты, пока не случилось. Администрациями различного уровня не только не используется важное конкурентное преимущество приграничного положения, но зачастую в еще большей мере наблюдается сохранение депрессивных явлений, вызванных еще распадом СССР.

Пробелы в международном законодательстве сдерживали организацию прямых маршрутов к крупным деловым и культурным центрам сопредельных провинций КНР. Транспортировка из КНР остается довольно хлопотным делом также по причине неучастия Китая в международной таможенной конвенции по автомобильным перевозкам (МДП), которая предусматривает единое документационное обеспечение процесса передвижения. Поэтому, несмотря на видимое преобладание в общей структуре приграничных сообщений отечественных перевозчиков большая часть материально-организационных издержек и разного рода рисков несет российская сторона. Ограниченность проезда и длительные таможенные процедуры вынуждают привлекать два транспортных средства: одно доставляет товар или пассажиров к пограничной зоне, а другое (после очередной перегрузки) уже на российский Дальний Восток.

В связи с этим, среди российских специалистов, занимающихся рынком международных перевозок, бытует мнение об ошибочности создания многочисленных непаритетных переходов на российско-китайской границе, неоправданности затрат на их содержание при постоянном дефиците средств и непрозрачности их распределения. Использование механизмов государственно-частного партнерства в сфере организации и со-

вершенствования международных автомобильных коммуникаций замедляется из-за отсутствия четких правовых гарантий для потенциальных инвесторов. Соответствующие сборы, устанавливаемые за пересечение границы, не имеют четких критериев взимания. Они не учитывают в полной мере конъюнктуру международных перевозок, продолжая к тому же уходить часто не по назначению.

1. В Китае состоялось пятнадцатое заседание Подкомиссии по сотрудничеству в области транспорта Комиссии по подготовке регулярных встреч глав правительств России и Китая. [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: http://www.mintrans.ru/news/detail.php?ELEMENT_ID=16571&phrase_id=1456916

2. Концепция внешней политики Российской Федерации: Утв. Президентом РФ 28 июня 2000 г. // Российская газета. - №133. - 2000. - 11 июля.

3. Лаврентьев А.В. Приграничная транспортная система сообщений между российским Дальним Востоком и КНР (вторая половина 1980-х – 1990-е годы). // Гуманитарные исследования в Восточной Сибири и на Дальнем Востоке. – 2009. - №. 4. – С. 36-41.

4. Лаврентьев А.В., Медведева Л.М. Тенденции развития международных транспортных связей России и АТР (2000-2012 гг.) // Клио. Журнал для ученых. 2014. № 12. С. 74-80.

5. Стратегическое планирование в регионах и городах России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.inesnet.ru/2010/10/strategicheskoe-planirovanie-v-regionax-i-gorodax-rossii-2/>.

УДК: 34.331

Мотивации студентов в процессе практико-интегрированного обучения

Богач Александр Сергеевич,
бакалавр 3 курса, кафедра экономики и менеджмента
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: dela-sktl@mail.ru; тел.: +79242433024
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Ерохин Владислав Эдуардович,
бакалавр 3 курса, кафедра экономики и менеджмента
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: vlado9412@mail.ru; тел.: +79841982061
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Меженин Никита Игоревич,
бакалавр 3 курса, кафедра экономики и менеджмента
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: nmezhenin@gmail.com; тел.: +79147051415
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Мотивацию трудовой деятельности осложняет наличие на рынке труда представителей сразу трёх поколений, различающихся своими ценностными ориентирами и мотивационной структурой. Особое внимание работодателей привлекает поколение Y, так как сейчас представители именно этого поколения наиболее массово вливаются в трудовые ресурсы страны. Внедрение в университетах программ практико-интегрированного обучения в рамках модели «государство – бизнес - ВУЗ», позволяющего студентам развивать профессиональные компетенции в реальных бизнес-условиях, требует подробного изучения мотивов их учебно-трудовой деятельности.

Ключевые слова и словосочетания: поколения BB, X и Y; потребности; компетенции; трудовая мотивация; стимулирование; экономика, основанная на знаниях; практико-интегрированное обучение.

Motivating students within practice-integrated learning

Bogach Aleksandr Sergeevich,
bachelor of the 3rd year, Department of Economics and Management
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Erohin Vladislav Sergeevich,

bachelor of the 3rd year, Department of Economics and Management
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Mezhenin Nikita Igorevich,
bachelor of the 3rd year, Department of Economics and Management
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Present day labor motivation has become much more complicated due to competition of three generations, characterized by difference in their values and motivations, in the labor market. Employers' attention to Generation Y employees is justified by its intensive inflow into active labor force of the country. Facilitating development of students' work-oriented competencies as a result of their involvement into real business environment, practice-integrated learning initiated by universities within the "government – business - university" model requires investigation of students' motivation to study and work.

Keywords: Generations BB, X and Y; needs; competencies; labor motivation; stimulating; knowledge-based economy; practice-oriented learning.

Сегодня на рынке труда одновременно присутствуют представители четырех трёх поколений: поколение бэби-бумеров (BB) и поколения X и Y. Для каждого из них характерна своя системы ценностей и свои приоритеты, что оказывает серьёзное влияние на выбор способов их трудовой мотивации в условиях новой экономики.

Несмотря на то, что представители поколения бэби-бумеров (1943–1963) постепенно покидают рынок труда, выходя на пенсию, они не признают свой возраст, стремясь оставаться вечно молодыми. Они с удовольствием занимаются спортом, путешествуют и готовы передавать свои знания и ценности другим. Они заинтересованы в личностном росте, что означает совместный успех. Эффективная мотивации таких сотрудников требует создания условий, подчёркивающих их значимость для компании, обращение с ними с как ещё перспективными сотрудниками, активное общение и обмен информацией, поощрение их трудовых усилий, дисциплины и преданности своей компании.

Для поколения X (1963–1983) характерны отсутствие стабильности и потребность в постоянных изменениях. Эти сотрудники характеризуются исключительной самостоятельностью, высоким интересом к новым областям знаний, к постоянному изменению своей среды. Они любят учиться – обучение через всю жизнь (long-life-learning) это о них. Ключевые ценности представителей этого поколения – индивидуальный успех и профессиональные достижения, интеллект и компетентность. Эффективность мотивации сотрудников поколения X зависит от умения руководителей уважать их «территорию», их личное и рабочее пространство, давать им возможность учиться, повышать свою квалификацию и профессионализм.

Поколение Миллениум, или поколение Y (1983–2003) – поколение новых россиян, которому пришлось столкнуться с явным социальным неравенством. На долю поколения выпала «перестройка» и не ограниченная морально-нравственными нормами предыдущих поколений свобода. «Затерявшись» на перепутье двух разных эпох, на границах стран и континентов, на пространствах новейших технологий и компьютерных игр, это поколение мобильно, контактно, создаёт многочисленные виртуальные сообщества, стремится к собственной идентификации на фоне поколений своих родителей, бабушек и дедушек. Их трудовая мотивация должна предусматривать совместную разработку целей и плана развития при условии предоставления им полной свободы в выборе вектора этого развития, обсуждение их личного вклада в успех компании, максимальную адаптацию рабочей среды к их «свободолюбивым» потребностям, выделение их достижений, значимости и заслуг перед организацией и руководством [2].

Особое внимание работодателей к поколению Y вполне объяснимо – ведь, по мнению экспертов, поколение Y – главная надежда и опора современных компаний, поскольку ему присущи высокий уровень технической грамотности, увеличение объёмов работы, выполняемой дистанционно (на дому), постоянное стремление пополнять свои знания. Предполагается, что став через 5-10 лет основным источником рабочей силы, они смогут поднять экономику, основанную на знаниях, на новый уровень, перенеся настойчивость, работоспособность и революционность предыдущих поколений и соединив их со своей «свободой передвижения» в новейших технологиях. Несмотря на то, что представители этого поколения не готовы начинать свою карьеру с самых низких позиций и годами ожидать продвижения по службе, они наиболее привлекательны для работодателей в условиях повышенного спроса на сотрудников сферы обслуживания и менеджеров среднего звена, обусловленного развитием сервисной экономики [3].

Выступая новатором в сфере высшего профессионального образования, Владивостокский государственный университет экономики и сервиса (ВГУЭС) решил предоставить своим студентам, представителям поколения Y, возможность стать более востребованными на рынке труда в условиях конкуренции трёх поколений. Возможность приобрести необходимые практические навыки работы и трудоустройства предоставлена студентам в рамках практико-интегрированного обучения (ПИО): студенты 4 курса бакалавриата направляются на предприятия г.Владивостока, Приморского края и Дальнего Востока на 7 месяцев для закрепления на практике

своих теоретических знаний.

Как показывает опыт первого года реализации ПИО, главным вызовом для студентов является мотивация, которая формируется под влиянием их внутренних мотивов и внешних стимулов, используемых работодателями и ВУЗом. Внутренними мотивами, выявленными в ходе анкетирования студентов 3-го курса направления «Менеджмент» (бакалавриат) и оказывающими существенное влияние на них в процессе прохождения ПИО, являются возможности зарекомендовать себя как начинающего, но уже успешного специалиста, самоутвердиться среди студентов-сокурсников, получить признание своих успехов у преподавателей/ работодателей, непосредственно участвовать в жизни и развитии ВУЗа и быть значимым участником этого процесса – «агентом перемен», получить навыки самоменеджмента, в том числе навыки управления своим временем (тайм-менеджмент).

Наиболее желаемые мотивационные факторы, которые могут обеспечить активную вовлеченность студентов в процесс практико-интегрированного обучения, ранжированы следующим образом:

1) приобретение опыта практической работы, обеспечивающего возможность более успешного трудоустройства после окончания ВУЗа (потребность в безопасности, достижении и успехе);

2) накопление знаний (и информационных материалов) для написания курсового проекта-2 и выпускной квалификационной работы (потребность в безопасности, в признании и уважении со стороны преподавателей/ руководителей ВКР);

3) социальное взаимодействие в процессе обсуждения проблем прохождения производственной практики, обмена опытом и решения актуальных вопросов, возникших в ходе работы на реальном предприятии (потребность в принадлежности и причастности, в признании и уважении, в самореализации). Студентами предложено организовать проведение не только более привычных для поколения Y «виртуальных форумов», но и «ИДЕЙных субботников» (субботних встреч и «круглых столов», в том числе, с участием преподавателей/ руководителей ВКР), выполняющих функцию «живого форума».

Источником удовлетворения потребностей студентов во время прохождения ПИО, выступают в основном работодатели. В качестве наиболее значимых стимулов студентами были названы следующие:

1) заработная плата. Студенты сразу претендуют на достаточно высокий уровень вознаграждения, не скрывая, что готовы «пожертвовать» учебными заданиями ради выполнения материально вознаграждаемых заданий работодателя. Высокая зарплата является для них свидетельством их значимости и реальных индивидуальных заслуг, позволяет удовлетворить амбициозные ожидания;

2) дальнейшее трудоустройство. Предложение работодателя о возможности дальнейшего трудоустройства на своём предприятии удовлетворяет желание представителей поколения Y в осознании своей значимости, в высокой оценке руководителем компании своих достижений и заслуг перед ней;

3) профессиональные связи и возможность общения со специалистами в сфере различных направлений бизнеса – с профессионалами. Это общение способствует личностному и профессиональному росту студентов, повышению их самооценки и значимости как в собственных глазах, так и в глазах преподавателей - «теоретиков».

Это широкое взаимодействие связано с инвестициями в социальный капитал в рамках взаимовыгодного партнёрства между ВГУЭС и представителями бизнес-среды. Оно характеризуется тем, что новые «тесные связи, построенные на отношениях взаимного доверия и уважения, обеспечивают ресурсы и информацию для развития новых рынков и использования новых возможностей; добрые взаимоотношения являются источником положительной репутации компании и повышают ценность её бренда, что создаёт для неё множество преимуществ»[1, с.42].

Таким образом, итогом хорошо продуманного и организованного процесса практико-интегрированного обучения является возможность сбалансированного совмещения учебного процесса и практики, приобретение студентами ценных знаний и компетенций, рост их квалификации и умения гибко реагировать на потребности учебного процесса и рынка трудовых ресурсов – всё то, что поможет представителям поколения Y успешно реализовать себя в условиях сервисной экономики, основным фактором развития которого являются знания.

1. Бодункова А.Г. Управление на основе социально значимых ценностей как инструмент и способ построения социального капитала партнёрства / А.Г. Бодункова // Сборник материалов по итогам Всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы развития современного предпринимательства», Россия, Москва, 10-19 марта 2010 года // Москва, Креативная экономика, 2010. – С .39-45 [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://econference.ru/blog/conf04/103.html>

2. Матусова Н. Ключи к эффективной мотивации персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=1097>

3. Поколение X, Y и Z [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://delovoymir.biz/2012/09/25/pokolenie-x-y-i-z.html>

Совершенствование управления социальной сферой муниципального образования

Васильева Татьяна Александровна,
специалист 5 курса, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка
E-mail: karamelka_ta@mail.ru; тел.: +79140709783
ул. Озёрная 2 г. Находка, Приморский край, Россия, 692900

В условиях реформирования муниципального управления перед органами власти, населением, хозяйствующими субъектами возникает необходимость формирования новых механизмов и институтов, которые направляли бы развитие социально-экономических отношений на повышение уровня и качества жизни населения. Эффективное объединение усилий и имеющихся ресурсов заинтересованных сторон (власти, бизнеса, населения) для решения местных проблем требует формирования и развития корпоративных социально-экономических отношений. Используемые на практике отдельные элементы корпоративного управления требуют обобщения и систематизации опыта, разработки модели и стратегий формирования корпоративного механизма управления социально-экономическим развитием муниципальных образований. Сложившийся механизм управления муниципальными образованиями не способствует эффективному использованию местных ресурсов.

Ключевые слова и словосочетания: культура, сфера культуры, культурная среда, муниципальное управление.

Problems of municipal management in the sphere of culture

Vasileva Tatyana Aleksandrovna,
specialist of the 5th year, Department of management and Economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in city of Nakhodka
Russia. Nakhodka

In the conditions of reforming of municipal management before authorities, the population, economic entities there is a need of formation of new mechanisms and institutes which would direct development of the social and economic relations on increase of level and quality of life of the population. Effective association of efforts and the available resources of interested parties (the power, business, the population) for the solution of local problems demands formation and development of the corporate social and economic relations. The separate elements of corporate management used in practice demand generalization and systematization of experience, development of model and strategy of formation of the corporate mechanism of management of social and economic development of municipalities. The developed mechanism of management of municipalities doesn't promote effective use of local resources. Within one subject of Federation between municipalities there are disproportions in development of economic and social spheres.

Keywords: culture, sphere of culture, cultural environment, municipal management.

Условия экономического развития муниципальных образований в нашей стране за последние годы значительно изменились, причем наряду с открывшимися возможностями возник ряд сложностей.

В целом, применительно к современной России можно говорить о качественных сдвигах в сфере местного экономического развития. Значение этих сдвигов нередко ускользает из внимания за текущими трудностями, однако оно поистине революционно. Конституцией Российской Федерации 1993 года, отделившей местное самоуправление от государственной власти, и Федеральным Законом «Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации» определены основные принципы местного самоуправления. Российские муниципалитеты получили самостоятельность, основанную на разграничении компетенции разных уровней власти, определении предметов совместного ведения и передачи части полномочий сверху вниз [3, с.10].

Экономической основой местного самоуправления в России стало право самостоятельно распоряжаться муниципальной собственностью и местными финансами. Муниципальные органы власти получили возможность и обязанность заниматься развитием собственной экономики в интересах проживающих на их территории людей. Этим и объясняется актуальность темы дипломной работы.

В условиях реформирования муниципального управления перед органами власти, населением, хозяйствующими субъектами возникает необходимость формирования новых механизмов и институтов, которые направляли бы развитие социально-экономических отношений на повышение уровня и качества жизни населения. Эффективное объединение усилий и имеющихся ресурсов заинтересованных сторон (власти, бизнеса, населения) для решения местных проблем требует формирования и развития корпоративных социально-экономических отношений.

Используемые на практике отдельные элементы корпоративного управления требуют обобщения и

систематизации опыта, разработки модели и стратегий формирования корпоративного механизма управления социально-экономическим развитием муниципальных образований.

Сложившийся механизм управления муниципальными образованиями не способствует эффективному использованию местных ресурсов. В рамках одного субъекта Федерации между муниципальными образованиями существуют диспропорции в развитии экономической и социальной сфер [1, с.20]. Совершенствование механизма управления социально-экономическим развитием муниципального образования должно быть направлено на устранение экономических диспропорций между муниципальными образованиями. Для каждого типа муниципального образования необходимо разрабатывать свою стратегию социально-экономического развития.

Существующие социально-экономические отношения в муниципальных образованиях не направлены на объединение и координирование усилий членов местного сообщества. Разнополярность интересов и несогласованность действий многочисленных общественных институтов приводят к нарушению взаимосвязей между различными хозяйствующими субъектами [3, с.12]. Современное управление на государственном уровне сопряжено с проведением определенных действий по отношению к территориям и ее составляющим. Одним из стратегических приоритетов социально-экономического развития регионов Российской Федерации является эффективное и качественное территориальное управление. На региональном уровне особое место в его структуре отводится местному самоуправлению. Условия экономического развития муниципальных образований в нашей стране за последние годы значительно изменились, причем наряду с открывшимися возможностями возник ряд сложностей.

В целом, применительно к современной России можно говорить о качественных сдвигах в сфере местного экономического развития. Значение этих сдвигов нередко ускользает из внимания за текущими трудностями, однако оно поистине революционно. Конституцией Российской Федерации 1993 года, отделившей местное самоуправление от государственной власти, и Федеральным Законом «Об общих принципах местного самоуправления в Российской Федерации» определены основные принципы местного самоуправления. Российские муниципалитеты получили самостоятельность, основанную на разграничении компетенции разных уровней власти, определении предметов совместного ведения и передачи части полномочий сверху вниз [2, с.56].

Экономической основой местного самоуправления в России стало право самостоятельно распоряжаться муниципальной собственностью и местными финансами. Муниципальные органы власти получили возможность и обязанность заниматься развитием собственной экономики в интересах проживающих на их территории людей. Этим и объясняется актуальность темы выпускной квалификационной работы.

Социально-экономические отношения не имеют достаточно устойчивых, общепризнанных и предсказуемых норм поведения, регулируются индивидуальными решениями, которые часто противоречат интересам населения муниципального образования. Теоретическая разработка вводимого определения «социальная сфера», в категориальных рамках позволяет сделать вывод, что понятие «социальная сфера» отображает социальную направленность персональных и коллективных гражданских и предгражданских инициатив, реализуемых в обществе за пределами сферы функционирования государства на базе самоорганизации, самоинициативы и самоответственности его членов.

Общественное развитие подключает многообразный диапазон негосударственных форм коллективности, имеющих разный уровень институционализации, способных автономно, без роли страны, под собственную обязанность, через мобилизацию личных ресурсов, средств и вероятностей, на базе всевозможных организационных характеристик воплотить в жизнь важные функции и возложить на себя широкие общественные обязательства по отношению к собственным членам [4, с.55].

В следствии этого в системе социального взаимодействия данный подход выступает в качестве ее макро субъекта, функционирующего в одном ряду с социальным государством, за пределами его компетенций, в качестве дополнения, компенсации его потерь и замещения его общественных функций.

Общественное мнение о социальной сфере содержит полиструктурированный нрав и подключает большое количество составляющих, которые предполагают собой особенные сгустки социальности разнородного намерения, возникающие и функционирующие в всевозможных участках общественного начала за пределами зоны социальности.

Природа составляющих общества больше оживленна и больше адаптивна к изменяющимся реалиям, чем природа структурных составляющих общественного уклада государства. Аспектом отнесения всевозможных форм негосударственной коллективности к социальной сфере и её развитию идет по направлению поступательного развития, что можно считать наличием возможности стимулировать и взыскивать на себя общественные обязательства и в то же время гарантировать их реализацию, то есть дееспособность к общественной самоответственности.

В качестве ведущих структурных составляющих общества имеют все шансы быть названы ВУЗы гражданского общества («третий сектор»), непрофильные фирмы и учреждения (корпорации) в части их корпоративной общественной политической деятельности, районные общества, неформальные сети общественной помощи, семьи и обычные граждане сообщества. Разнообразие форм проявления социального общества говорит о его широких способностях в сфере реализации непосредственно социальной ответственности, общественной политической деятельности, о его компенсирующем нраве по отношению к социальному государству и о наличии зон его социальной ответственности.

Основной подход концептуализации общественные политические деятели считают синтетическим, например как считается ее обсуждение в качестве конкретного единства – системы взаимодействия общественно-го состава страны и гражданского общества, и на базе этого и происходит выявление ее социетального нрава.

Внедрение методологии концептуального моделирования разрешает закрепить всевозможные типологические модели общественной деятельности, допускающей различные методы взаимодействия и уровень роли общественного развития страны и социализации общества в ее реализации.

Во-первых, в том или же ином обществе социальная обязанность имеет возможность быть распределена между ее субъектами в всевозможных пропорциях. При данном, чем более и разнообразнее в обществе субъектов общественной ответственности, что более в количественном и высококачественном проекте в нем реализуется социальных гарантий. И напротив, моносубъектность общественной политической деятельности сокращает эти способности [1, с.18].

Уровень созрелания социального общества в определенных государствах имеет возможность быть различной, вследствие этого в общественной политической деятельности общественное правительство имеет возможность преобладать над общественным сознанием.

Управление социально-экономическим развитием городских образований представляет собой процесс влияния субъектов управления на социальную и финансовую сферы жизнедеятельности муниципальных образований для обеспечения их стойкого становления и увеличения значения и свойства жизни населения [1, с.20].

1 Автономов А.С. МСУ – система многоуровневая/ А.С. Автономов . - М., 2010.-345 с.

2 Бабичев И.В. Субъекты местного самоуправления и их взаимодействие./ Бабичев И.В. – М., 2011.-170 с.

3 Барабашев А.Г. Идеалы самоуправления и российская действительность/ А.Г. Барабашев // Государство и право. -2012. – № 2.-С.10-12.

4 Разграничение предметов ведения и полномочий федеральных и региональных органов исполнительной власти в Российской Федерации / под общей ред. В.М. Герасимова.- М., 2012.-206 с.

УДК 314.74

«Свободный порт» Владивосток: история и современные условия создания

Герасимова Александра Александровна,
бакалавр 1 курса, кафедра государственного и муниципального управления и права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: Alexger97@list.ru; тел.: +79084617768
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Лаврентьев Александр Валентинович,
кандидат исторических наук, доцент, кафедра государственного и муниципального управления и права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: lavrist@list.ru; тел.: +79146763787
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Для большинства ведущих ученых и политиков является очевидным, что XXI век – это век Азиатско-Тихоокеанского региона. Неоднократные попытки активизации экономического развития Дальнего Востока России и его вовлеченности в орбиту международного сотрудничества не привели пока к качественно новым результатам. В настоящее время идет активное обсуждение на всех уровнях власти закона о введении на территории Владивостока режима «свободного порта» (или т.н. «порто-франко), который также имеет свою давнюю историю. Порто-франко – это специально выделенная зона. Этот статус позволяет без пошлины провозить товары, стимулирует открывать новые производства для их переработки.

Ключевые слова и словосочетания: международные отношения, социально-экономические процессы, регион.

«Free port» Vladivostok: history and modern terms of creation

Gerasimova Aleksandra Aleksandrovna,
bachelor of the 1st year, state and municipal management and law department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Lavrentev Aleksandr Valentinovich,
candidate of historical sciences, associate professor, state and municipal management and law department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

For most of the leading scientists and politicians is obvious that the XXI century is a century of the Pacific Rim. Numerous attempts of activization of economic development of the Far East of Russia and its involvement into an orbit of the international cooperation didn't lead to qualitatively new results so far. Now there is an active discussion at all levels of the power of the law on introduction in the territory of Vladivostok of the mode of «free port» (or so-called «porto-free) which also has the old story. Porto-franko is the specially allocated zone. This status allows to take duty-free goods, stimulates to open new productions for their processing.

Keywords: *international relations, transport, liberalization, socio-economic processes, region.*

В далеком 1862 г. в рамках режима порто-франко в городе была введена беспошлинная торговля товарами, ввозимых из-за рубежа. Во многом, благодаря ему, Владивосток в свое время стал крупнейшим портом планеты наряду с Гамбургом и Лондоном. В период с 1883 по 1899 гг. объем грузооборота Владивостока увеличился с 47,8 тыс. т. до 333,3 тыс. т. Происходило снижение цен, повышалась техническая оснащенность сельского хозяйства и снабжение армии. В определенной мере, экономика региона была создана с нуля: до этого, по сути, не было ни рынка, ни капитала, ни рабочей силы. Режим был снят в 1909 году. Однако согласно соответствующему закону без пошлин продолжали ввозиться чай, зерно, домашний скот [3, с. 367].

В советский период внешнеэкономические контакты в силу идеологического противостояния носили весьма ограниченный характер. До середины 1980-х гг. на страны Азиатско-Тихоокеанского региона приходилось всего около 10% внешнеторгового оборота СССР. Центробежные тенденции, охватившие страну к началу 1990-х гг. привели к ослаблению административно-командных методов осуществления внешнеэкономической политики в СССР и попытке перейти к максимально открытым формам регионального международного сотрудничества. Изучение опыта развивающихся стран привело к идее создания на территории страны Свободных экономических зон (СЭЗ). Вместе с тем, процесс их создания в советском государстве имел во многом стихийный и в отличие от зарубежных стран массовый характер. Условия для успешного привлечения иностранного капитала и осуществления задуманных проектов изначально были недостаточными. Ведущие экономисты региона, анализируя зарубежный опыт, обращали внимание на массу противоречий, которые делали призрачными перспективы свободного предпринимательства на Дальнем Востоке. Основными из них назывались: неопределенность полномочий местных советских органов и администраций свободных зон (предусматривалось погашение их совместного руководства на совпадающих территориях); отсутствие четкой перспективы погашения выдававшихся кредитов; появление в РСФСР новых законов, направленных на либерализацию предпринимательства, которые уравнивали и снижали привлекательность дальневосточных проектов [2, с. 122].

Обозначившиеся к началу XXI в. снижение темпов хозяйственного кризиса и выравнивание внутриполитического курса развития страны привели к усилению внешнеэкономической составляющей государственных программ. Попытки изменений наметились в правовом регулировании региональных международных связей. На федеральном уровне существенно изменилось общее отношение к Дальнему Востоку. В Концепции внешней политики России, официально представленной в июне 2000 г., предусматривалась активизация деятельности в интеграционных структурах Азиатско-Тихоокеанского региона: в форуме АТЭС (Азиатско-Тихоокеанское экономическое сотрудничество), региональном форуме Ассоциации стран Юго-Восточной Азии (АСЕАН), «Шанхайской пятёрке» (с 2001 г. Шанхайской организации сотрудничества). Особое место в разделе «Региональные приоритеты» заняли вопросы совершенствования отношений и урегулирования существовавших проблем с КНР, США и Японией.

Учитывая отечественный исторический опыт и практику ведущих стран АТР, Президент России В.В. Путин в конце 2014 г. предложил предоставить Владивостоку привлекательный, облегчённый таможенным режим. Такая возможность предусмотрена в отношении Севастополя и других портов Крыма. В ходе разработки законопроекта экспертами предложено включить в свободный порт Владивостока 12 муниципалитетов Приморского края. В каждом будет введён ослабленный налоговый режим, будет пересмотрено таможенное регулирование и миграционная политика. Особое экономическое положение для данных территорий создается сроком на 70 лет, при этом статус существования свободного порта может быть продлен законом. Планируется, что за первый 15 лет свободный порт Владивостока создаст 350 тысяч рабочих мест, увеличение бюджетных доходов составит 500 миллиардов рублей [1].

Согласно документу, в порто-франко будут созданы специализированные (особые) территории: портовая, промышленная, научно-внедренческая и туристско-рекреационная. Размещение объектов инфраструктуры на этих территориях предлагается финансировать за счет внебюджетных источников, бюджета края и муниципального образования, а также с применением различных форм государственно-частного партнерства.

Меры государственной поддержки предпринимательской и иной деятельности на территории свободного порта Владивосток подразделяются на общие и специальные. Общие включают, в частности, особенности въезда на территорию Приморского края и выезда за ее пределы иностранных граждан; установление резидентам свободного порта льготных ставок арендной платы за пользование объектами недвижимости, принадлежа-

щими управляющей компании; приоритетное подключение специализированных территорий к объектам инфраструктуры; освобождение резидентов от уплаты налогов на имущество организаций и земельного.

Специальные меры применяются в зависимости от типов специализированных территорий, видов экономической деятельности, ее характера и условий осуществления. Они предполагают следующее: предоставление резидентам льгот по федеральным налогам или специального налогового режима; применение пониженных тарифов страховых взносов, на процедуры свободной таможенной зоны.

Одним из ключевых положений является введение безвизового режима сроком на семь дней для граждан других стран. Резидентами новой зоны смогут стать не только порты, но и аэропорт, предприятия и компании, работающие в туристической отрасли.

При всей привлекательности проекта следует обратить внимание на возможные сопутствующие риски введения порто-франко. К ним можно отнести:

1. Экономические. Снижение налоговой нагрузки, облегчение таможенных режимов - могут привести к резкому уменьшению поступлений в региональную казну, что скажется на реализации социальных программ;

2. Технические. Недостаточные портовые мощности Владивостока, инфраструктурное несоответствие современным и будущим вызовам могут нарушать логистику сообщений, повышать временные и материальные затраты транспортировки;

3. Социально-правовые. В связи с открытостью границ увеличиваются риски усиления попыток транспортировки наркотиков в регион; повышению общей криминогенной обстановки (об этом отчасти свидетельствует опыт далекого прошлого). Поэтом уже сейчас в структуре региональной таможни создан отдел по борьбе с контрабандой наркотиков, куда отбирается квалифицированный состав. Это сотрудники, которые прошли подготовку в правоохранительных структурах, таких как МВД, ФСКН и ФСБ.

Для того, чтобы получить реальный экономический эффект от порто-франко, потребуются серьезные расчеты. Важно учитывать определенный объем импорта и прогнозы по его дальнейшему росту, что в современных условиях сделать довольно сложно, принимая во внимание динамику курса рубля и ограничения на ввоз ряда товаров из отдельных стран. Необходимо постепенное введение ослабленных режимов налогообложения и таможни при ускоренной технической модернизации портовой инфраструктуры

Для реализации долгосрочных интересов развития региона наиболее эффективным могло бы стать предоставление статуса порто-франко не отдельным портам, а всей прибрежной территории залива Петра Великого, чтобы «свободными» стали все южные порты Приморского края, включая Зарубино, Восточный и Владивосток. Это позволит обеспечить не только льготный таможенный режим, но также дополнительный сервис. Необходимо создание механизма управления, который должен давать возможность всем общественным силам, представителям всех предпринимательских структур принимать участие в выборе решений и их успешной реализации. Государственным службам следует наладить системное взаимодействие с кадровыми агентствами края для подбора квалифицированного российского персонала, ориентированного на длительное проживание на территории Приморья.

1. Галкина М. «Каждый станет богаче». [Электронный ресурс]. – Режим доступа URL: <http://www.kommersant.ru/doc/2702828>

2. Лаврентьев А.В. Изменение внешнеэкономической политики государства на Дальнем Востоке СССР (вторая половина 1980-х -1991 гг.): основные результаты и противоречия. // Гуманитарные науки в Сибири. 2009. №2. С. 119-123.

3. Приморский край: Краткий энциклопедический справочник. Владивосток: Изд-во Дальневост. ун-та, 1997. 596 с.

УДК: 314.72

Миграционные потоки Приморского края. Анализ и выявление причин оттока населения

Гессе Инна Николаевна,
бакалавр 3 курса, кафедра математики и моделирования,
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: igesse@inbox.ru; тел.: 89146627596
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Черкасова Эльвира Зульфугаровна,
бакалавр 3 курса, кафедра математики и моделирования,
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: ellisha25sheri@gmail.com; тел.: 89146867214
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Приморский край – стратегически важный субъект Российской Федерации, непосредственно граничащий со странами Северо-Восточной Азии, стремящийся стать новым мощным центром социально-экономического развития в Азиатско-Тихоокеанском регионе. Несмотря на прогрессивное развитие данного региона в последние годы, существует ряд проблем, которые оказывают негативное влияние на процветание Приморья. Острее всего стоит вопрос решения самой главной из них – всё увеличивающийся миграционный отток коренного населения.

Ключевые слова и словосочетания: Приморский край, миграционный отток, социально-экономические факторы, множественная регрессия.

Migratory movements of Primorsky krai. Analysis and identification of the migration outflow causes

Gesse Inna Nikolaevna,
bachelor of the 3rd year, Mathematics and modeling department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Cherkasova Elvira Zulfugarovna,
bachelor of the 3rd year, Mathematics and modeling department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Primorsky krai is strategically important territorial subject of Russian Federation which borders by North-East Asian countries and tries to become the new powerful center of socioeconomic development in the Asia-Pacific region. Despite the progressive development of the region in recent years, there are number of problems that have negative impact on the prosperity of Primorye. The main problem that should be solved immediately is growing out-migration of native population.

Keywords: Primorsky Krai, migration outflow, socioeconomic factors, multivariate regression.

Цель работы – выявить и оценить влияние ряда социально-экономических факторов на все увеличивающееся сокращение населения Приморского края, с помощью эконометрического моделирования на основании данных, взятых с официального сайта «Федеральной службы государственной статистики по Приморскому краю». Были определены наиболее значимые из них, и сделан вывод о главных причинах, которые побуждают людей уезжать из Приморского края.

Демографическая обстановка по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Приморскому краю в данном регионе характеризуется сокращением численности населения. Количество жителей в Приморье в 2014 году составляло 1938,5 тыс. человек, а в 2005 году – 2028,4 тыс. человек, то есть за последние 9 лет численность населения сократилась на 89900 человек, что составляет 4% [2]. Таким образом, в Приморском крае происходит миграционный отток населения, а иммигранты полностью не восполняют выбывающее население. Динамика миграционных потоков представлена на рисунке 1.

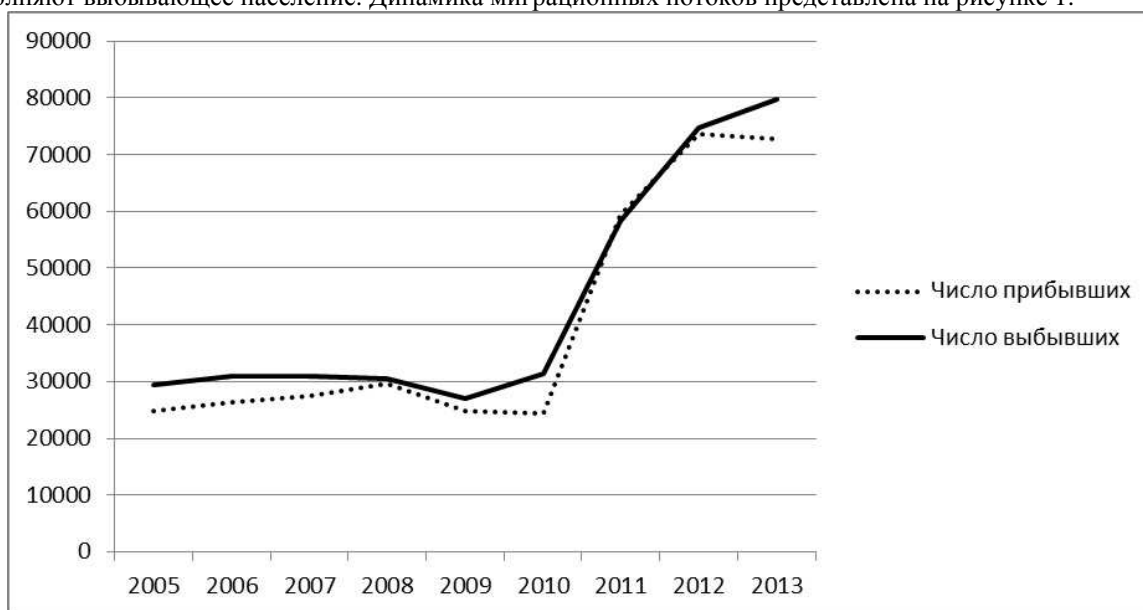


Рисунок 1 – Динамика миграционных потоков в Приморском крае, чел.

В 2012 году наблюдался незначительный миграционный приток, а с 2012 год по 2013 год разница между прибывшими и выбывшими становится все заметнее. В настоящее время наблюдается замедленный рост числа прибывших и ускоренный рост числа выбывших. Учитывая сложившийся тренд, прогнозная численность населения по Приморскому краю к 2025 году составит 1865 тыс. человек [2].

Следует отметить, что основные миграционные оттоки происходят в пределах России, тогда как значительный миграционный приток людей наблюдается из других стран. В основном большинство приезжих приходится на такие страны, как Узбекистан, Армения, Таджикистан, а ведь это именно те страны, из которых в регион прибывает в основном «дешёвая рабочая сила».

Большой миграционный отток происходит из трудоспособной и образованной возрастной группы населения Приморского края. Из диаграммы, представленной на рисунке 2 видно, что в период с 2009 по 2013 годы происходит миграционный отток высокообразованного населения Приморского края, что негативно сказывается на качестве трудовых ресурсов региона.

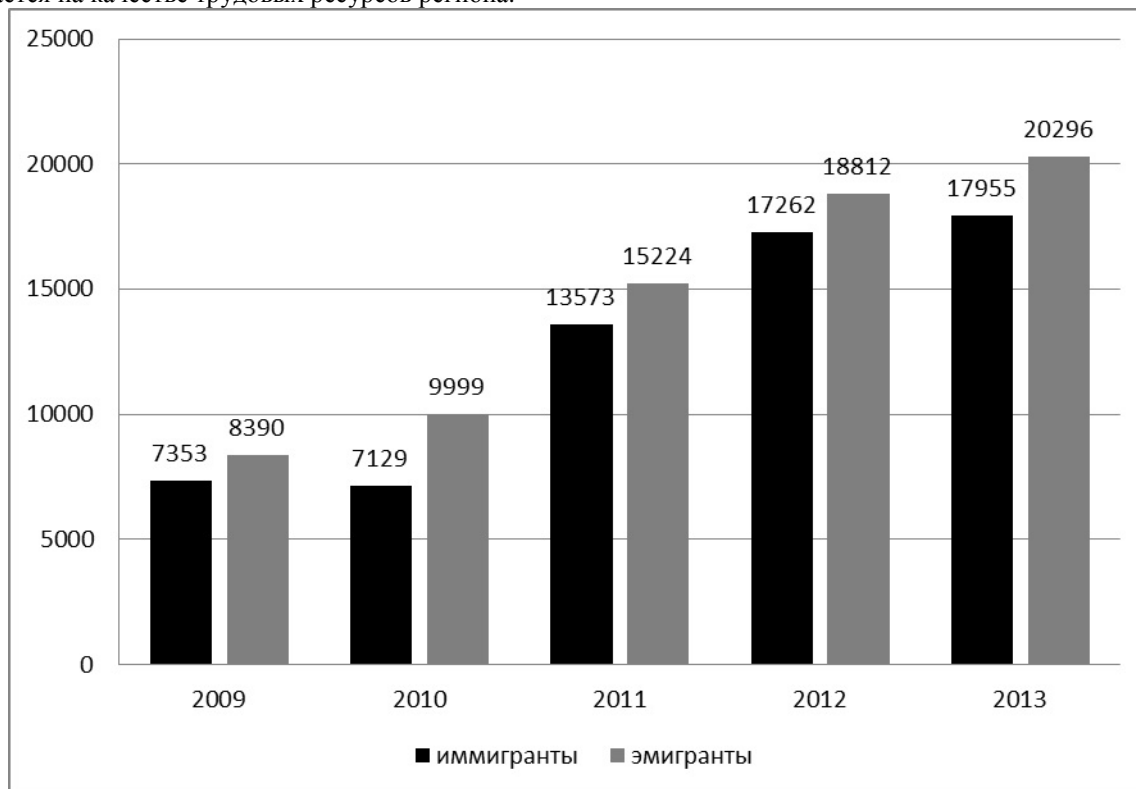


Рисунок 2 – Поток мигрантов с высшим и неполным высшим образованием по годам

В работе сделана попытка рассмотреть и проанализировать наиболее значимые социально-экономические факторы, влияющие на миграционный отток населения Приморского края, такие как:

- среднедушевые денежные доходы населения;
- средняя стоимость 1 жилья;
- прожиточный минимум;
- число безработных;
- численность студентов, обучающихся в государственных высших учебных заведениях;
- индекс потребительских цен;
- стоимость бензина марки АИ-92 за литр;
- расходы на конечное потребление;
- стоимость минимального набора продуктов питания.

С помощью корреляционного анализа были исключены ряд зависимых друг от друга факторов, а с помощью регрессионного – незначимые факторы. В результате выявлены два фактора, среднедушевые денежные доходы населения и средняя стоимость 1 жилья, оказывающие самое большое влияние на миграционный отток. Полученное уравнение множественной регрессии, имеющее вид $y = 20907,53 + 0,456x_1 - 0,728x_2$ и параметры являются статистически значимым согласно критерию Фишера и Стьюдента.

Несмотря на возрастающие в динамике среднедушевые доходы жителей Приморского края, цены на товары и услуги по-прежнему являются высокими по сравнению с уровнем дохода большинства населения, и темпы роста цен явно опережают темпы роста заработной платы в некоторых отраслях, что и влияет на миграцию людей из края.

Стоимость жилья в крае эквивалентна стоимости жилья в городах федерального значения – Москве и Санкт-Петербурге, что не может не сказываться на эмиграции именно в эти города, в которых более развита инфраструктура, цены на продовольственные товары ниже, а также, проще найти работу.

В связи с тем, что статистические данные, предоставленные для всеобщего пользования, недостаточны, реальную миграционную ситуацию Приморского края описать трудно. Также на миграционный отток населения влияют и другие факторы, не учтенные в модели. Например, такой показатель как число студентов ВУЗов, уменьшается. Анализ показывает, что закрытие ВУЗов в Приморском крае, и, как итог, сокращение студентов, говорит о том, что люди уезжают из региона для получения образования и последующего трудоустройства.

В особенности можно заметить, что молодые люди не проявляют интереса к тому, чтобы остаться в Приморье, потому как они не могут найти работу с достойной заработной платой, не видят перспектив развития в регионе. Проведенный опрос среди студентов, основными вопросами которого были: собираетесь ли вы переезжать из Приморья; каковы основные причины, влияющие на желание людей покинуть Приморский край; куда бы вы хотели переехать; – показал, что, несмотря на чуть больший процент людей, желающих остаться в Приморском крае, процент, планирующих уехать, все равно высок, 52% против 48%. Большинство опрошенных, а именно 47%, указало несоответствие уровня зарплат уровню цен, как основную причину отъезда людей из Приморского края, также были обозначены такие причины, как высокая стоимость жилья (18%), невозможность найти работу (17%), семья (7%). Многие предпочли бы уехать в другую страну (48%), 32% – за то, чтобы уехать в Центральную Россию, такие города как Москва, Санкт-Петербург.

Таким образом, общая миграционная ситуация сегодня такова, что происходит своеобразный процесс замещения населения. Ежегодно от 9 до 13 тысяч человек покидают Приморье безвозвратно, в основном это люди до 40 лет, с высшим образованием. В свою очередь приезжают иностранцы с низким уровнем образования и небольшими материальными и культурными запросами – жители стран СНГ и северной части России [1]. Также в крупных городах края наблюдается заселение не только работающих иммигрантов, но и их семей, что не может благотворно влиять на экономическую ситуацию в городах и крае. Актуальной не только для Приморского края, но и для всей России проблемой остается нелегальная трудовая миграция, особенно из стран СНГ, реальные данные которой трудно отследить и оценить.

Итак, недовольство настоящей экономической ситуацией в регионе, а именно, несоответствие уровня цен и уровня заработной платы, вынуждают людей с образованием уезжать из Приморского края, что вызывает потерю интеллектуального и профессионального потенциала и нехватку образованных трудовых ресурсов, готовых обеспечивать развитие Приморья и Дальнего востока.

1. Александрова Т., Глебова И., Дробышева И. Пакуют чемоданы // «Российская газета» – 2011. – 3 ноября (№ 5623).

2. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Приморскому краю – [Электронный ресурс] – Режим доступа. – URL: <http://primstat.gks.ru/>.

УДК 376

Программы поддержки молодых семей в сфере жилищного строительства и их реализация (на примере Приморского края)

Голянкин Евгений Олегович,
бакалавр 3 курса, кафедра государственного и муниципального управления и права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: plum95@mail.ru; тел: +79242495572
Ул. Гоголя 41, Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье приведено правовое регулирование поддержки молодых семей в сфере строительства на примере Приморского края, основные направления, приоритеты и практика реализации данной поддержки. Указаны первоочередные задачи, после анализа существующей ситуации, в части улучшения работ данных программ поддержки молодых семей и предложены пути решения выдвинутых задач, для улучшения условий участия молодых семей в программах поддержки.

Ключевые слова: молодежная политика, молодежь, молодая семья, семья, многодетная семья.

Programs to support young families in housing construction and their implementation (on an example of Primorye Territory)

Golyankin Evgenii Olegovich,
bachelor of the 3rd year, Department of State and Municipal Management and Law
Vladivostok State University of Economics and Service

In the article the legal regulation of support of young families in the construction industry as an example of Primorye Territory, the basic directions, priorities and practices of the implementation of this support. Shown priorities, after an analysis of the current situation, in terms of improving the work of these programs to support young families and offered to put forward solutions to problems, to improve the participation of young families in the support programs.

Keywords: youth policy, youth, young family, family, large family.

Как показывает современная практика, жилищная проблема для молодых семей считается одной из самых острых. Отсутствие жилья – это отсутствие планирования совместной жизни, рождения детей, своего благосостояния, карьерной стабильности. Государство в настоящее время пытается оказывать посильную помощь в погашении ипотечных кредитов за счет материнского капитала, производит строительство социального жилья для многодетных семей. Большая нагрузка в решение данной проблемы в последние годы переходит на региональный уровень.

Основным предметом проведенного исследования стали условия предоставления земельных участков молодым семьям для индивидуального жилищного строительства в Приморском крае. Это достаточно новое и перспективное направление, которое вместе с тем уже обнаружило множество организационно-правовых противоречий, препятствующих налаживанию эффективного механизма его реализации. В целях решения жилищных проблем молодых семей в Приморском крае действует ряд законов и программ, направленных на предоставление возможности получить собственное жилье. Так, в рамках программы «Обеспечение доступным жильем и качественными услугами ЖКХ населения Приморского края» на 2013 – 2017 [3] годы включена подпрограмма «Обеспечение жильем молодых семей».

В соответствии с ней предусмотрено решение следующих задач:

- предоставление молодым семьям социальных выплат на приобретение (строительство) жилья эконом-класса;
- формирование условий для активного использования ипотечного жилищного кредитования при решении жилищной проблемы.

Предусмотрено, что по результатам реализации Подпрограммы поддержку получают 2300 семей, а общая площадь жилых помещений, приобретенных молодыми семьями - участниками подпрограммы составит 125 тыс. кв. м. Аналогичные целевые программы и подпрограммы приняты в ряде административных центров Приморья.

В крае также действует Закон от 8 ноября 2011 года N 837-КЗ «О бесплатном предоставлении земельных участков гражданам, имеющим трех и более детей» [2]. В соответствии с ним, возможно бесплатное предоставление земельных участков, расположенных на территории Приморского края, находящихся в государственной или муниципальной собственности, для индивидуального жилищного строительства.

Однако сложная демографическая ситуация в регионе и государственная политика, направленная на активизацию переселения и закрепления людей на Дальнем Востоке, обусловили правовое расширение круга потенциальных участников получения земли. 27 сентября 2013 г. был принят закон Приморского края N 250-КЗ «О бесплатном предоставлении земельных участков для индивидуального жилищного строительства на территории Приморского края» [1]. Земельные участки согласно новому закону уже могут предоставляться гражданам, имеющим двоих детей, а также молодым семьям в аренду сроком на пять лет с последующей передачей их в общую долевую собственность бесплатно в случае государственной регистрации права собственности на возведенный объект в пределах указанного срока.

Для получения земельного участка в аренду, молодая семья подает в уполномоченный орган местного самоуправления непосредственно либо через многофункциональный центр предоставления услуг совместное заявление. Далее уполномоченный орган местного самоуправления в течение 30 календарных дней со дня подачи принимает решение о включении семьи в формируемый им реестр. Решение о предоставлении земельного участка в аренду для индивидуального жилищного строительства действует один год, в течение которого должен быть заключен договор аренды.

Законы и программы, ориентированные на решение жилищных проблем молодых семей, указывают на особое внимание к ней со стороны государства и региона в последние годы. Между тем сохраняется ряд серьезных противоречий, которые не позволяют в полной мере реализовать поставленные в вышеперечисленных нормативных документах важные социально-экономические задачи. Процедуры оформления земли в аренду, предусмотренные нормативными документами, бюрократически затянуты – имеют несколько ступеней рассмотрения. Одним из основных условий предоставления земли в аренду для молодой семьи, является возраст обоих супругов не более 35 лет на момент принятия положительного решения. Кроме того, существует вероятность, что в этот период, в молодой семье родится третий ребенок. В таком случае, придется оформить землю по другой программе, т.е. процедуру оформления придется повторить. Одной из отрицательных сторон механизма реализации намеченных целей является то, что подключение жилых домов к сетям инженерной инфраструктуры осуществляется за счет арендатора земельного участка. В основной массе молодая семья является низкодоходной и не сможет себе позволить такие дорогостоящие вложения.

Высоким фактором риска является рост рыночной стоимости недвижимости, задержки сдачи жилых домов, в связи со сложной экономической ситуацией в стране и внешней политикой. Программными документами недостаточно учтена возможность потери работы в связи с недостатком стажа, профессиональных навыков молодежи.

Еще одной проблемой является отсутствие официальной информации о предыдущих результатах осуществления программ, что отталкивает потенциальных участников. Как показывает имеющаяся практика, земельные участки, предоставленные в аренду, не всегда пригодны для постройки индивидуального жилья. В разработанных программах не определен порядок оценки стоимости выделяемых земельных участков и порядок жеребьевки. Одним из недостатков является то, что земельный участок, может быть предоставлен в любом районе Приморского края без достаточного учета социальной связей получателей. Более того, не все муниципалитеты Приморского края разработали свою подпрограмму об улучшении жилищных условий молодых семей.

Поэтому, на наш взгляд, требуется усовершенствовать организационные модели и методы, применяемые в процессе обеспечения жильем молодых семей, а именно:

- снизить сроки рассмотрения документов, на всех этапах оформления земли в аренду;
- упростить условия предоставления земли в аренду;
- учитывать возраст супругов на момент подачи документов для оформления земли в аренду, а не на момент решения о ее предоставлении;
- рассмотреть целесообразность подключения построенных, индивидуальных жилых домов к коммуникациям за счет средств, компенсируемых муниципальными и краевым бюджетами;
- участки должны предоставляться в тех муниципальных образованиях, в которых молодая семья проживает на постоянной основе;
- необходимо, чтобы на официальных сайтах муниципалитетов и края размещались периодические отчеты о фактически израсходованных суммах денежных средств на цели исполнения программы, количестве семей-участников проекта и общей площади жилых помещений, приобретенных молодыми семьями.
- в соответствующем законе Приморского края необходимо прописать четкий механизм проведения жеребьевки.

1. Краевой закон N 250-КЗ «О бесплатном предоставлении земельных участков для индивидуального жилищного строительства на территории Приморского края» [Электронный ресурс] // Гарант. Информационно-правовой портал URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=985443> (дата обращения 06.04.2015г.).

2. Краевой закон N 837-КЗ «О бесплатном предоставлении земельных участков гражданам, имеющим трех и более детей» [Электронный ресурс] // Консультант плюс. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=985443> (дата обращения 05.04.2015г.).

3. Программа «Обеспечение доступным жильем и качественными услугами ЖКХ населения Приморского края» на 2013 – 2017 [Электронный ресурс] // Консультант плюс. URL: <http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW020;n=72068> (дата обращения 05.04.2015г.).

УДК 31.748

Демографическое положение в Приморском крае

Грудина Александра Сергеевна,
бакалавр 2 курса, кафедра международного бизнеса и финансов
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: loves_ulya@mail.ru; тел: +79089890800
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Вопрос о демографической ситуации актуален для Приморского края, прежде всего потому, что смертность превышает рождаемость, а так же наблюдается постоянный отток местного населения. Региональные власти и правительство РФ принимают меры по улучшению данной ситуации, но в краткосрочном периоде они ни к чему не приводят.

Ключевые слова и словосочетания: демографическая ситуация, миграция населения, демографические показатели

Demographic situation in Primorsky Kray

Grudina Aleksandra Sergeevna,
bachelor of the 2nd year, department of International Business and Finance
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The issue of the demographic situation is relevant for Primorsky Krai, particularly because the death rate exceeds the birth rate, as well as there is a constant outflow of local people. Regional authorities and the Russian government are taking measures to improve this situation, but in the short term they may lead nowhere.

Keywords: demographic situation, migration, demographic indicators.

Приморский край – субъект Российской Федерации. Его административным центром является город Владивосток. Расположен край на юге Дальнего Востока, в юго-восточной части Российской Федерации. На севере граничит с Хабаровским краем, на западе с КНР, на юго-западе с КНДР, с юга и востока омывается Японским морем. Площадь 164 кв.км, что составляет 1% от площади Российской Федерации. Является 23 по размеру субъектом Российской Федерации. Приморский край имеет хорошо развитую транспортную и дорожную сеть. Большое развитие в крае получило морское сообщение, благодаря непосредственной близости к странам азиатско-тихоокеанского региона.

Приморье – самый крупный рыбопромышленный район Дальнего Востока. Рыбная отрасль даёт около 1/3 валовой продукции промышленности края. Также край богат полезными ископаемыми: золото, нефть, серебро, полиметаллические руды, уголь, цветные металлы и другие [4].

Таким образом, можно сказать, что географическое положение Приморского края достаточно выгодное. При правильном использовании его природных и человеческих ресурсов можно добиться прогресса края во всех сферах жизни общества.

Численность населения края по данным Росстата России составляет 1 933 446 чел.(2015).Плотность населения – 11,74 чел на кв.км [1].

Таблица 1

Динамика численности населения Приморского края в 2010-2015 годах

Год	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Численность населения	1981,9	1953,4	1950,5	1947,3	1938,5	1933,4

Население края за 5 лет уменьшилось на 48,5 тыс.чел. Если уполномоченные органы не предпримут соответствующие демографические реформы ,то рассматриваемый показатель достигнет в ближайшие годы критического уровня [3].

Больше всего людей проживают в центральной и южной части-1488,7 чел. на кв.км, наименее заселенной является северная часть-0,5 чел. на кв.км. В последние годы стала заметна миграция населения из сёл. Больше всего людей проживают в центральной и южной части-1488,7 чел. на кв.км, наименее заселенной является северная часть-0,5 чел. на кв.км. В последние годы стала заметна миграция населения из сёл.

Таблица 2

Соотношение численности городского и сельского населения в 2010-2014 годах

Год	2010	2011	2012	2013	2014
Городское население	1494,2	1486,9	1488,7	1490,6	1487,2
Сельское население	478,8	466,5	461,8	456,6	451,3

За период 2010-2014 года городское население уменьшилось на 7 тысяч человек, тогда как сельское сократилось на 27,5 тысяч человек.

Таблица 3

Численность населенных пунктов на 2014 год

Владивосток	603 244
Уссурийск	166 189
Находка	156 442
Артём	102 405
Большой Камень	39 126
Фокино	23 145
Хороль	10 860

60% населения края проживают во Владивостоке,20% в приближенных к нему городах, оставшиеся 20% в деревнях, селах, посёлках городского типа.

Рождаемость в Приморском крае в последние годы начала увеличиваться с 2010 года на 11,3 родившихся на 1000 человек населения до 12,8 (на 1,5 родившихся). Это происходит под влиянием многих факторов, таких как: государственная программа молодая семья, увеличение государственных выплат по уходу за ребенком, в целом улучшение уровня жизни людей в крае.

Смертность в крае постепенно уменьшается на 2009 год она составляла 13,8, а на 2014 год –13,4. Приморский край занимает первое место в России по количеству младенческих смертей. По данным Росстата, в Приморье смертность в 5 раз больше, чем в Хабаровском крае [2].

Естественный прирост населения увеличивается маленькими темпами 2009 год – 2; 2014 год –0,6. Но все же знак минус означает, что население убывает в умеренном темпе. С 1991 года по 2014 год каждый пятый житель Приморского края выехал из него, люди уезжают в поисках лучшей работы и благоприятных условий для жизни. Чаще всего население уезжает в центральную часть России или же за границу.

Экономически активное население (15–72 года) составляет 1059,6 тыс.человек, из них имеющие работу или доходное занятие, – 986,7 тыс.человек. Лица, не имеющие работу или доходное занятие, – 72,9 тыс.человек. Средний возраст безработных составляет 36,6 года. Более трети в составе безработных – это молодежь в возрасте от 20 до 29 лет. Уровень безработицы в 2014 году составил 5,9% – на одинаковом уровне с Россией в целом. В Приморском крае сложно найти высокооплачиваемую работу, хотя вакансий на рынке труда достаточно много.

В целях улучшения демографической ситуации было проведено 2 опроса жителей края. Из первого опроса «Распределение респондентов по отношению к факторам ,вызывающим обеспокоенность жителей Приморского края», можно сделать вывод, что люди обеспокоены ценовой политикой, экологическими проблемами и природоохранной ,низким качеством жизни ,инфраструктурой и благоустройством, низкой заработной платой, трудоустройством и занятостью, тогда как международная обстановка, низкое качество товаров и услуг, доступность отдыха и развлечений почти не волнуют граждан.

Из второго опроса «Оценка факторов, определяющих качество жизни, жителями Приморского края» полагаем, что для жителей важно будущее детей, возможность трудоустройства, продолжительность жизни, качество питания, социальная безопасность, в меньшей мере отдых и туризм, международная безопасность, доверие к органам власти, доступность образования, криминальная безопасность.

Проведя анализ вышеизложенных фактов, можно сказать что, если в Приморском крае создадут благоприятные условия для жизни людей, то жители перестанут уезжать, а скорее всего, начнут прибывать в умеренном темпе.

В связи с этим меры по улучшению демографической ситуации следующие:

- Проекты по социальной защите населения
- Безвозмездное предоставление жилья
- Строительство новых градообразующих комплексов с большим количеством рабочих мест
- Строительство новейших медицинских учреждений с оборудованием по последним технологиям
- Упрощение ввоза и вывоза товаров
- Законодательный акт о передаче земельных участков в частную собственность ,с целью их обработки
- Увеличение заработной платы рабочему населению

1.Демографические показатели Приморского края [Электронный ресурс] // Официальный сайт Администрации Приморского края.- Режим доступа: <http://primorsky.ru/>

2.Латкин А.П. Демографическая ситуация Приморского края / Ю.А. Авдеев, З.И. Сидоркина, А.П. Латкин, Г.Ш. Цициашвили // Российское предпринимательство. - 2012. - № 24. - С. 229-236.

3.Перспективы социально-демографического развития Приморского края до 2025 года: монография / авт.: Ю.А. Авдеев, З.И. Сидоркина, Г.Ш. Цициашвили, М.Т. Романов, И.С. Безруков,Н.А.Гаврилов,В.Л.Ушакова.-Владивосток:Дальнаука,2004.-170с.

4.Приморский край [Электронный ресурс]//статья из свободной энциклопедии.-2015.- https://ru.wikipedia.org/wiki/Приморский_край

УДК 331.104.2

Совершенствование организационной культуры на примере морской транспортной компании

Дё Светлана Владимировна,
специалист 5 курса, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокский государственный университет экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка
E-mail: gogorog91@mail.ru; тел.: +79140756133
ул. Озерная 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692900

В данной статье было проведено исследование посреднической деятельности в области морских контейнерных перевозок, освоение экономического и организационного механизма функционирования транспортной фирмы. Также проанализирована организационная культура морской транспортной компании, преимущества и недостатки процесса управления персоналом. Предложены пути совершенствования организационной культуры.

Ключевые слова: организационная культура, транспорт, морской агент.

Improving the organizational culture on the example of maritime transport companies

De Svetlana Vladimirovna,
specialist of the 5th year, Department of management and economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

In this article, a study was conducted intermediary activity in the field of container shipping, the development of economic and institutional mechanisms of the transport firm. Also it is analyzed the organizational culture marine transportation company, the advantages and disadvantages of the process of personnel management, ways of improving the organizational culture.

Keywords: *organizational culture, transport, maritime agent.*

В современных условиях развития рыночной экономики динамика транспортных услуг служит одним из наиболее ярких показателей фактического положения дел в области общеэкономической конъюнктуры. Для Приморского края в связи с его обособленным географическим положением и особым укладом территориальной организации производства, которая почти во всех отраслях тесно связана с транспортом, это особенно характерно. Доля транспортных услуг в валовом внутреннем продукте края более чем в два раза превышает среднероссийский уровень. Кризисное состояние деловой активности в стране и регионе отрицательно сказалось на работе транспортных предприятий края.

За период реформ произошло значительное снижение физических объемов перевозок на всех видах транспорта. Главной причиной сокращения транспортировки грузов является снижение платежеспособного спроса на транспортные услуги, особенно внутри края, в связи с общим спадом производства. Однако за последние два года наметилась устойчивая тенденция к росту объемов перевозок, что обусловлено общим улучшением экономической ситуации в стране.

Хозяйственное развитие района в огромной степени зависит от ускоренного развития транспорта, так как редкая заселенность требует активного функционирования внутрирайонных связей, основанных на тесном взаимодействии различных видов транспорта.

В Дальневосточном районе функционируют все существующие виды транспорта. Транспортный комплекс Приморского края лидирует на Дальнем Востоке по объему грузооборота общего пользования. В структуре грузовых перевозок 46% объема приходится на железнодорожный транспорт, 39% – морской, 15% – автомобильный. Основу транспортной инфраструктуры составляют три основных промышленно-транспортных узла: Владивостокский, Находкинский и Хасанский, включающие в себя морские порты, железнодорожные ветки, соединенные Транссибирской магистралью, автомобильные дороги.

Морской транспорт Приморского края является одной из важнейших отраслей его специализации. Морские порты Приморского края являются фактически торговыми воротами России в Азиатско-Тихоокеанском регионе. Одним из важнейших грузообразующих факторов для морских портов края является позиция АТР как крупнейшего центра потребления энергоносителей, минеральных удобрений и леса. Грузооборот портов Приморского края составляет в среднем 31,4 млн. тонн. Однако потенциал морских портов Приморского края используется только на 78 %.

В соответствии с установленным объектом исследования сделан анализ основных показателей хозяйственной деятельности предприятия и пути решения проблем компании ЗАО МАК «Трансфес».

ЗАО Морская агентская компания «Трансфес» – одна из ведущих агентских компаний Дальнего Востока, предоставляющая своим клиентам полный спектр услуг по агентированию судов и отправке грузов морским, железнодорожным и автомобильным транспортом. Компанией осуществляется комбинированная схема перевозки контейнерных грузов в любую точку Российской Федерации, Юго-Восточной Азии, США [1].

Сегодня компания оказывает полный спектр агентских услуг по обслуживанию флота, экипажей и грузов на всем пространстве России. В практике ЗАО МАК «Трансфес» – работа с флотом под оригинальными флагами США, Великобритании, Голландии, Японии, Южной и Северной Кореи, Вьетнама и Китая. Компания была основана 9 января 1996 года. За это время компания зарекомендовала себя ответственным и надежным партнером, и уверенно закрепилась на рынке морских перевозок Приморского края.

ЗАО МАК «Трансфес» является юридическим лицом и по законодательству РФ действует на основе Закона «О предприятиях и предпринимательской деятельности», Гражданского кодекса РФ, Договора «О создании и деятельности ЗАО МАК «Трансфес» в форме закрытого акционерного общества» [2]. Предметом деятельности предприятия являются транспортные перевозки. Для более четкого выполнения задач, стоящих перед предприятием, фирма открывает дочерние предприятия и филиалы. Компания также занимается внешнеэкономической деятельностью. Заключаются контракты по всем видам деятельности с иностранными партнерами, выступает в качестве партнера в совместном предпринимательстве, а также имеет валютные счета в банках. Высшим органом управления предприятием является Собрание участников. Членами Собрания являются учредители. Собрание заседает не реже одного раза в полугодие, также возможно внеочередное заседание, условия

оговорены в Уставе предприятия. Собрание учредителей назначает генерального и коммерческого директоров, главного бухгалтера.

Кадровая политика Морской агентской компании – это система мероприятий по управлению персоналом, сознательно принятая руководством и действующая в компании.

Цель кадровой политики:

1) создание системы движения кадров в организации и выработка специфических (фирменных) методов взаимодействия с персоналом;

2) улучшение психологического климата и увеличение слаженности работы в коллективе, стабилизация кадрового состава, повышение уровня его функционирования.

При ведении кадровой политики приоритеты отдаются интересам компании. Индивидуальный подход к работникам пока еще не стал приоритетом компании.

Положительными чертами кадровой стратегии Морской агентской компании являются:

- продуманность в распределении функций между персоналом;
- дисциплина и ответственность персонала;
- оперативность и своевременность принимаемых решений;
- обязательное обучение персонала работе с клиентами;
- повышение производительности труда;
- отсутствие текучести кадров.

Положительные черты благоприятно воздействуют на работу сотрудников компании и их производительность. Также положительные черты являются стимуляторами как для отдельного сотрудника фирмы, так и для всего коллектива в целом, что отражается на качестве и объеме предоставляемых компанией услуг. К недостаткам в управлении персоналом относятся: бюрократизм выбранного компанией направления кадровой политики, нестабильная морально-психологическая атмосфера в коллективе, механистическое управление. Отрицательные черты способствуют разрушению кадров на предприятии, что может сильно повлиять на дальнейшую работу компании в целом. Тем не менее, указанные отрицательные черты кадровой политики на эффективности работы Морской агентской компании существенно не сказываются.

Текущая кадровая ситуация, нехватка квалифицированного персонала - эти непростые проблемы в последнее время коснулись как крупных предприятий, так и мелких фирм, в том числе, Морской агентской компании [3]. Успех любой организации определяют кадры. На предприятии могут быть хорошо проработаны производственная система, финансовые потоки, но если системе мотивации персонала уделяется недостаточное внимание, то это отрицательно сказывается на работе всей компании, - так считает руководство предприятия.

Для того чтобы усовершенствовать организационную культуру ЗАО МАК «Трансфес», можно использовать методику, которая состоит из шести шагов приема, соблюдение которых поможет спланировать и реализовать действия по совершенствованию организационной культуры. Назначение упомянутых шести шагов состоит в том, чтобы ускорить вовлечение людей в дело изменения культуры, минимизировать их сопротивление, разъяснить всем заинтересованным лицам, какими именно будут акценты новой культуры, выявить, что же останется в организации неизменным, и сконструировать систему целенаправленных действий, осуществление которых с самого начала затронет движущие силы культурных изменений.

Шаг 1. Диагноз нынешнего состояния и достижение консенсуса: Во-первых, необходимо наметить ведущих специалистов в области перспективных представлений об организационной культуре в целом. Во-вторых, следует собрать этих людей для общей выработки согласованного взгляда на нынешнюю культуру организации. Важно получить мнение тех лиц, которые могут представить себе организацию иной, чем другие.

Если число людей, привлеченных к выполнению оценки, велико, лучше разделить их на подгруппы и добиться, чтобы каждая подгруппа построила общую диаграмму культуры. Особенно важно обсудить причины, которые приводят то или иное лицо к его рейтинговой оценке культуры организации.

После того как каждая подгруппа достигнет консенсуса в определении профиля нынешней организационной культуры, их представителей следует собрать и построить общий согласованный профиль.

Шаг 2. Диагноз и достижение консенсуса в понимании будущей культуры организации. Второй шаг состоит из повторения процедуры первого шага, но сосредотачивая внимание на предпочтительной или желательной культуре. Обсуждение нынешней культуры должно проводиться отдельно от обсуждения предпочтительной культуры таким образом, чтобы оба обсуждения не повлияли одно на другое. Дискуссии лучше всего проводить по вопросам, представляющим наибольшую ценность с точки зрения процесса в целом.

Шаг 3. Осмысление результатов. На третьем этапе совершенствования организационной культуры вычерчиваются профили нынешней и предпочтительной культуры и четко выявляются различия. Отсутствие существенных различий не означает, что нет необходимости в серьезных изменениях. Небольшие сдвиги могут быть не менее важными, чем существенные преобразовательные процедуры. Более того, малые изменения в конкретном типе культуры могут оказаться так же трудно осуществимыми, как и большие. Величина несоответствия между типами нынешней и предпочтительной культуры, определяемого графически, дает четкое представление, на каких вопросах следует сосредоточить внимание.

Наиболее важная составляющая этого шага состоит в поиске специалистов, способных обеспечить успешность в преобразованиях культуры.

Шаг 4. Истории - иллюстрации. Самым наглядным способом освещают и показывают организационную культуру разного рода истории. То есть ключевые ценности, желательная ориентация и принципы поведения, характеризующие новую организационную культуру, обычно более четко доводятся до сведения слушателей посредством рассказов о поведении сотрудников, обладающих этими качествами. Уроки приемлемого поведения в новой культуре, которые служащие извлекают из неоднократно услышанных историй, быстро и однозначно запечатлеваются в их сознании желаемые ценности, атрибуты поведения, моральные принципы. Таким образом, на этом шаге члены команды должны выбрать два-три случая или события, наглядно формирующих те ценности, которые они хотели бы перенести в будущую организационную культуру.

Шаг 5. Стратегические действия. Пятый шаг ориентирован на выбор особых действий, необходимых для ускорения перемен. По мере достижения консенсуса команде нужно установить, что необходимо привести в движение, что притормозить, чему позволить продолжаться, чтобы начался процесс изменения культуры. Другими словами, на этом шаге требуется четко определить действия и поведение, которые будут взяты на вооружение как составная часть совершенствования культуры.

Шаг 6. План реализации. Заключительный шаг состоит в разработке плана реализации, дополненного таблицами сроков с указанием точек отчетности. Он-то и станет началом процесса совершенствования организационной культуры. Необходимо определить несколько ключевых путей, по которым сразу же можно начать делать шаги; дать целевую установку по основным темам, возникающим в результате выполнения всего того, о чем говорилось при описании шагов 4 и 5. Действий, на которые должна быть направлена энергия и которые получают основную долю внимания, может быть не более пяти. Крайне важно четко определить принципы поведения и аспекты компетентности, которые необходимо развить в себе или усовершенствовать каждому члену организации для отражения новой культуры.

Трансформации культуры не произойдет, если в процесс не вовлечь абсолютно всех членов организации, не создать predisposition их к изменениям и активную поддержку.

1. Морская агентская компания «Трансфес» [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.fesco.ru/>

2. Управление персоналом организации: Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова, 4е изд., доп. и перераб.- М.: ИНФРА-М., 2013-695 с.

3. Юридический портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://jur-portal.ru>

УДК 332.122 (571.63)

Социализация детей из неблагополучных семей (на примере МБОУ СОШ №32 г. Владивостока)

Киракосян Грета Гамлетовна,
бакалавр 3 курса, кафедра государственного муниципального управления и права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: angel333.94@mail.ru, тел.: +79146703133
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Статья освещает аспекты влияния неблагополучной семьи, в которой воспитывается ребёнок, на процесс становления его личности. В статье рассматриваются основные элементы, оказывающие влияние на процесс социализации у подростков. Главное внимание обращается на роль образовательной среды в ходе становления личности подростка. В рамках исследования было проведено анкетирование, основываясь на результатах которого была подтверждена гипотеза о возможности успешного прохождения социализации подростков из неблагополучных семей.

Ключевые слова и словосочетания: социализация, неблагополучная семья, подростки, становление личности.

Socialization of children from dysfunctional families (on the example of MBEI HCS No. 32 of Vladivostok)

Kirakosyan Greta Gamletovna,
bachelor of the 3rd year, chair of the public municipal administration and right
Vladivostok State University Economics and Service
Russia. Vladivostok

Article covers aspects of influence of a dysfunctional family in which the child, on process of formation of his personality is brought up. In article the basic elements having impact on process of socialization at teenagers are considered. The main attention is paid to a role of the educational environment during formation of the identity of the teen-

ager. *Within research questioning based on which results the hypothesis of possibility of successful passing of socialization of teenagers from dysfunctional families was confirmed was carried out.*

Keywords: *socialization, dysfunctional family, teenagers, formation of the personality.*

Семья — это древнейший социальный институт, являющийся важнейшим элементом структуры современного общества. Во все времена институт семьи являлся, своего рода, показателем состояния государства. Предназначение семейного института состоит не просто в воспроизводстве нового поколения, но и в его воспитании.

Переходный этап развития российского общества после распада СССР способствовал усилению негативных процессов в семейной сфере, увеличению проблемных типов семей. Приверженность к нетрезвому образу жизни одного или обоих родителей, жестокое обращение и проявление агрессии по отношению к детям со стороны родителей, экономические проблемы и безработица оказывают пагубное влияние на психику ребёнка и его дальнейшую судьбу. Общество в итоге получает значительную часть населения с разного рода отклонениями. Согласно данным администрации Приморского края число неблагополучных семей в субъекте на 2013 год составляет 1640, по итогам первых трёх месяцев 2014 года на учёте в комиссиях состояло 1519 семей [2].

Однако понятие «неблагополучная семья», так часто встречающееся в современном обществе, в российском законодательстве отсутствует. Социологи, педагоги и другие исследователи также не имеют единого мнения об этом явлении. Границы и содержание его очень варьируются.

В качестве наиболее повторяющейся трактовки понятия «неблагополучная семья» можно привести формулировку, данную доктором педагогических наук, профессором Олиференко. Согласно этому подходу «неблагополучная семья — это такая семья, в которой ребёнок переживает дискомфорт, стрессовые ситуации, жестокость, насилие, пренебрежение, голод – т.е. неблагополучие. Под неблагополучием понимаются разные проявления: психическое (угрозы, подавление личности, навязывание асоциального образа жизни и др.), физическое (жестокое наказание, побои, насилие, принуждение к заработку денег разными способами, отсутствие пищи), социальное (выживание из дома, изъятие документов, шантаж и др.)» [1].

Таким образом, главной особенностью неблагополучной семьи должны являться её отрицательные, разрушительные, десоциализирующие влияния на формирование личности ребёнка, которые приводят к его виктимизации (жертвенности) и поведенческим отклонениям [1].

Нельзя отрицать, что человек становится личностью в процессе социализации, то есть в результате включения индивида в социальные отношения. Одним из главных агентов социализации, влияющих на становление личности, является институт семьи. Гипотеза нашего исследования основывается на том, что на благоприятное прохождение детьми процесса социализации в современных условиях не всегда исключительное влияние оказывает семейная среда, в которой они воспитываются. Дети из неблагополучных семей в настоящее время не сложнее других социализируются в обществе и имеют не менее чёткие представления о своём будущем. Поэтому вероятность усвоения ими в качестве образца отрицательного семейного примера и переноса его в дальнейшую жизнь не являются закономерными.

Для понимания, какое влияние оказывает семейная среда на процесс социализации подростков и как отражается на их взаимоотношениях со сверстниками, нами был применён метод анкетирования. Респондентами стали ученики 7, 8 и 9 классов средней общеобразовательной школы № 32 города Владивостока. Отбор респондентов осуществлялся по внешним признакам семейного благополучия или, наоборот, неблагополучия на основе биографических данных, имеющихся в распоряжении администрации школы и при помощи (консультировании) социального педагога, владеющего нужной информацией для исследования. Также был применён метод статистического наблюдения. Согласно информации, предоставленной социальным педагогом школы, по данным на 2012-2013 учебный год, из четырёх учащихся, воспитывающихся в неблагополучных семьях, трое успешно социализировались.

По данным проведённого опроса, большинство – это коммуникабельные дети, имеющие широкий круг общения среди сверстников. Лишь 7% опрошенных учеников ответили, что дружат только с одним человеком в своём окружении. Как показало анкетирование, школьная успеваемость должным образом не оказывает влияния на популярность среди сверстников и не определяет стиль поведения ребёнка в коллективе. Не находит отражение это и в планах на будущее. Дети со средней успеваемостью, также как «отличники» и «хорошисты» после окончания школы планируют поступление в вузы. В независимости от успеваемости по школьным дисциплинам 29% учеников не задумывались о дальнейшем будущем после окончания школы. 15% респондентов отметили, что их судьба после школы будет зависеть от принятого решения родителями. Можно сделать предположение, что в таких семьях происходит подавление личности ребёнка и его потребности в самореализации и самоактуализации, что, по своей сути, является высшей потребностью по теории иерархии А. Маслоу.

18% опрошенных детей признали случаи наказания их взрослыми, когда те пребывали в состоянии алкогольного опьянения. Причём, стоит отметить, что не во всех этих семьях кто-то из родителей злоупотребляет спиртными напитками. Эти данные свидетельствуют о моментах проявления агрессии по отношению к детям, оказывающие отрицательное влияние на их поведение, которые могут найти отражение в среде своих сверстников. Среди всех опрошенных выявились такие подростки, на которых семейное неблагополучие оказывает негативное влияние. Детям, у которых в семье есть выпивающие взрослые, время от времени приходится терпеть насмешки со стороны одноклассников, сами же они не отплачивают той же монетой своим сверстникам.

В связи с этим, нельзя сказать категорично, что все дети из неблагополучных семей проходят процесс социализации неблагоприятно. В ходе нашего исследования было выявлено, что большинство детей из таких семей не испытывают трудностей в общении со сверстниками и не являются отстающими от школьной программы учениками. Однако не стоит забывать и о тех детях, для которых семейное неблагополучие является примером не лучшей жизни. Ведь, наблюдая у себя дома картины жестокости или не получая должного внимания в процессе воспитания со стороны взрослых, дети моделируют такое поведение в социуме. Вызывающим поведением подростки стремятся компенсировать всё то, чего они не получают дома. Отсюда рост преступности, асоциальный образ жизни и другие формы девиантного поведения в молодёжной среде.

Значительную роль на формирование личности подростка оказывает школьная среда и вовлечение его во внеурочную деятельность, которые способствуют нравственно-личностному росту ученика. Успешное прохождение личности социализации обусловлено новыми современными подходами в образовании, личностно-ориентированным подходом к воспитанию и обучению детей.

И семья, и школа в равной степени оказывают непосредственное влияние на социализацию подростков. Если ребёнок из неблагополучной семьи — это не означает, что его социализация будет негативной. Школа и дополнительное образование помогут ему благополучно пройти процесс социализации и адаптироваться в социуме, стать общественно значимым.

Несмотря на то, что из-за недостаточности финансирования, были сокращены должности социального педагога и школьного психолога, с целью повышения показателя позитивной социализации трудных подростков, необходимо усилить профилактическую работу с неблагополучными семьями. В школах необходим «родительский всеобуч», где для родителей будут проводиться беседы, даваться рекомендации по вопросам воспитания детей с учётом возрастной психологии и педагогики. Вместе с тем важно усилить индивидуальную работу с неблагополучными семьями. Так как некоторые родители придерживаются позиции «клиент-услуга», говоря о том, что школа оказывает им услугу, а сами они являются лишь клиентами, вовлекать в социально-полезную деятельность детей вместе с родителями — одна из главных задач.

1. Олиференко, Л.Я. Социально-педагогическая поддержка детей группы риска: учеб. пособие / Л.Я. Олиференко [и др.]. – М.: Академия, 2002. – 256 с.

2. Официальный сайт Администрации Приморского края [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://primorsky.ru/news/common/63134/>.

УДК 331.548-53.81

Профессиональная ориентация как основное направление обеспечения занятости современной молодежи в России

Коваль Александра Кирилловна,
бакалавр 3 курса, кафедра государственного и муниципального управления и права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: alexkov-15@mail.ru; тел: +79146606007
ул. Гоголя 41, Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье анализируются проблемы трудоустройства молодежи. Решение проблем занятости молодежи возможно при содействии в молодежи со стороны государства и общества в выборе профессии и дальнейшей занятости. Правильный профессиональный выбор позволит молодым гражданам достичь соответствующих профессиональных результатов, а государству рационально распределять и использовать трудовой потенциал страны. Профессиональная ориентация является одним из основных направлений обеспечения занятости молодежи. В связи с чем, необходима качественная и систематически проводимая профессионально-ориентационная работа, которая должна стать одним из основных направлений государственной политики занятости молодежи.

Ключевые слова: *Профессиональная ориентация, рынок труда, профессия, занятость.*

Professional orientation as the main direction of the employment of youth in modern Russia

Koval Aleksandra Kirillovna,
bachelor of the 3rd year, Department of State and Municipal Management and Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article analyzes the problems of youth employment. Addressing youth employment is possible with the assistance of young people in the state and society in the choice of profession and future employment. The right profes-

sional choice will allow young citizens to achieve appropriate professional results, and the State rationally allocate and use the labor potential of the country. Vocational guidance is one of the main areas of youth employment. In this connection, the need for qualitative and systematic professional orientation work, which should be one of the main directions of the state policy on youth employment.

Keywords: Vocational guidance, labor market, trade, employment.

Молодежь является наиболее перспективной группой в составе трудоспособного населения. Успешный трудовой старт молодого человека определяет социальную значимость современного рынка труда, как сферы становления и развития трудового потенциала молодежи - самой экономически активной части общества.

В «советском» прошлом существовала предельно высокая занятость населения, в том числе молодежи. Регулирование трудовых отношений в условиях плановой экономики характеризовалось тем, что молодой человек, выбирая будущую профессию не опасался безработицы и конкуренции. Существовавшее распределение выпускников учебных заведений по предприятиям и организациям позволяло молодому специалисту иметь гарантированное место работы. Реформы, начавшиеся на рубеже 90-х годов XX века, лишили государство статуса монопольного работодателя, привели к значительным изменениям на рынке труда. Вместо принципа гарантированной занятости была признана неизбежность такого экономического явления как безработица. Трудовая деятельность утратила обязательный характер. Это породило определенные трудности для молодых специалистов, так как они столкнулись с проблемами самостоятельного поиска рабочего места, к чему многие были не готовы в силу несоответствия полученного образования требованиям рынка труда.

Новая социально-экономическая ситуация и новые требования на рынке труда показывают, что сегодня молодежь по-прежнему остается одной из наиболее уязвимых категорий, испытывающих значительные сложности при трудоустройстве. В силу ряда объективных и субъективных причин современная российская молодежь оказалась недостаточно подготовленной к предъявляемым требованиям. Представления современной российской молодежи о будущей профессии зачастую расходятся с реальностью. Принятие решения о выборе профессии у современных выпускников школ, как правило, связано с приоритетом внешних статусных ценностей, например таких как, «современные», «престижные», «выгодные». В связи с этим, рынок труда переполнен молодыми специалистами с «престижными» профессиями, что обостряет конкуренцию, а рынок специалистов не соответствует требованиям рынка труда. Вместе с тем, правильный выбор молодым человеком профессии позволяет получить не только целеустремленного и конкурентоспособного работника, но и личность, испытывающую удовлетворение и получающую широкие возможности для самореализации. Этим обусловлена необходимость развития и совершенствования профессионально-ориентационной работы с молодежью.

Профессиональная ориентация является одним из компонентов общечеловеческой культуры, которая реализуется в форме заботы общества о профессиональном становлении подрастающего поколения, поддержки и развития природных дарований; представляет собой проведение комплекса специальных мер содействия человеку в профессиональном самоопределении и выборе оптимального вида занятости с учетом его потребностей и возможностей, социально-экономической ситуации на рынке труда [1, с.2]. Рассматривая профессиональную ориентацию, как направление практической деятельности, можно выделить следующие цели. Во-первых, социально-экономическая защита, поскольку, как указывалось выше, молодой человек, выбравший профессию в соответствии со своими интересами, успешнее её осваивает и достигает соответствующих профессиональных и материальных результатов. Во-вторых, рациональное распределение и использование трудового потенциала страны. Таким образом, в результате достижения поставленных целей профессиональной ориентации реальную выгоду получает как отдельный человек, так и государство в целом.

Профессионально-ориентационная работа первоначально осуществляется через учебно-воспитательный процесс, внеурочную и внешкольную работу с учащимися. На данном этапе активная работа с молодежью, выявление их реальных интересов и способностей, должны помочь молодым людям выбрать будущую профессию в соответствии с собственными склонностями, интересами и желаниями, а также с потребностями города, района, населенного пункта, где они проживают. Именно точка пересечения индивидуальности молодого человека, требований профессии и рынка труда должна быть основой для их выбора.

Небезынтересным, по вопросу выбора будущей профессии, является мнение Киселева С.А., Кияшко Е.Ю.: «В результате массовой индустриализации выдвинулись такие институты как разделение труда, рынок, торговля заработной платой. Общество перестало ценить практическую деятельность. В этом и проявляется дилемма у молодежи. Выбирать профессию лишь для приемлемой жизни или попробовать выбрать непопулярную профессию, но с малой конкуренцией. Конечно же, выбор большинства падёт на первый вариант. Так как конкуренция в этой сфере огромна, человеку нужно приложить намного больше усилий для того, чтобы добиться какого-нибудь результата, чем в непопулярной профессии. Человеком в этом случае движет чувство гарантии устройства на работу и стабильного заработка. Обратное же чувство движет человеком при выборе непопулярной профессии» [5, 92].

Несмотря на существующий положительный опыт работы в данном направлении, следует отметить общие проблемы реализации профессиональной ориентации в образовательных учреждениях. Как правило, основная роль в решении вопроса о профессиональном самоопределении отведена учителям, классным руководителям, которые проводят мероприятия в свободное от основной работы время. Нехватка времени, в силу загруженности, как учеников, так и самих педагогов, не позволяет заниматься профессиональной ориентацией в

полном объеме. Решение данной проблемы, на наш взгляд, возможно при наличии в образовательных учреждениях специалистов, реализующих программы профессиональной ориентации, используя современные методы, соответствующие интересам молодых людей.

Как отмечено выше, сделав правильный профессиональный выбор, молодой человек получает широкие возможности для своей реализации, но достичь наивысших результатов возможно лишь в случае востребованности избранной профессии на рынке труда. В связи с этим, система профессиональной ориентации молодежи должна стать неотъемлемой частью государственной политики занятости. Так, хорошая профессиональная ориентация, высокий уровень подготовки работников по востребованным рынкам специальностям является гарантией занятости, защиты от безработицы молодого поколения, имеющего высокий уровень активности. Следует отметить, что надлежащая профессиональная ориентация – это своего рода профилактика молодежной безработицы, так как при правильной определении профессионального пути в выигрыше не только личность, способная самореализоваться, но и государство, которое в соответствии с заказом получит на рынок труда специалиста, соответствующего спроса и предложению [3, с. 3].

Одним из направлений, способствующим снижению численности безработных граждан и профилактике безработицы, является работа органов службы занятости населения по профессиональной ориентации граждан. Не случайно, в центрах занятости населения Приморского края налажена массовая и групповая профориентационная профилактическая работа с молодежью. Основной задачей данного направления является ориентация выпускников общеобразовательных школ на получение базового профессионального образования по специальностям, востребованным на рынке труда. В соответствии с постановлением Администрации Приморского края от 07.12. 2012 № 395-па «Об утверждении государственной программы Приморского края «Развитие образования Приморского края» на 2013 - 2017 годы» разработан и утвержден план мероприятий по проведению профессиональной ориентации обучающихся образовательных учреждений общего образования [2, с. 3]. В 2014 году численность граждан, получивших услуги по профессиональной ориентации составила 34919 человек, в том числе граждане, в возрасте 14 - 29 лет 14786 человек. В 25 центрах занятости населения совместно с органами образования организованы ярмарки учебных мест или дни профориентации, в которых приняли участие 5095 школьников. Для выпускников профессиональных учебных заведений была организована акция «Карьера», во время которой молодых специалистов обучали технологии построения карьеры. В 2014 году акции «Карьера» прошли в 10 городах и районах края, в них приняли участие 1144 человека [4, с. 3]. Аналогичная работа продолжается в крае и в текущем году. Вместе с тем представляется, что наряду с проведением профориентационных консультаций, необходимо использовать такие формы профессионально-ориентационной работы, как проведение семинаров-тренингов, введение в учебные планы тематических лекций, создание информационных центров и специализированных кабинетов, оснащенных учебно-методической литературой. Указанные меры будут способствовать формированию у молодежи активной жизненной позиции и повысят вероятность у нее успешного построения профессиональной карьеры.

Таким образом, можно сделать вывод, что профессиональная ориентация является одним из основных направлений обеспечения занятости молодежи. Для содействия в успешном выборе профессии и дальнейшей занятости необходима качественная и систематически проводимая профессионально-ориентационная работа, которая должна стать одним из основных направлений политики занятости молодежи.

1. Джураев Р.Х. Профессиональная ориентация молодежи: опыт и проблемы / Р.Х. Джураев [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.tashxis.narod.ru/ru/library/profor/prof.htm>

2. Киселев С.А., Кияшко Е.Ю. Онтология как фактор выбора будущей профессии молодежи/ С. Киселев, Е.Ю. Кияшко // Современная наука: теоретический и практический взгляд. Сб. сборник статей Международной научно-практической конференции. (г. Уфа, 15 августа 2014 г.)/отв.ред. А.А. Сукиасян.- Уфа: РИЦ БашГУ, 2014.-С.91-93

3. Об утверждении государственной программы Приморского края «Развитие образования Приморского края» на 2013 - 2017 годы: постановление Администрации Приморского края от 07.12. 2012 № 395-па [Электронный ресурс] // СПС «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://base.consultant.ru/regbase/cgi/online.cgi?req=doc;base=RLAW020;n=58295>

4. Пальчевская М.С. Профессиональная ориентация, как фактор модернизации политики занятости молодежи // Молодёжь и наука: Сборник материалов VI Всероссийской научно-технической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных [Электронный ресурс]. – Красноярск: Сибирский федеральный ун-т, 2011. – Режим доступа: <http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2010/section10.html>

5. Профессиональная ориентация молодежи [Электронный ресурс]// Официальный сайт Администрации Приморского края и органов исполнительной власти Приморского края. - Режим доступа: http://zanprim.regiontrud.ru/home/trudzan/proforinmol.aspx

Механизмы получения студентами востребованных работодателем профессиональных знаний, умений и навыков (на примере ВГУЭС)

Коняева Надежда Валентиновна,
бакалавр 3 курса, кафедра государственного и муниципального управления и права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: solnzhe@mail.ru, тел: +79147178454
ул. Державина 59, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Проблема соответствия профессиональной подготовки, которую получают студенты в вузах, и навыков, которые востребованы работодателями, является актуальной на современном рынке труда. Важнейшей задачей реформирования системы образования является создание эффективных механизмов обучения конкурентоспособных специалистов. Одним из способов повышения уровня образования является система практико-интегрированного обучения.

Ключевые слова и словосочетания: рынок труда, практико-интегрированное обучение, профессиональные навыки.

Mechanisms for students to acquire in-demand employer of professional knowledge, skills and abilities (for example, the VSUES)

Konyaeva Nadezhda Valentinovna,
bachelor of the 3rd year, Department of state and municipal management and law
Vladivostok state University of Economics and service
Russia. Vladivostok

The problem of compliance training that students receive in high schools, and skills that are in demand by employers, is relevant in today's labor market. The most important task of reforming the system of education is the creation of effective mechanisms of training of competitive specialists. One way of improving education is the system of practice-integrated learning.

Keywords: labor market, practice-integrated learning, professional skills

Подготовка высококвалифицированных кадров – это одна из важнейших задач, решение которой может помочь стабильному развитию экономики в России. Ситуация на рынке труда в наше время предполагает наличие высоких требований к работникам которые должны обладать не только значительным образовательным и профессиональным потенциалом, но и достаточной мобильностью.

На сегодняшний день работодатели критически относятся к качеству профессиональной подготовки выпускников высших учебных заведений. Система образования, несмотря на длительный процесс ее реформирования, не обеспечивает уровень подготовки специалистов, соответствующий потребностям современного производства. Ситуация на рынке труда на сегодняшний момент такова, что основными требованиями работодателей перестали быть сугубо профессиональные качества выпускников. Стали более цениться стремление к инновациям, готовность к постоянному самообучению, высокая степень гибкости, коммуникативные способности и т.п.

При наборе новых сотрудников работодатели отдают предпочтение таким качествам, как коммуникация. Работник должен быть в состоянии понимать, правильно трактовать задачи и уметь раздать необходимые указания для выполнения этих задач. Так же, к навыкам коммуникации относят этику делового общения с подчиненными, коллегами или начальством. Взаимодействие на рабочем месте всегда опирается на этические нормы. Внимание уделяется тому, какой смысл сотрудник в них вкладывает и как это помогает ему в решении поставленных целей и задач. Важно то, как соискатель умеет вести себя и как умеет рассказать о себе. По мнению эксперта отдела по подбору персонала «Международного московского банка» Татьяны Боевой выпускнику нужно обладать навыками бизнес-общения, бизнес-этикета, бизнес-культуры [2]. Среда, в которую бывшие студенты попадают уже на работе, отличается от студенческой. Это определенная культура общения, которую необходимо осваивать. Также важным для сегодняшних работодателей является возможность сотрудников участвовать в проектах, решать одновременно большое количество задач. Умение совмещать обязанности очень ценно для нанимателей.

Важным активом для работодателей является энтузиазм. Ярким примером может служить корпоративная культура компании «Apple». Один из ее принципов — найм на работу сотрудников, влюбленных в компанию. Отставной сотрудник компании «Apple» Чад Литтл говорил: «Apple» — это компания, сотрудники в которой работают с почти что религиозным рвением [...]. Большинство сотрудников вне зависимости от того, что они делают, искренне верят, что меняют мир» [1].

Положительный настрой работников влияет на общую эффективность сотрудников, их креативность и способность принимать решения, так считает профессор Сигал Барсейд из Университета Пенсильвании. Современный специалист должен обладать таким качеством, как самоорганизация, благодаря этому работник сможет самостоятельно управлять рабочим процессом, не нарушая установленные сроки. Это качество должно быть неотъемлемой частью любого менеджера [5].

Способность адекватно оценивать ситуацию и принимать решения является очень важной чертой на рынке труда нашего времени. Сотрудники, которые обладают этим свойством, имеют преимущество в конкуренции с другими соискателями. Они выступают не только стратегами, но умеют оперативно принимать решения в сложных ситуациях. Работодатели ценят такое качество, как честность. Сотрудники, которые ответственно относятся к работе, готовы брать на себя ответственность и поэтому способны более четко выполнять поставленные перед ними задачи. Это мнение подтверждает и руководитель отдела персонала компании Вауер Аркадий Афанасьев: «Научить владеть компьютером, заполнять формы и общаться на иностранном языке можно, но какими-то человеческими качествами соискателя не наделишь (то есть если раньше он их не приобрел, то мы с такими людьми стараемся не иметь дела)» [9].

В 2013 г. в нашей стране было принято 1246,5 тыс. студентов по программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в высшие учебные заведения [7]. Согласно статистическим данным на 2013 г. в России у 17,4 % безработных имелось высшее профессиональное образование, в сравнении с 2012 г. число таких безработных выросло на 10% [7]. Связь между рынком труда и профессиями, которые популярны у абитуриентов является слабой. По оценкам специалистов примерно через 3 года после окончания вуза менее 20 % студентов работают в областях, связанных с полученной специальностью [8].

Существуют проблемы, которые связаны с переходом системы высшего профессионального образования на систему бакалавриат – магистратура. В обществе бытует мнение, что бакалавр не является «специалистом с высшим образованием, а магистратура принимается многими как дополнительное обучение, которое носит теоретический характер. Достаточно часто происходит не совпадение мнений работодателей и соискателя по поводу заработной платы, т.к. выпускники магистратуры претендуют на высокую заработную плату, однако работодатели не готовы пойти на такие условия по причине отсутствия практического опыта работы у выпускников.

В литературе отмечается такая характерная черта отечественного образования, как дисбаланс теоретической и практической подготовки обучаемых: высокий уровень теоретических знаний не соответствует практической составляющей. Образовательная система должна формировать фундаментальные знания на высоком уровне, однако, достаточно часто знания выпускников носят скорее обобщенный характер. Вместе с тем работодатели заинтересованы в найме специалистов, владеющих глубокими, но узкоспециальными и практически знаниями.

Можно обозначить следующие факторы, отрицательно влияющие на качество подготовки выпускников:

– Недостаточная ориентированность учебных заведений на практическую подготовку будущих специалистов. Производственные практики зачастую являются неэффективными, а проектно-исследовательская работа студентов является недостаточной для приобретения необходимых навыков и умений.

- Отсутствие профессиональной деятельности, направленной на развитие у студентов коммуникативных навыков, которые должны формироваться в рамках общественной деятельности студентов.

- Неоднородный и достаточно низкий уровень контроля за качеством подготовки выпускников со стороны вузов, практика фиксированного контроля знаний студента, как правило, один раз в семестр. Для студентов же необходим постоянный мониторинг и контроль усвоения ими знаний. В случае фиксированных проверок все образование сводится к подготовке студентов к моментам контроля, что в свою очередь дает низкое качество обучения.

– Несоответствие преподавательского состава и учебных программ требованиям современной ситуации. Программы, по которым ведется обучение, достаточно часто не соответствуют требованиям рынка на данный момент, что является результатом недостаточных практических знаний и умений у преподавателей.

- Недостаточная коммуникация между работодателями и вузами и неспособность системы профессионального образования учитывать внешний заказ на подготовку определенного уровня работников;

Устранение этих факторов должно помочь в улучшении качества профессиональных знаний, умений и навыков у выпускников, которые востребованы работодателем. Решению этих проблем уделяется в настоящее время большое внимание в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Владивостокский государственный университет экономики и сервиса». В 2013-2014 гг. ВГУЭСом был выпущен 1191 студент по 40 различным направлениям и специальностям, из них 1037 успешно трудоустроены. 119 чел. не трудоустроены по уважительным причинам (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, продолжение обучения или служба в рядах Вооруженных Сил РФ) [4].

Для улучшения качества образования и более успешного приобретения студентами профессиональных навыков и умений, которые востребованы работодателями, университет перешёл на новую модель подготовки молодых специалистов – практико-интегрированное обучение. Новая схема обучения предполагает уход от сессий, изучение теоретического материала за три года, а студенты четвертого курса направляются на предприятия для закрепления теоретических знаний и применения их на практике.

Под практико-интегрированным обучением понимается комплекс мероприятий по формированию содержания и реализации образовательных программ, обеспечивающий максимальную интеграцию образовательного процесса и бизнес-процессов организаций практического сектора. Цель практико-интегрированного обучения – приобретение знаний, умений и навыков, необходимых для трудоустройства по выбранному направлению и получение опыта работы по специальности. Это позволит студентам повысить уровень своей конкурентоспособности, определить круг своих профессиональных интересов и предпочтений, научиться строить отношения в деловой сфере, а так же стать полноценными работниками [10].

Студенты ВГУЭС понимают, что практика на предприятиях очень важна и помогает понять суть будущей работы изнутри, осознать правильность выбора профессии. С целью выяснения отношения студентов к практике было проведено интервьюирование (Было опрошено 30 студентов ВГУЭС, среди них 7 юношей и 23 девушки) студентов 4х курсов ВГУЭС. 100% из всех опрошенных сказали о том, что практика помогла им понять суть будущей профессии более полно, нежели они представляли ее изучая теорию, 30% из них решили что работать в выбранной сфере они не хотят. У 80% студентов не возникло проблем с прохождением практики. 20% высказали мнение о том, что были проблемы с качеством организации практики У 1 студента возникли проблемы с адаптацией в коллективе, которые он объяснил тем что он не был готов тратить 8 часов в день на практику, которая ему не оплачивается, в то время, как у него есть постоянная работа, которая приносит ему удовлетворение и стабильный заработок.

Оценивая пользу, которую студенты получают от практики, все опрошенные сошлись во мнении, что она будет полезна в тех случаях, когда предприятия заинтересованы в молодых специалистах. Одна из интервьюированных на вопрос «Считаешь ли ты такую практикой полезной для студентов?» ответила: «Полезна она будет только в том случае, если в нас действительно будут заинтересованы те, к кому мы приходим на практику... Я проходила практику в школе педагогом-организатором. Но ко мне не проявляли никакого внимания, не доверяли. Пришлось сменить место практики».

Данные опроса студентов позволили установить, что существуют недочеты в организации практико-интегрированного обучения. Это в значительной мере объясняется тем, что оно применяется первый год, и не накоплен необходимый опыт. Предприятия, которые сотрудничают с университетом, помогают в корректировке программ обучения студентов для повышения их качества, получают возможность подготовки специалистов непосредственно для своего предприятия и отбора перспективных выпускников. Действующие руководители и работники практического сектора привлекаются для личного участия в учебном процессе в качестве преподавателей, что дает возможность при обучении студентов изучать не только теорию, но и современную практическую сторону выбранных направлений.

Для успешной реализации практико-интегрированного обучения университет сотрудничает с ведущими предприятиями Дальневосточного федерального округа и крупными федеральными компаниями, такими как ОАО "Альфа-Банк", ЗАО "Восточная нефтехимическая компания", ООО "МАЗДА СОЛЛЕРС Мануфэкчуринг Рус, ОАО «Газпромбанк» и многими другими. Переход на практико-интегрированное обучение позволяет решить такие проблемы, как недостаточность связей между предприятиями и вузом, малая ориентированность учебных заведений на практическую подготовку специалистов, несоответствие учебных программ требованиям современного рынка труда, а так же помогает в развитии у студентов навыков в этике делового общения.

Также на базе ВГУЭС действует структурное подразделение Регионального центра «Старт-Карьера». Его задачами является создание эффективной системы содействия трудоустройству выпускников и студентов ВГУЭС, а также развитие форм сотрудничества с внешними партнерами по совершенствованию системы подготовки молодых специалистов. В рамках этого центра организуются и проводятся мероприятия, направленные на информационное взаимодействие вуза и предприятий, проводится консультационная работа со студентами по вопросам самопрезентации, профориентации и т.д. В период перехода на практико-интегрированное обучение РЦ «Старт-Карьера» проводит такие программы, как «Азбука успешной практики», которая помогает студентам адаптироваться в новом коллективу и рабочему месту, подготовиться к собеседованиям.

Делать полноценные выводы о результатах практико-интегрированного обучения, еще рано по причине недавнего его введения. Но в рамках проблематики современного рынка труда ВГУЭС испытывает новые методы для улучшения качества обучения, вносит изменения в образовательные программы, ищет перспективные формы организации практики и совершенствования процесса получения знаний, умений и навыков, востребованных работодателями.

1. Корпоративная культура// каково это – работать в Apple? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.c-culture.ru/read/article/42478>
2. Макарова С.Н. Поиск возможностей вторичной занятости в структуре профессиональной активности студентов // Успехи современного естествознания. – 2008. – № 9 – С. 57-59
3. Методические рекомендации по практико-интегрированному обучению во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://срo.vvsu.ru/pio/>
4. Отчет по трудоустройству выпускников за 2014г. ВПО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://срo.vvsu.ru/report_about_work/2014vpo/

5. 7 Основных профессиональных навыков, которые нужно искать при подборе персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/blog/7-osnovnyh-professionalnyh-navykov-kotorye-nuzhno-iskat-pri-podbo-re-personala>

6. Прянишникова О.Д., Лейбович А.Н. Профессиональные стандарты: краткий обзор зарубежного опыта [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vivakadry.com/100.htm>

7. Российский статистический ежегодник. 2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1135087342078

8. Шашкова С.Н. Взаимодействие высшего профессионального образования и рынка труда в условиях трансформации современного российского общества: автореф. дис. ... канд. соц. наук. – Тула, 2006. – 21 с.

9. ОРЕС.ру | ОПЕК.ру Экспертный сайт Высшей школы экономики // Российское образование не ориентируется на рынок труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ores.ru/1536767.html> Журнал HR-Portal//6. Журнал HR-Portal//

УДК 379.85

Разработка археологической экскурсии для школьников на территорию Екатериновского городища

Коровина Анастасия Сергеевна,
специалист 5 курса, кафедра дизайна и сервиса
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка
E-mail: nastena_92.09@mail.ru; тел.: 89024852072
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692902

Взаимодействие населения древних культур является одной из наиболее ведущих тем современной археологии. Об этом свидетельствуют международные и региональные конференции, которые посвящены обсуждению ее различных аспектов, ежегодно выходящие статьи и монографии, в которых ученые разрабатывают вопросы, связанные с исследованием археологических экскурсий для школьников на территорию Екатериновского городища. Разработка археологической экскурсии для школьников на территории Екатериновского городища считается актуальной темой в современном обществе.

Ключевые слова и словосочетания: археология, Екатериновское городище, школьные экскурсии, экскурсии, школа

Development of environmental excursions for pupils in the territory Ekaterinovskiy settlement

Korovina Anastasiya Sergeevna,
specialist of the 5th year, Department of design and service
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

Interaction of the population of ancient cultures is one of the leading themes of modern archeology. This is evidenced by international and regional conferences, which are dedicated to the discussion of its various aspects, annually out articles and monographs in which scientists are developing issues related to the research of archaeological excursions for pupils in the territory Ekaterinovskiy settlement. Development of archaeological excursions for pupils in the territory Ekaterinovskiy settlement is considered a hot topic in today's society.

Keywords: archeology, Ekaterinovskiy settlement, school trips, excursions, school

Школа становится вторым домом, который очень влияет на формирование характера и привычек у детей. Каждый из нас помнит школу и школьные экскурсии, которые дарили массу позитивных впечатлений и новых эмоций. Экскурсии в школе – прекрасное дополнение, которое очень нравится ученикам, ведь они могут развлечься и узнать новые детали своей страны или города. Организация экскурсий – ответственный процесс, в котором должны принимать участие все родители. При этом экскурсия должна отвечать возрасту учеников и их предпочтениям. Дети младшего школьного возраста требуют большего внимания, именно поэтому экскурсия должна быть непродолжительной и интересной.

В наше время экскурсия по городу может быть очень интересной, так как существует множество разных заведений, где можно остановиться и узнать свой город еще больше. Музеи и картинные галереи, походы в театр на выступления для младших учеников могут стать настоящим праздником в их жизни. С помощью таких экскурсий можно значительно расширить кругозор ребенка, помочь ему стать более самостоятельным.

Такие экскурсии и походы чаще всего организуются с помощью родителей, так как школа не может обеспечить каждому классу экскурсии. Родители сами ищут профессиональных гидов и нанимают автобус для экскурсии. Также нужно договориться с работниками музея или картинной галереи [1, с. 42].

Для школьников более старшего возраста учителя и родители могут организовывать походы в недалекие места, где ученики могут узнать много нового, почувствовать себя настоящими скаутами и побыть самостоятельными. При этом обязательно нужно ехать с опытными людьми, которые часто ездят в походы и знают, как себя вести в таких ситуациях. Мужская сила будет очень кстати, поэтому учитель, который преподаёт в школе, будет очень хорошим помощником.

С помощью таких экскурсий можно организовать класс, сделать его более дружным. Кроме этого, с помощью разных групповых занятий можно также улучшить навыки школьников, передать им свой опыт и сделать их ответственными и внимательными. Экскурсии лучше всего проводить либо ранней осенью, либо же весной, когда на улице тепло и нет проблем с погодой [2, с. 76]. Зимние экскурсии требуют большой ответственности и внимания, при этом группа учеников должна быть небольшой, а сами ученики должны быть старшеклассниками.

Экскурсии в школе – один из способов разнообразить жизнь школьников и подарить позитивные эмоции, а также опыт, который пригодится им в будущем. Формирование археологической экскурсии для школьников на территорию Екатериновского городища – это проектная деятельность.

Среди исследованных археологических памятников Приморья Екатериновское городище считается одним из ведущих мест, которое находится в двух километрах к северо-востоку от села Екатериновки и в 0,5 км к северо-западу от железнодорожной станции. В 1963-1965 гг. на территории городища проводил разведочные работы археологический отряд под руководством Э.В. Шавкунова. Собранный в процессе раскопок вещевой материал позволил Э.В. Шавкунову датировать городище XI веком.

В проектной деятельности традиционно видят средство для решения уникальных задач. Такой подход находит выражение в часто используемом определении, которое предложили американские специалисты в области планирования: «Проект – это ограниченные во времени усилия, направленные на создание уникальной продукции или услуги». Подобный взгляд на проекты не потерял своего значения. Он служит напоминанием того, что работа над проектом требует мобилизации ресурсов во имя достижения намеченной цели, наполняет энтузиазмом решение поставленных задач и создает ясное понимание того, чего именно мы хотим добиться [3, с. 12]. Когда заходит речь об иных проектах, возникает сравнение с восхождением на Эверест. Необходимы тщательная подготовка и детальное планирование, и организаторская работа, и твердое, а порой и выматывающее выполнение намеченного, и постоянная нацеленность на конечный результат.

Разнообразие форм археологической экскурсии для школьников на территорию Екатериновского городища, в которые одна и та же идея выражена в разных видах искусства, позволяет сравнить поиски решения на вероятностном пространстве с таким понятием, как «тема и вариации на тему». Разумеется, тема с вариациями не включает в себя абсолютно все варианты, которые удалось подобрать исполнителю. Предполагается некий набор вариаций.

Наиболее распространено такое явление, как «вариации на тему», в мире музыки, поскольку одна и та же музыкальная фраза может иметь различную композиционную структуру. Среди примеров классического репертуара можно назвать «Вариации Гольдберга на темы Баха», среднюю часть «Крейцеровой сонаты» Бетховена и «Рапсодию на темы Паганини» Рахманинова. Джазовые импровизации также построены на искусстве вариаций, когда гармоническая структура одной и той же музыкальной темы передается каждым инструменталистом по-своему, а остальные участники в это время аккомпанируют. Писатели, композиторы и художники нередко объединяют различные вариации на тему в рамках окончательного произведения или же используют их, чтобы выяснить, какой из вариантов предпочтительнее. Прекрасной иллюстрацией такого плодотворного путешествия по вероятностному пространству может служить большая серия набросков, сделанная Пабло Пикассо для своей знаменитой картины «Герника». Посетители музея Прадо в Мадриде, где хранится «Герника», видят рядом с ней многочисленные эскизы с вариантами фрагментов окончательного полотна, которые и сложились в пронзительный образ ужасов войны.

Археологические экскурсии для школьников на территорию Екатериновского городища – это тема и вариации, которые способны изменить культурный мир туристов, сформировать интерес к искусству. Археологические экскурсии имеют общие аспекты туризма в Греции, это связано с историческим наследием городища. Стоит более концептуально рассмотреть археологические экскурсии в Греции. Греция – это рай на земле, именно здесь происходило большинство событий, описанных Гомером, и здесь живет всемогущий громовержец – Зевс.

У каждого человека, который отправляется в путешествие, свои ожидания и пожелания. Кто-то ждет уединенного пляжного отдыха, кто-то едет за богатой экскурсионной программой и желает пополнить знания о культуре, архитектуре и традициях чужой страны, а кто-то едет за духовным обогащением. Удивительно, но Греция способна принять и оправдать ожидания всех своих гостей.

Существует материковая и островная Греция, туристическая индустрия развита во всей Греции, так что, куда бы вы не поехали, вас везде будет ждать отличный сервис и насыщенная экскурсионная программа, а так же чистые пляжи и радушные местные жители. Столица Греции – Афины и здесь находится самая знаменитая греческая достопримечательность – это Афинский Акрополь. В переводе с древнегреческого, «акрополь»,

означает «крепость», он всегда строился на возвышенностях и его главная функция – это защита горожан. Еще при входе есть, чем поразится – монументальные Пропилеи, сделанные из мрамора.

Всем известный Парфенон находится в стенах Акрополя, храм посвященный богине Афине, удивляет своим величием, к тому же он не плохо сохранился, благодаря грекам, которые очень трепетно относятся к своей истории [5, с. 98]. Прогуливаясь по старинным улицам Акрополя можно увидеть Эрехтейон – храм рожденный на месте спора двух богов, Афины и Посейдона. К югу от Эрехтейона находится портик Пандросейон, архитрав, которого подбирают шесть прекрасных девушек – кариотид, театр Диониса и еще один храм посвященный покровительнице города – победительнице Ники Аптерос, раньше в этом храме находилась статуя бескрылой Афины, без крыльев ее сделали для того, что бы победа никогда не покидала город

Эстеты и любители истории, могут прогуляться по району Плака, который уютно разместился у подножия афинского Акрополя. Удивительной красоты узкие улочки выливают по всему району, утопая в зелени. Гуляя по этим улицам можно разглядывать старинные дома, выполненные в неоклассическом стиле, зайти в один из многочисленных музеев, а можно просто посидеть в ресторанчике и попробовать, знаменитую на весь мир, вкусную и здоровую греческую кухню.

Находясь в Афинах, не стоит забывать о храме бога богов – Зевса, от этого храма, правда, осталось только несколько колон, но даже при взгляде на них понимаешь все величие священной постройки. Зато храм Гефеста, который еще иногда называют Гефестийон, очень хорошо сохранился до наших дней. Мраморное сооружение 31 метров в длину и 13 метров в ширину, опирается на 34 колонны, выполненные в дорическом стиле.

Далеко не все достопримечательности, которые ждут своих посетителей. Греция и ее столица – это место полное загадок и открытий, сюда можно приезжать тысячу раз и каждый раз открывать для себя что-то новое.

1. Васильева Т. А. Плавильная печь Горнохуторского городища / Т.А.Васильева // Древности Приморья и Приамурья в контексте тихоокеанской археологии: сб. науч. тр. Владивосток: Изд-во Дальневост. ун-та, 2011. - С. 153-156.

2. Леньков В. Д. Металлургия и металлообработка у чжурчжэней в XII веке (по материалам исследований Шайгинского городища) / В.Д.Леньков. - Новосибирск: Наука, 1974. - 188 с.

3. Леньков В.Д. Некоторые аспекты материальной культуры чжурчжэней конца XI–XII вв. (по археологическим материалам Екатериновского городища) / В.Д.Леньков // Материалы по древней и средневековой археологии юга Дальнего Востока СССР и смежных территорий: сб. науч. тр. - Владивосток, 1983. – С. 58-69.

4. Леньков В. Д. Основные виды ремесленных производств у чжурчжэней в XII-XIII вв. (по материалам археологических исследований) / В.Д.Леньков // Археология Северной Пасифики. – Владивосток.:Мир, 1996. - С. 152-160.

5. Хорев В.А. Кузнечная мастерская Ананьевского городища / В.А.Хорев // Новые материалы по средневековой археологии Дальнего Востока СССР. - Владивосток, 1989. - С. 99–107.

УДК 323; 329.78 (571.63-25)

Государственная поддержка молодежных инициатив на территории города Владивостока

Костырева Дарья Евгеньевна,
бакалавр 3 курса, кафедра государственного и муниципального управления и права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: dada-k@bk.ru; тел.: 89242466074
ул. Державина 59, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690000

Новаторские идеи и проекты молодежи, направленные на решения социально-экономических проблем, способствуют развитию Приморского края и города Владивостока. Актуальным способом, решающим проблему продуктивного взаимодействия государства и молодежи, является поддержка молодежных инициатив. Данное направление работы с молодежью активно развивается в городе Владивостоке.

Ключевые слова: молодежная инициатива, государственная молодежная политика, социально-экономические проблемы, Владивосток.

State support of youth initiatives on the territory of Vladivostok city

Kostyreva Darya Evgenevna,
bachelor of the 3rd year, State and Municipal management department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Innovative ideas and projects of young people, aimed at solving social and economic problems, can contribute to the development of Primorsky krai and Vladivostok. Relevant way, to solve problems of productive cooperation between the state and youth, is to support youth initiatives. This area of work with young people actively developed in the city of Vladivostok.

Keywords: Youth Initiative, state youth policy, socio-economic problems, Vladivostok.

Современное общество расценивает молодежь как демографическую группу, находящуюся в переходном периоде жизни от детства к взрослости. В связи с этим переходом молодежь оценивается как несамостоятельный слой населения, который больше требует от государства, чем отдает взамен. На страницах печати нередко высказывается мнение, что современная молодежь не заинтересована в общественной жизни, политике государства, является пассивным потребителем общественных благ, желает мигрировать за границу. В настоящее время актуальным представляется воспитание у молодежи гражданской позиции, прекращение оттока молодежи в другие регионы страны и за границу, ее активное привлечение инициативной к разработке и реализации государственной политики. Необходимо возродить представления о молодежи, как о группе, которая может быть самостоятельной, деятельной, и приносить пользу обществу.

В «Стратегии развития молодежной политики до 2025 года» заложены важные принципы работы в этом направлении: учет интересов и потребностей различных групп молодежи и участие молодых граждан в разработке и реализации приоритетных направлений государственной молодежной политики. Согласно данным положениям, осуществлять молодежную политику необходимо с учетом интересов и пожеланий молодежи и непосредственно подключая данную социально-демографическую группу к управлению.

Одним из способов непосредственного взаимодействия органов по реализации молодежной политики и самой молодежи является государственная поддержка молодежных инициатив, которые имеют инновационный характер и содействуют развитию общества. Несмотря на важность и продуктивный характер данного взаимодействия с молодежью, направление поддержки молодежных инициатив изучено и используется недостаточно.

В России изучением проблемы поддержки молодежных инициатив занимались такие исследователи, как Вишневенко М.В. [1], Бочаров О.Е. [2], Лужков Ю.В. [3], Андреева Л.М. [4], Борисова Т.С. [5], Быков Д.В. [6], Селиванова О.А. [7], Гайфуллин А.Ю. [8], Соколова Е.С. [9], Исаева С.С. [10], Григорьев А.В. [11]. Авторы дали оценку основным направлениям государственной молодежной политики и мерам, содействующим повышению предпринимательской и общественной активности молодежи. Также они обозначили наиболее острые проблемы в данной сфере и некоторые пути их преодоления.

Несмотря на изучение необходимости поддержки молодежных инициатив как способа эффективного взаимодействия молодежи и государства, а также привлечения молодежи к решению социальных задач, остаются актуальными рассмотрение многих аспектов проблемы. В связи с этим в данной работе была поставлена цель, рассмотреть основные механизмы поддержки молодежных инициатив и их эффективность.

Наибольшее распространение поддержка молодежных инициатив получила в центральных районах страны. Так в Московской области деятельность по поддержке молодежных инициатив осуществляется с 2006 г. К 2015 г. реализовано более 600 проектов. Молодежь из центральных районов страны сотрудничает с юношами и девушками из Абхазии, Армении, Германии [14].

В России существует практика грантовой поддержки молодежных проектов в различных направлениях: спорт, добровольчество, здоровый образ жизни, культура и многое другое. Однако данный способ лучше рассматривать при осуществлении долгосрочных проектов. Процедура выдачи гранта и дальнейшего отчета о проделанной деятельности может иметь затяжной характер. На региональном уровне также действуют фонды и некоммерческие организации, которые готовы выдать грант на реализацию своих идей. Однако такие методы поддержки не имеют большой популярности среди молодежи, а их частный характер вызывает недоверие.

Среди самых масштабных молодежных государственных организаций, которые занимаются поддержкой молодежных инициатив, можно назвать Федеральное агентство по делам молодежи «Росмолодежь» и Российский союз молодежи (РСМ). Председатель РСМ Павел Красноруцкий в январе 2015 г. выступил модератором круглого стола «Молодежные инициативы и движения в сфере добровольчества, массового студенческого спорта, духовно-нравственного воспитания детей и подростков». Участники обсуждения сделали акцент на развитие именно грантовой поддержки молодежными организациями идей и планов молодежи, а также своевременное информирование молодежи о президентских грантах и деятельности НКО [15].

Во Владивостоке молодежные инициативы поддерживаются Управлением по делам молодежи города Владивостока (УДМ), посредством проведения конкурса «Молодежная инициатива». На данный момент конкурс проводился три раза. Данная деятельность УДМ осуществляется в рамках реализации муниципальной программы «Молодежь — Владивостоку» на 2014-2018 гг. Целью программы является повышение активности молодежи города. Программа решает задачи взаимодействия молодежи и государства путем поддержки молодежных инициатив, направленных на усиление роли молодежных инициатив в реализации общественных интересов населения Владивостока через взаимодействие с администрацией города; на поддержку социально значимых молодежных инициатив в городе Владивостоке.

Программа предусматривает реализацию следующих мероприятий:

-организация городских массовых молодежных мероприятий; организация обучающих мероприятий для молодежи (семинары, тренинги, мастер-классы, лекции, выездные обучающие смены, стажировки);

-организация городского конкурса «Молодежная инициатива»;
-организация вручения и выплаты премии молодежи города Владивостока «Есть за что!», вручения знака «Молодежный вектор» [16].

В настоящее время происходит изменение способов взаимодействия: молодежь самостоятельно заявляет о своих потребностях государству, а не государство решает, что делать молодежи. От молодежи исходит инициатива дальнейшего развития молодежной политики. Государство, в свою очередь, активно реагирует на потребности данной социально-демографической группы и находит способы реализации её потребностей.

Владивосток является ярким примером города, который динамично развивает направление поддержки молодежных инициатив как одно из направлений работы с молодежью. В 2013- 2015 гг. были проведены конкурсы «Молодёжная инициатива» для населения в возрасте 14-30 лет. В 2015 г. победители получили гранты в размере 60 и 130 тыс. руб.

Также с 2013 г. УДМ г. Владивостока молодым людям, внесшим вклад в развитие города и края, присуждает премию «Есть за что!» в размере 100 тыс. руб. В 2014 г. лауреатами премии стали 25 человек [17]. Ещё одним поощрением для молодежи, которое присуждается УДМ г. Владивостока является знак «Молодежный вектор» и премия за значительный вклад в развитие города в размере 25 тыс. руб. [18].

В марте 2015 г. Управление по делам молодежи г. Владивостока сообщило о начале заочного этапа конкурса «Молодежная инициатива». Данный конкурс предлагает прохождение заочного этапа отбора заявок и очной защиты перед компетентным жюри. Проект выполняется при поддержке Управления по делам молодежи Владивостока. С целью решения проблем, связанных с осуществлением проекта, организаторы конкурса «Молодежная инициатива» перед основным этапом конкурса проводят «Школу по доработке проектов». В рамках школы организаторы конкурса приглашают специалистов-практиков, которые имеют опыт реализации социальных проектов посредством взаимодействия с администрацией. Школа помогает участникам взглянуть на свой проект с более профессиональной стороны, завести связи с людьми, которые могут помочь в дальнейшей работе.

Конкурс «Молодежная инициатива» выдвигает ряд требований, как для проекта, так и для самого конкурсанта. В нем могут принимать участие жители г. Владивостока в возрасте от 14 до 30 лет. Конкурсант не должен быть государственным или муниципальным служащим. Реализовать свой проект можно по следующим направлениям:

- привлекательность городской территории и сохранение исторического наследия Владивостока;
- образование и просвещение;
- развитие общественных связей и журналистика;
- социальные коммуникации и благотворительность;
- искусство и культура;
- укрепление здорового образа жизни;
- охрана экологии городской среды [19].

Одним из критериев отбора кандидатов для участия в конкурсе является опыт участия в проектах или опыт работы в заявленной сфере. Молодежные инициативы оцениваются специальной конкурсной комиссией, и, чтобы стать победителем, необходимо уметь грамотно защитить свою идею, иметь необходимую квалификацию и знания для осуществления проекта, а также правильно рассчитать экономические затраты. Интересным пунктом является некоммерческий характер рассматриваемых проектов, что свидетельствует о том, что конкурс нацелен больше не на развитие молодежного предпринимательства, а на воспитание активной и инициативной молодежи, которая знает, что ей необходимо для комфортного проживания в городе.

Основными требованиями к проекту являются реалистичность, конкретность, социальная значимость. Проект должен учитывать экономическую и социальную ситуацию в городе, а также другие факторы, которые могут повлиять на ход выполнения. Также имеют значение потенциал и возможности участников проекта.

Для выявления осведомленности молодежи о поддержке молодежных инициатив в городе Владивостоке, было проведено социальное исследование в форме анкетирования, в котором приняло участие 100 респондентов. Среди них – 56 девушек и 44 молодых человека, в возрасте от 14 до 30 лет. Уровень образования респондентов – полное среднее, незаконченное высшее, высшее. Согласно полученным результатам, большинство респондентов знает об основных направлениях реализации государственной молодежной политики (68% ответили, что знают, 32% – нет). 82% участников опроса сообщили, что готовы принять участие в проектах, если у них будет такая возможность. 87% отметили, что готовы пройти конкурсный отбор для последующей реализации проекта. Только 40% осведомлены о проведении конкурса «Молодежная инициатива», а 60% услышали о нем впервые и не знают его цели. Из них 15% смогли назвать проекты, которые действуют во Владивостоке и инициированы самой молодежью.

Следует сказать, что молодёжь Владивостока имеет площадку, на которой можно заявить о своих идеях, доработать их и приступить к исполнению. Однако информированность молодежи об этой возможности остается на низком уровне. Существует небольшая часть молодежи, которая стабильно демонстрирует социальную активность. Необходимо расширять ее численность и поддержку.

Развитие молодежных инициатив ведет к качественной реализации молодежной политики, с учетом предпочтений современной молодежи. Непосредственное взаимодействие представителей власти, бизнеса, общественной деятельности и других отраслей деятельности способствует продуктивному диалогу и решению

проблем во всех отраслях. На сегодняшний день в городе Владивосток реализуется 14 проектов, инициированных молодежью: проекты по развитию спорта – восстановление скейт-парка на Спортивной набережной, «Сезон двух колес», Международный фестиваль трикинга и фрирана «Pacific Jam»; арт-проекты – Зимний фестиваль современного искусства «Разморозка!», Проект «Семь Сопок»; проекты культурно-образовательной сферы – проект «Живая история», проект «Снежный десант», «Поэтический ринг. Премьер-лига», городской лекторий «ЛУЧ-5», фотокросс «Что ни день, то праздник»; инновационной сферы – «Робофест – Владивосток 2015», первые городские соревнования яхт-роботов; общественный проект – Городская новогодняя ярмарка «Скандинавская деревня»; экологический – Экологический лагерь-фестиваль «Островная Волонтерская Служба». В 2015 г. гранты на реализацию проектов получили семь участников [20].

Уходит в прошлое механизм заочного взаимодействия государства и молодежи. Сегодня молодежь имеет возможность напрямую выйти на представителей органов власти и бизнеса, общественных деятелей. Молодежь, которая принимает участие в общественной жизни, демонстрирует высокий уровень социальной активности и равнодушия к потребностям общества. При эффективной работе с молодежью и поддержке ее инициатив, можно решить такие задачи, как минимизация утечки трудового и интеллектуального капитала, гражданское воспитание молодого поколения; повышение роли молодежи в социально-экономическом развитии страны.

В качестве практических рекомендаций по улучшению работы с молодежью можно предложить следующее:

- повысить информированность молодежи о работе УДМ в направлении поддержки молодежных инициатив;
- расширить участие молодежи разного возраста, социального статуса и интересов в конкурсе «Молодежная инициатива»;
- создать условия для круглогодичной работы с молодежными инициативами;
- увеличить финансовую поддержку молодежных инициатив из государственного бюджета.

На Дальнем Востоке развитие молодежных инициатив только апробируется органами исполнительной власти, в то время как в центральной России разработана эффективная система их продвижения. Однако, учитывая заинтересованность молодежи в данном виде работы и успешность реализации проектов на территории города Владивостока, можно говорить о необходимости дальнейшего развития этого направления.

1. Андреева Л.М. Научно-методическое обеспечение подготовки кадров в сфере государственной молодежной политики как фактор становления системы поддержки молодежных инициатив и социального партнерства / Л.М. Андреева// Вестник Костромского Государственного университета им. Н.А. Некрасова. – 2007. –С. 29-33.
2. Борисова Т.С. Активность и инициативность как основа формирования социальной ответственности учащейся молодежи / Т.С. Борисова// Вестник Томского Государственного педагогического университета. – 2009. –№5. –С. 34-39.
3. Бочаров О.Е. Поддержка молодежных инициатив как фактор формирования гражданской позиции студентов / О.Е. Бочаров// Ярославский педагогический вестник. – 2009. – С.80-86.
4. Быков Д.В. Целевая государственная поддержка творческой и социальной активности учащейся молодежи – основа молодежной политики/ авт.: Д.В. Быков, В.П. Майборода, С.А. Митрофанов, Г.Г. Андреев. – 2005. –№2. – С. 60-69.
5. Вишневенко М.В. Особенности молодежных общественных инициатив в России в 2010-е годы: сб. научных трудов конференции / М.В. Вишневенко// Трансформация научных парадигм и коммуникативные практики в информационном социуме, сборник научных трудов конференции. – 2012. – С. 22-25.
6. Гайфуллин А.Ю. Социальная активность молодежи: оценка и пути повышения / А.Ю. Гайфуллин, Н.В. Рыбалко// Вестник Башкирского университета. – 2011. –№4. – С. 1392-1396.
7. Григорьев А.В. Мотивация социальной активности молодежи/ А.В. Григорьев// Известия Саратовского университета. – 2012. –№3– С. 60-69.
8. Знак «Молодежный вектор» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://vlc.ru/life_city/youth_policy/Youth-vector/
9. Исаева С.С. Социальная активность молодежи как фактор развития современной России: научная статья / С.С. Исаева, Е.Ю. Никулина, Т.Е. Радченко// Вестник Костромского государственного университета. – 2012. –№ 1-2. – С. 212-213.
10. Лужков Ю.В. Добровольческие инициативы студентов как средство формирования культуры вуза / Ю.В. Лужков// Педагогическое образование и наука. – 2010. – №3. –С. 30-34.
11. Молодежная премия Владивостока «Есть за что!» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://molpremia.ru/>
12. Муниципальная программа «Молодежь – Владивостоку» на 2014 – 2018 годы»
13. Новости Российского союза молодежи [Электронный ресурс].– Режим доступа: <http://ruy.ru/press/fednews/32358.html>
14. Новый словарь русского языка. Т.Ф. Ефремова [Электронный ресурс].– Режим доступа: <http://www.classes.ru/all-russian/russian-dictionary-Efremova-term-31855.htm>

15. Региональная общественная организация «Поддержка молодежных инициатив» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://goorpmi.ru/>
16. Регламент конкурса «Молодежная инициатива»
17. Сайт конкурса городских молодежных проектов Владивостока «Молодежная инициатива» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://molprojectvl.ru/>
18. Селиванова О.А. Социально-психологическая характеристика компонентов региональной системы развития социальной активности молодежи / О.А. Селиванова // Вестник Тюменского Государственного университета. – 2010. – №5. – С. 29-35.
19. Соколова Е.С. Социальная активность современной Российской молодежи: научная статья / Е.С. Соколова // Знание. Понимание. Умение, журнал Московского гуманитарного университета. – 2011. – №1. – С. 197-202
20. Фоксфорд. Учебник обществознания. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://foxford.ru/wiki/obschestvoznanie/molodezh-kak-sotsialnaya-gruppa>

УДК 004.08

Использование NFC-технологии в г. Находка на примере образовательного учреждения

Лозовицкая Ирина Александровна,
бакалавр 4 курса, кафедра менеджмента и экономики
*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка*

E-mail: ira_not@mail.ru; тел. +79146990168
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692900

Сотникова Ольга Борисовна,
бакалавр 4 курса, кафедра менеджмента и экономики
*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка*

E-mail: lelik93.07@mail.ru; тел. +79841938863
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692900

В данной статье предлагается обзор NFC - системы для сферы образования, непосредственно для ее улучшения. Также рассматривается описание системы, разные способы использования данной технологии.

Ключевые слова: *NFC, MasterCard PayPass, VISA PayWave, RFID, «Платежные технологии», «Школа онлайн».*

The use of NFC technology in Nakhodka on the example of an educational institution

Lozovickaya Irina Aleksandrovna,
bachelor of the 4th year, Department of management and economy
*A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka*

Sotnikova Olga Borisovna,
bachelor of the 4th year, Department of management and economy
*A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka*

This article provides an overview of NFC- system for education directly to improve it. As the description of the system is considered, the different ways of using this technology.

Keywords: *NFC, MasterCard PayPass, VISA PayWave, RFID, «Pay System», «School online».*

Мир на сегодняшний день находится в постоянном развитии. Стремительно развиваются информационные технологии, что казалось, раньше фантастикой стало реальностью. Информатизация в процессе образования началась с 1985 года. Внедрение информационно-коммуникационных технологий в сферы деятельности человека способствовало возникновению и развитию глобального процесса информатизации. Все информационные процессы неминуемо приводят к трансформациям в организации учебного процесса. Немаловажно установить их реальную роль и место, отведенное в организации учебного процесса, а также в управлении образовательным учреждением. В результате этого информатизация системы образования имеет два течения – ин-

форматизации системы управления образованием и внедрение информационных технологий непосредственно в процесс обучения.

Целью исследования является определение возможностей использования Near Field Communication (NFC)-технологий в деятельности учебной организации, оперативности и безопасности циркуляции денежных потоков и необходимости перехода на информационное обеспечение.

В 2004 году Nokia совместно с Philips и Sony создали форум по Near Field связи. Его цель заключалась в содействии NFC технологии, установлении стандартов, которые обеспечили бы технологией NFC любое мобильное устройство. На сегодняшний день эта технология стала более развита и представлена для широкого пользования, она очень удобна и упрощает использование денежных средств и различных видов услуг. Near Field Communication (NFC) «коммуникация ближнего поля» или «ближняя бесконтактная связь» – это технология беспроводной высококачественной связи малого радиуса действия, которая дает возможность обмена данными между устройствами, находящимися на расстоянии не более 10 сантиметров. Эта технология была представлена в 2004 году.

Выше представленная технология является простым расширением стандарта бесконтактных карт (ISO14443), которая объединяет интерфейс смарт-карты и устройство для их считывания («считывателя») в единое устройство. Устройство может поддерживать связь и существующими смарт-картами, и со «считывателями» стандарта ISO14443, и с другими устройствами NFC, таким образом – совместимо с существующей инфраструктурой бесконтактных карт.

«Коммуникация ближнего поля» (NFC) имеет тип сети «точка – точка», с радиусом действия менее 0.1 метра, такая мера предосторожности позволяет обеспечить большую степень безопасности при соединении устройства со считывателем. Данная система имеет, максимальную скорость 424 кбод, что дает возможность сокращения времени на установления соединения (менее 0,1 секунды). Также она совместима с радиочастотной автоматической идентификацией объектов Radio Frequency IDentification (RFID).

В настоящее время существуют три основных области применения NFC:

- эмуляция бесконтактных карт, которые базируются на интегральных схемах (чип, микрочип), используемых для разграничения доступа или в платежных системах;
- режим считывания: активное устройство NFC считывает пассивную RFID- метку;
- режим peer- to- peer (P2P): происходит обмен информацией между двумя устройствами NFC.

На данный момент представлено для широкого пользования несколько вариантов бесконтактных смарт-карт: MasterCard PayPass, VISA PayWave, транспортные карты «Тройка» и «Подорожник» действующие в городе Москве и Санкт-Петербурге, а так же пропуска на парковку и в офисы и многое другое. С каждым днем количество мест поддерживающие систему NFC-платежей растут, что позволяет сделать вывод о том, что такая платежная система набирает стремительные обороты в использование на территории центральной России.

Система NFC-платежа включает в себя банковскую карту, sim-карту, для владельцев устройств без поддержки NFC, нужно приобрести дополнительную антенну, которая крепится непосредственно к sim-карте, это позволяет почти любую модель сотового телефона оснастить возможностями бесконтактных платежей. Сотовая компания «Мобильные ТелеСистемы», (МТС) в России выступает в качестве партнера и запускает сервер на базе NFC, и предлагает свою услугу по подключению и оснащению мобильного устройства необходимым оборудованием и привязывается к банковской карте «МТС деньги». Так же партнером бесконтактных платежей на российском рынке является сим карты «Билайн» привязанные к банковской карте «Альфа-Банка», «Мегафон», «Банк Тинькофф» представлявший проект «NFC-КОШЕЛЕК», Компания «Скартел» (бренд Yota).

18 января 2012 г. платежные системы «Золотая Корона», MasterCard и VISA объявили об учреждении в России Ассоциации «Национальный платежный совет» (НацПС), которая будет способствовать развитию российской платежной индустрии. Основная цель Ассоциации - содействовать планомерному и ускоренному развитию российской индустрии электронных платежей, а также повышать экономическую и социальную роль платежной индустрии в России. Ассоциация будет поддерживать диалог с государством и обществом для обсуждения актуальных проблем, стоящих перед индустрией, и способствовать совершенствованию национальной платежной системы России [1, с.178].

В качестве носителей могут использовать любые предметы, по причине того что задействованный NFC-чип очень маленький и может хранить почти любую информацию. А что касается конкретно бесконтактных платежей, в этой сфере популярны следующие варианты, представленные в таблице 1 [2].

Таблица 1

Виды носителей NFC чипа

Название	Описание
Пластиковая смарт-карта с чипом NFC	Платежные системы и банки выпускают для потребителей специальные пластиковые карты, которыми можно заменить обычную карту, дебетовую и другие банковские программы.
Стикер с чипом NFC	Стикер может выступать в качестве аналога бесконтактной карты, или просто быть дополнением к обычной банковской карте. Такие стикеры (наклейки), могут наклеиваться на корпус телефона, на кошелек или в любое удобное для быстрого доступа.

Смартфон со встроенным чипом	В смартфоне установлен NFC-чип. Для произведения платежа, в таком устройстве эмулируется карта MasterCard или Visa. Один смартфон может иметь много банковских карт
Sim-карта со встроенным чипом	SIM-карта привязывается к банковской карте MasterCard PayPass что позволяет осуществлять платежи при помощи бесконтактных терминалов

Система удобна для использования как оплаты так и других бесконтактных услуг. Потому что система Near Field Communication (NFC), почти не имеет границ в своих возможностях.

Проведённые исследования показали что, наиболее активные страны в использовании NFC стали: США, Франция, Корея, Германия, Япония и Австралия.

Также исследования показали, что технология Near Field Communication (NFC), распространена больше за рубежом и в городах центрального федерального округа России. По мере отдаленности населенных пунктов, использование технологии значительно уменьшается. Так как город Находка располагается на крайней точки материка, использование информационной технологии «бесконтактной связи» по средствам смарт-карт, не осуществляется. В ходе выполнения научного исследования, было выявлено, что привезшая из-за рубежа технология ранее не использовалась в образовательном процессе [3].

ЗАО «Платежные технологии» – это российская компания, специализирующаяся в области консалтинга, проектирования, внедрения, интеграции, сопровождения и развития, апробированных мировой практикой программно-аппаратных комплексов, предназначенных для проектов государственного масштаба, выполняемых сегодня как в Российской Федерации, так и за рубежом, которые ориентированы на массовое обслуживание платежных, информационных или идентификационных операций реального времени, основанных на использовании карт с микропроцессором или магнитной полосой. Также эта компания занимается продажей, установкой и последующим обслуживанием NFC считывателей [4].

Компания «Школа онлайн» уже работает в г. Санкт-Петербурге по обустройству и налаживанию контроля доступа в общеобразовательных учреждениях. Вся работа строится на использовании NFC- технологий.

Каждому ученику выдается индивидуальная бесконтактная карта, которая позволяет:

- войти в учебное заведение;
- дает возможность распознать ученика (если это не необходимо);
- проинформировать родителей о времени входа и выхода ребенка или выхода из нее;
- произвести безналичную оплату обеда в столовой и буфете;
- использовать ее в качестве проездного в городском транспорте;
- брать книги в библиотеке, используя ее как читательский билет;
- и многими другими возможностями современного быстро меняющегося мира [5].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что определение возможностей использования Near Field Communication (NFC)-технологий в деятельности учебной организации, приведет к упрощению транзакций, оперативности и безопасности циркуляции денежных потоков. А так же переход на информационное обеспечение позволит осуществлять контроль доступа в образовательных учреждениях.

1. Варианты технических решений для NFC- платежей [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sellbycell.ru>.

2. ЗАО «Платежные технологии» [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.oneencyclopedia.com.

3. Развитие платежных технологий // «ПЛАС». – 2012. – № 2. – С. 178.

4. Рынок NFC в России и в мире [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.json.ru.

5. Школа онлайн [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.school-on-line.ru.

УДК 332.14

ВСТО или энергетическая «Транссибирская магистраль»

Луценко Елизавета Александровна,
бакалавр 3 курса, Школа региональных и международных исследований
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: lili_latz@mail.ru; тел.: +79242336481
Аякс, 11, ОПС-2 Русский, Владивосток, Приморский край, Россия, 690922

Статья посвящена анализу положительного влияния реализации проекта нефтепровода «Восточная Сибирь – Тихий океан» на экономическое развитие Дальнего Востока России. Акцентируется внимание на масштабности проекта, наглядно демонстрируется польза от трубопровода для регионов. На основе проведенного исследования автор отмечает большой потенциал нефтепровода как жизненной артерии Российской Федерации.

го Дальнего Востока. Констатируется, что ВСТО в будущем в своей сфере будет играть не менее значительную роль, чем Транссибирская магистраль в настоящее время.

Ключевые слова и словосочетания: нефтепровод, Дальний Восток, экономическое развитие, национальные проекты.

ESPO or energy Trans-Siberian railway

Lucenko Elizaveta Aleksandrovna,
bachelor of the 3rd year, School of Regional and International Studies
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

The article is dedicated to the analysis of how realization of Eastern Siberia–Pacific Ocean oil pipeline project affects an economic development of the Russian Far East. An author draws attention to a magnitude of the project, demonstrates benefits for the regions from the oil pipeline. Basing on the research, the author points out a great potential of the pipeline as a vital artery of the Russian Far East. It is stated, that ESPO will play as significant role in its field in the future as Trans-Siberian Railway plays nowadays.

Keywords: oil pipeline, Far East, sustainable economic development, national projects.

В конце 2012 года Россия очередной раз продемонстрировала свое умение претворять в жизнь амбициозные проекты. Речь в данном случае идет о запуске второй очереди нефтепровода «Восточная Сибирь – Тихий океан». Присутствовавший на торжественном открытии ВСТО-2 посредством телемоста Президент РФ Владимир Путин заявил, что этот проект существенно расширяет инфраструктурные возможности восточных регионов [4].

ВСТО – это, в первую очередь, коммерческий проект «Транснефти», направленный на транспортировку нефти с иркутских месторождений в страны АТР. В будущем он, несомненно, принесет значительную прибыль, как самой нефтяной корпорации, так и немалый доход российскому бюджету в виде налогов. Тем не менее, говоря о перспективах, которые включает в себя реализация подобного проекта, не стоит заикливаться на сугубо финансовой составляющей.

Само строительство нефтепровода уже привнесло изменения в экономический облик регионов Дальнего Востока. В.А. Бронников, генеральный директор «Востокнефтепровода», дочернего общества «Транснефти», так отзываясь о влиянии ВСТО на развитие субъектов: «Уже во время строительства регионы, по которым прошёл трубопровод, буквально стали возрождаться. Киренский район Иркутской области – единственный, где отмечен рост производства в регионе, а ведь там строится всего одна наша НПС. <...>. Простой пример: все аэропорты и авиапредприятия в зоне ВСТО были убыточными или вовсе банкротами. Сегодня благодаря нашим заказам они получают доходы, берут в аренду новую технику, увеличивают зарплату лётчикам и наземному персоналу» [1].

С властями каждого региона, через который проходил нефтепровод, заключались соглашения о взаимном сотрудничестве. Основными направлениями сотрудничества сторон являлись развитие экономического потенциала субъекта, совместная реализация инвестиционных программ, а также осуществление на территории края комплексных мероприятий по охране окружающей среды [5]. Благодаря подобным договоренностям в регионы ДФО хлынули налоговые отчисления. С 2006 по 2012 в регионы поступило в совокупности 11,4 млрд рублей, из них 5,5 млрд – в Приморский край. Проект ВСТО обогатил и жилищный фонд каждого населенного пункта, где шло строительство. В ходе реализации проекта было построено 47 жилых домов, которые изначально были отведены для людей, непосредственно возводящих трубопровод, а после сдачи участка в эксплуатацию, здания передавались в муниципальный жилищный фонд. В частности, в Приморском крае построено 19 многоквартирных домов, 340 квартир.

ВСТО также создал огромное количество рабочих мест. В целом, за всё время реализации проекта только на втором участке строительства (ВСТО-2) было создано 7000 рабочих мест. Если соотнести это комплексное значение с численностью безработных в отдельно взятом регионе, то можно увидеть, что работой обеспечивался каждый девятый. Снова стали востребованы рабочие специальности, которые были необходимы для строительства трубопровода. В настоящее время мощности ВСТО-1 и ВСТО-2 составляют 50 и 30 млн тонн в год соответственно. А. Новак отметил, что решение Кабмина РФ предусматривает расширение пропускных способностей нефтепровода на участке до Сковородино до 80 млн т в год, а на участке от Сковородино до Козьмино – до 50 млн т в год [3].

Нефтепровод ВСТО в полной эксплуатации работает чуть меньше года, но нефть класса ESPO (East Siberia Pacific Ocean), которую поставляют по нему в страны АТР, уже получила признание своих покупателей. Внешние партнеры России постепенно склоняются к мнению, что нефть данного класса дешевле и качественнее своих аналогов [2]. «В этом году у нас покупали продукт партнеры из таких стран, как Япония, США, Индонезия, Южная Корея, Сингапур, Филиппины, Тайвань, Малайзия, и появилась новая смесь, которая так и называется «Восточная Сибирь—Тихий Океан» на международном рынке», — отметил Путин на открытии ВСТО-2 [4]. Благодаря международному значению трубопровода, в регионы, через которые он пролегает, по-

текли иностранные инвестиции, что весьма способствует экономическому развитию Дальнего Востока в целом. По значимости и грандиозности проект ТС ВСТО можно сравнить с абсолютным мировым рекордом, который остается непревзойденным почти 100 лет – Транссибирской магистралью.

Таким образом, возникает вопрос: как можно сравнивать такого гиганта, как Транссиб и молодой коммерческий проект? Количество рабочих мест, созданных ВСТО, почти в 2 раза меньше, нежели чем аналогичный показатель Транссибирской магистрали. Протяженность относительно самой длинной железной дороги также меньше в 2 раза. Трубопровод проходит только через шесть регионов, в то время как Транссиб пересекает двадцать два региона. Однако сравнение имеет место быть.

В самом начале, еще на этапе утверждения проекта, возникло много проблем, которые тормозили строительство. Взять, к примеру, экологическую экспертизу, которую первоначальный вариант «Транснефти» не прошел по причине близости нефтепровода к сейсмоопасной области по северной оконечности Байкала. Или положение в Водном кодексе, по которому в 20 км от береговой линии всё того же Байкала запрещалось вести какое-либо строительство. Но как-то только все препятствия были преодолены, 28 апреля 2006 года стартовало сооружение ВСТО-1. Через 2 года работа была завершена. Ввод в эксплуатацию второй очереди ТС ВСТО планировался на 2014 год. Но, как мы видим, все было готово к работе уже в декабре прошедшего года. Это значит, что нефтепровод, который впоследствии, вероятнее всего, попадет в книгу рекордов Гиннеса, был построен за 6 лет.

После завершения строительства проект продолжил доказывать свою эффективность, прокачав 1 млн тонн нефти меньше, чем за месяц. С таким напором в претворении схемы на бумаге в жизненную артерию Дальнего Востока неудивительны прогнозы, которые строят в Минэнерго РФ. «На сегодняшний день мы оцениваем, что, возможно, в перспективе за рамками 2020 г 80 млн т пропускной способности ВСТО-1 не хватит, объемы добычи в этом регионе могут быть свыше 80 млн т», – поясняет А.Новак, министр энергетики РФ.

Теперь становится ясно, почему мы можем рассматривать ВСТО и Транссиб в одной плоскости. Масштабность Великого сибирского пути прекрасно соотносится с амбициозностью и напористостью проекта ТС ВСТО. У «детища» «Транснефти» огромный потенциал. На сегодняшний день мы наблюдаем лишь «первые шаги» чего-то по-настоящему грандиозного. Цитируя слова Александра Дамрина, независимого эксперта и главного редактора журнала «Торнеftegaz», «страна доказала, что ей под силу создавать и реализовывать такие глобальные проекты. Западные СМИ, которые писали о ВСТО, по сложности сравнивали трубопровод со строительством Панамского канала, который на Западе считается одним из самых сложных инфраструктурных проектов за всю историю. Это, в свою очередь, позитивно сказалось на имидже компаний, которые принимали участие в возведении ВСТО: от металлургов, которые поставляли трубы, до инженеров, которые рассчитывали проект» [2]. Вокруг будущего ВСТО можно строить сколько угодно прогнозов, но тот вклад, что он уже привнес в развитие Дальнего Востока, очевиден.

1. Бронников В. А. ВСТО дает стране гораздо больше, чем принято думать / Беседу вел А Матвеев // Конкурент-ВСП.- 2009.- 5 Сент.- С.6.

2. Дармин А. ВСТО-2: новая расстановка сил в энергетике // Транспорт нефти: информационно-аналитический портал, 31.01.2013. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.transportnefti.com/blog/1330/>

3. Минэнерго РФ прогнозирует увеличение пропускной способности нефтепровода ВСТО до 80 млн т и более// Нефтегаз, 31.10.2013. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://neftegaz.ru/news/view/115610>

4. От Балтики до Тихого океана // Российская газета, 26.12.2012. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/12/25/proekti-site.html>

5. Подписано соглашение о сотрудничестве между Правительством Хабаровского края и ОАО «АК «Транснефть»// Транснефть, 28.01.2013. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.transneft.ru/news/520/>

УДК 2964.33

Создание агломерации на территории Приморского края

Сидорова Нина Игоревна,
бакалавр 3 курса, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка
E-mail: ninysika@mail.ru; тел.: 89146764866
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692902

Костикова Олеся Николаевна,
доцент, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке

Россия. Находка
E-mail: nfvvsu@nakhodka.vvsu.ru; тел. 84236629608
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692902

Статья посвящена исследованию возможности созданию городской агломерации и созданию территории опережающего развития в Приморском крае. Данные проведенного мониторинга развития краевого закона по развитию трудовых ресурсов Приморского края, показывают динамику роста рабочих мест за внедрения дополнительных мер экономически активного населения.

Ключевые слова и словосочетания: городская агломерация, территория опережающего развития, инвестиционные проекты, краевой закон, федеральный закон.

Creation of agglomeration in the Primorsky Territory

Sidorova Nina Igorevna,
bachelor of the 3rd year, Department of management and Economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka.
Russia. Nakhodka

Kostikova Olesya Nikolaevna,
associate Professor, Department of management and economy
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

The article investigates the possibility of the creation of the urban agglomeration and the creation of the territory of priority development in the Primorsky Territory. The data of monitoring the development of the regional law of workforce development Primorsky Territory, show the dynamics of job growth to the introduction of additional measures of the economically active population.

Keywords: conurbation, the area of advanced development, investment projects, regional law, the federal law.

С введением в действие Федерального закона от 29.12.2014 N 473-ФЗ «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации» Приморский край имеет право на создание особого правового режима для осуществления предпринимательской и иной деятельности. Данный правовой режим создается в целях формирования благоприятных условий для привлечения инвестиций, обеспечения ускоренного социально-экономического развития и создания комфортных условий для населения [5].

Приморский край – это стратегически важный субъект РФ, непосредственно граничащий со странами Северо-Восточной Азии, который стремится стать новым мощным центром социально-экономического развития в Азиатско-Тихоокеанском регионе (далее - АТР). Экономика региона диверсифицирована и состоит из 15 секторов, основными из которых являются транспорт и связь (19,6 процентов валового регионального продукта (далее - ВРП) в 2011 году), строительство (19,5 процентов) и оптовая и розничная торговля (15 процентов), каждый из остальных видов деятельности занимает менее 10 процентов от ВРП, что, тем не менее, обеспечивает устойчивость ее роста [1].

Промышленный комплекс является интенсивно развивающейся частью экономики Приморья. Он производит 14 процентов ВРП Приморского края и обеспечивает работой 16 процентов, занятых в экономике Приморского края. Его основными секторами являются: пищевая промышленность, электроэнергетика и добыча угля, машиностроение, судоремонт, горнодобывающая, рыбная, лесная и деревообрабатывающая промышленность. Приморский край имеет довольно хорошо развитую транспортную сеть. Общая протяженность железных дорог Приморского края составляет 1625 км. На долю Приморского края приходится 19,2 процента общей протяженности железнодорожных путей Дальнего Востока России. Хорошо развита в регионе и автодорожная сеть, ее протяженность составляет 11117 км, из которых 9454 км с твердым покрытием.

Создание территории опережающего развития в нашем крае предполагает следующий ряд преференций:

- льготные ставки арендной платы на недвижимость,
- особенности государственного и муниципального контроля,
- приоритетное подключение к объектам инфраструктуры,
- государственные услуги в режиме «одного окна»,
- применение процедуры свободной таможенной зоны,
- налоговые преференции.

Территории, которые заявлены как «ТОР»: ТОР «Остров Русский» Владивостокский ГО, ТОР «Надеждинский», ТОР «Зарубино» Хасанский МР, ТОР «Михайловский», ТОР «Нефтехимический» Партизанский МР [5].

Экономическое развитие Приморского края с введением нового закона о территориях опережающего развития может стать предпосылкой для создания городских агломераций. Под агломерацией подразумевается создание компактной пространственной группировки поселений, объединённых многообразными связями (производственными, трудовыми, культурно-бытовыми, рекреационными). Агломерации представляют слож-

ную систему и как правило возникают вокруг города-ядра.

Среди поселений, входящих в агломерацию, часто фигурируют города-спутники. В отличие от ряда зарубежных стран, в Российской Федерации официальный статистический учёт агломераций (Росстатом) не ведётся, а все экспертные оценки состава и численности агломераций, в том числе Института географии Академии Наук, ЦНИИП градостроительства, НИИ территориального развития и транспортной инфраструктуры, Географического факультета МГУ, региональных и городских местных властей и других источников, являются авторскими и несколько разнятся.

Продолжая исследовательскую мысль, хотелось бы уделить особое внимание возможности создания Владивостокской городской агломерации как основы развития Владивостокского и Артемовского городских округов, Надеждинского и Шкотовского муниципальных районов. В создании Владивостокской агломерации было бы целесообразно выделить существенные положительные характеристики, такие как: повышение качества жизни населения на территориях сельской местности, сокращение чиновничьего аппарата, оптимизация инженерной, социальной и транспортной инфраструктуры и создание единого общего бюджета. Существенным социальным приоритетом создания Владивостокской агломерации является обеспечение землей многодетных семей.

Представители администрации, Законодательного собрания и Общественной палаты Приморского края, ученые ДВО РАН, преподаватели ведущих приморских вузов, общественные и профильные эксперты всесторонне прорабатывают перспективы создания нового административно-экономического образования – Владивостокской агломерации [4]. Идея создания Владивостокской агломерации существовала еще во времена бывшего Советского Союза. Тогда в основу концепции ее образования были заложены принципы объединения вокруг административного центра Приморского края 10-ти муниципальных образований, среди которых были Артем, Уссурийск, Находка, Большой Камень, Фокино, Хасанский, Надеждинский, Партизанский, Шкотовский и Михайловский районы. Полицентрическая Владивостокская агломерация с несколькими городами-спутниками в советские времена могла стать одной из немногих миллионных (1,1 млн.) агломераций при городах-немиллионерах.

В постсоветскую эпоху ощущалась значительная депопуляция Владивостокской агломерации это было связано с удалённостью нашей территории от основных экономических центров России, низкой заинтересованностью инвесторов из стран АТР, малым рынком сбыта местных товаров, что усугубляется постоянным оттоком населения с Дальнего Востока. Владивостокская агломерация как один из двух межрегиональных центров социально-экономического развития и притяжения Дальнего Востока может конкурировать с меньшей по размеру агломерацией административного центра и федерального округа Хабаровска.

Значительные экономические перемены в развитии г. Владивостока внесло проведением саммита АТЭС в 2012 году. Благодаря мероприятиям связанным с проведением саммита, был разработан федеральный план «опорных городов» и региональный план по созданию «Большого Владивостока» [3].

Задача укрупнения муниципалитетов и расширение Владивостока напрямую связана с потребностями расширения границ краевого центра. Данное расширение необходимо для реализации главных краевых законов о бесплатном выделении земли отдельным категориям граждан. Агломерация образуется в целях комплексного развития территорий муниципальных образований и повышения качества жизни населения, на них проживающих (в том числе с возможностью привлечения средств муниципальных, краевого и федерального бюджетов). Проект Владивостокской агломерации является абсолютно новым для Приморья, следовательно, вся предстоящая работа по ее созданию требует широкого общественного обсуждения.

Необходимо учесть опыт проектов, которые реализованы в других субъектах Российской Федерации и за рубежом с учетом специфики Приморского края и особенностей социально-экономической инфраструктуры.

В ноябре 2014 года Законодательным собранием Приморского края был принят закон Приморского края «О перераспределении полномочий между органами местного самоуправления муниципальных образований Приморского края и органами государственной власти Приморского края и внесении изменений в отдельные законодательные акты Приморского края». Принятие данного закона сопровождалось разработкой проекта концепции развития Владивостокской агломерации и закон является отправной точкой для нормативно-правового обеспечения реализации проекта. Согласно закону появляется возможность перераспределения полномочий муниципалитетов и субъектов Федерации в сфере рекламы, земельных отношений и градостроительства.

Приморский край ранее принимал участие в конкурсе среди субъектов Федерации по развитию агломерационных процессов, и проект развития Владивостокской агломерации стал одним из победителей, так как в нем было предложено привлечение не только инвестиций, но и человеческого капитала в виде рабочей силы, которую необходимо будет разместить на той или иной территории.

Свое отражение данный проект нашел в инвестиционных проектах заявленных в начале 2015 года, участниками стали: ТОР «Остров Русский» Владивостокский ГО, ТОР «Надеждинский», ТОР «Зарубино» Хасанский МР, ТОР «Михайловский», ТОР «Нефтехимический» Партизанский МР. Создание ТОР на территории Приморского края существенно повлияет экономического климата в регионах.

Завершая свою исследовательскую работу, хотелось бы внести предпосылки о создании Находкинской агломерации, в которую были бы укрупнены близ лежащие муниципалитеты, например такие как Партизанский городской округ. Данное объединение, обладающее социально-экономическими и культурными связями муниципальных образований, дает комплексное развитие территории. Это укрупнение муниципалитетов, отражаю-

щее в себе Находкинскую агломерацию, проявится в повышении уровня жизни населения, повышении трудового потенциала, расширении территории опережающего развития для научно-инновационного потенциала.

1. Официальный сайт Администрации Приморского края [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://primorsky.ru/>.

2. Постановление от 7 декабря 2012 г. N 382-па об утверждении государственной программы Приморского края «Экономическое развитие и инновационная экономика Приморского края» на 2013-2017 годы. // Консультант Плюс.

3. Саммит АТЭС 2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: F:\3 курс\КОНФЕРЕНЦИЯ 2015\СТАТЬЯ\Саммит АТЭС 2012 — Википедия.htm.

4. Создание Владивостокской агломерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.zrpress.ru/society/primorje_05.11.2014_69312_sozdanie-vladivostokskoj-aglomeratsii-pozvolit-razvivat-jug-primorja-v-edinom-napravlenii.html.

5. Федеральный закон от 29.12.2014 N 473-ФЗ «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации» от 29.12.2014г. // Консультант Плюс.

УДК 332.122 (571.63)

Молодежное предпринимательство в Приморском крае: состояние и перспективы

Слободенюк Елена Александровна,
бакалавр 2 курса, кафедра государственного и муниципального управления и права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: slobodenyukelena@mail.ru; тел.: 89241359332
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Правильная оценка, использование потенциала молодых людей может внести большие изменения в развитие страны и регионов. Молодежь способна предложить инновационные идеи для развития производства. Изучение молодежного предпринимательства как новой формы социальной активности поможет сделать его удобным, менее рискованным для молодого человека, который хочет создать своё дело.

Ключевые слова и словосочетания: молодежь, малое и среднее предпринимательство, Приморский край, бизнес.

Youth entrepreneurship in Primorye: Status and Prospects

Slobodenyuk Elena Aleksandrovna,
bachelor of the 2nd year, State and Municipal Management and Law Department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Right assessment, the potential help young people can make a big change in the development of the country and regions. Young people is able to offer innovational ideas for the development of production. A study of youth entrepreneurship as a new form of social activity will help to make it convenient, less risky for a young people who wants to create their business.

Keywords: youth, small and medium enterprises, Primorye, business.

Молодежное предпринимательство выступает важным фактором социально-экономических преобразований в стране и требует тщательного изучения. Согласно стратегии развития молодежного предпринимательства в России на период до 2020 г. оно является одним из приоритетных направлений продвижения малого бизнеса в России.

В предпринимательстве, как и в любой сфере деятельности, существуют свои трудности. Так в молодежном предпринимательстве имеются проблемы отсутствия навыков, финансов, опыта, высокая конкуренция. Проблемы самостоятельной экономической деятельности молодежи актуальны как на федеральном, так и на региональном уровне. Во многих субъектах Российской Федерации молодые люди стремятся к открытию своего дела, предлагают свои идеи, но не могут их реализовать в силу существующих барьеров. Вместе с тем в стране наблюдается высокий уровень безработицы среди молодежи. В 2014 г. среди населения в возрасте 15-19 лет она достигла 31,1 %, а 20-24 лет – 12,4 % [12, С. 41].

Только оценка состояния и поиск решения проблем позволит сделать предпринимательство популярным и перспективным в молодежной среде, поможет решить задачу поиска эффективных средств вовлечения молодежи в производство, повышения ее деловой активности, профессиональной подготовки и трудовой заня-

тости. Изучением указанных проблем занимаются многие исследователи. По результатам Глобального мониторинга предпринимательства в 2012 г., описанного в работе О.Р. Верховской и М.В. Дорохиной, Россия занимает 67 место среди 69 стран-участниц проекта по количеству людей, вовлеченных в создание и управление новыми компаниями. В России 93 % населения не только не вовлечены в предпринимательскую деятельность, но и не рассматривают для себя возможность создания бизнеса [4].

А.Ю. Манохин указывает на то, что в различных регионах России сложилась своя инфраструктура предпринимательства молодежи. В основном ее составляют бизнес-инкубаторы, бизнес-центры, фонды поддержки [11]. Например, бизнес инкубаторы особенно распространены в центральных районах России.

О роли бизнес-инкубаторов писали в своих работах О.В. Чистякова и В.И. Бунь-ковский. Они отмечают, что для развития не только федеральной, но и региональной экономики необходимо создание таких учреждений, которые могут предоставить консультативную, информационную и другие виды поддержки [3, 21]. Такие структуры, по мнению авторов, позволяют развить малое предпринимательство, в том числе молодежное, а также снять социальную напряженность в регионах страны, в частности в сфере занятости населения.

Вопросами молодежного предпринимательства занимался С. Г. Симонов и Л. И. Грошева. В своей работе они подробно обозначили свою позицию относительно организации молодежного предпринимательства и его поддержки в таких крупных городах, как Москва и Санкт-Петербург [19]. Авторы делают вывод, что опыт этих городов необходимо распространять в регионах. Они утверждают, что молодежь имеет достаточный потенциал, чтобы поднять экономику страны на новый уровень, но существует достаточно причин, по которым этот потенциал не задействован должным образом.

А.С. Майоров в своем труде указывал на недостаточное изучение молодежного предпринимательства, на фрагментарность изучения этого вопроса. Отдельный акцент исследователь делает на наличие трудностей социально-экономического, организационного, технологического характера [10]. В их число входят проблемы, связанные с профессиональным самоопределением, трудоустройством и социальной защищенностью молодежи, что препятствует пониманию путей и средств привлечения молодежи к предпринимательской деятельности.

Авторы обращают внимание на региональный аспект развития деловой активности молодежи. В частности, вопросами малого предпринимательства в Приморском крае занималась Н.А. Андреева. В своей работе она отмечала, что Приморье – это одна из самых богатых, перспективных территорий для развития бизнеса, которая может обеспечить комфортный климат для новых форм предпринимательства и развития экономики региона [1].

Изучение вопросов развития малого бизнеса и молодежного предпринимательства имеет научное и практическое значение. Оно позволит определить важные направления и перспективные тенденции бизнеса, наметить правильный вектор для дальнейшего вовлечения в него активных, умных, целеустремленных молодых людей в экономическую деятельность.

Под предпринимательством в России понимается инициативная самостоятельная деятельность людей с присутствием определенной доли риска. Такая деятельность направлена на получение личного дохода и на достижение поставленных целей. Данным видом деятельности могут заниматься люди в качестве субъекта предпринимательской деятельности. К субъектам относят: граждан РФ, граждан иностранных государств, объединения граждан (коллективные предприниматели). Согласно стратегии молодежной политики РФ, если субъекты предпринимательства лица в возрасте от 14-30 лет, то такое предпринимательство является молодежным [18, 20].

В России коммерческая деятельность молодых людей регулируется Концепцией стратегии развития молодежного предпринимательства в Российской Федерации на период до 2020 года. Концепция гласит, что молодежное предпринимательство – один из необходимых механизмов развития экономики страны [9]. Важным в концепции являются положения, которые отражают современное состояние молодежного предпринимательства: отсутствие федеральной законодательной базы, которая бы регулировала молодежную деятельность; слабость систем финансовой и нефинансовой поддержки; недостаточная информационная поддержка; а также отсутствие знаний основ коммерческого дела у молодежи. Данные вопросы рассматриваются в концепции и на их основе формулируются стратегические задачи, включающие развитие и поддержку молодых предпринимателей. В рамках Стратегии государственной молодежной политики (ГМП) развитие молодежного предпринимательства и деловой активности молодежи рассматривается как один из важных механизмов реализации ГМП [18,20].

Несмотря на наличие различных структур, и программ по развитию коммерческой деятельности молодежи, лишь каждый 23-ий россиянин (4,3 %) в трудоспособном возрасте является ранним предпринимателем. Для сравнения можно сказать, что в странах Восточной Европы каждый 11-ый в молодом возрасте начинает свое дело.

В России большинству созданных компаний не удается преодолеть начального этапа развития. В 2012 г. индекс активности устоявшихся предпринимателей составил 2,1 %. Их доля составила 33 % от общего числа предпринимателей [4]. Такая ситуация обостряет необходимость создания структур по развитию самостоятельной экономической деятельности молодежи. Особенно это касается регионов страны, где коммерческая среда менее благоприятна, чем в центре.

На современном этапе постепенно происходит переоценка молодежного предпринимательства и возрастает потребность в его развитии. В связи с этим в России совместно с формированием нормативно-правовой базы интенсивно идет работа по созданию условий для молодежного предпринимательства. Организуются бизнес-центры, инкубаторы и техно-парки, такие учреждения поддержки молодежного предпринимательства, как Международная и Российская Молодёжные Палаты, Российский центр содействия молодёжному предпринимательству, Молодёжная общественная палата, Молодёжная школа бизнеса[6]. Поддержкой российского молодежного предпринимательства занимаются Министерство финансов и Министерство экономического развития России, Государственный комитет по делам молодежи и Государственный комитет по поддержке и развитию малого предпринимательства, Министерство общего и профессионального образования. Эти ведомства и министерства осуществляют поддержку на федеральном уровне.

В регионах также постепенно создаются структуры поддержки активности молодежи, и наиболее распространение в последнее время получают бизнес-инкубаторы. Это структуры, специализирующиеся на создании благоприятных условий для создания своего дела, его развития на начальных стадиях, а также его выхода на коммерческие рельсы. Как правило, основная цель бизнес-инкубаторов заключается в поддержке инновационных идей путем предоставления аренды помещения на льготных условиях, а также оказания информационных, финансовых, бухгалтерских и юридических услуг.

В работах Е.Ф. Миссалья обозначены цели создания бизнес-инкубаторов:

- развитие экономики города;
- развитие высоких инновационных технологий в России;
- развитие малого бизнеса инновационной направленности

Также приведены задачи создания бизнес-инкубатора, из них можно выделить следующие:

- содействие повышению инновационной активности субъектов малого предпринимательства;
- оказание консультационной помощи начинающим малым предприятиям по экономико-правовым и бухгалтерским вопросам
- обеспечение доступа к информационным и экспертным ресурсам[14].

Бизнес-инкубаторы способны решить ряд проблем, которые стоят перед молодым предпринимателем. Бизнес-инкубатор концентрируется на создании так называемых тепличных условий, в которых новое дело подготавливают к жестоким реалиям конкуренции на рынке. Задача бизнес-инкубатора сосредоточена на доведении новой фирмы до завершённого вида, т.е. фирма должна наладить каналы своего продвижения, разместить свое производство, найти партнеров, покупателей, заключить свои первые контракты и получить первые заявки.

В период нахождения в бизнес-инкубаторе (это может быть длиться от 2 до 3 лет) фирме могут предоставляться рекламные услуги, ей помогают установить связи с различными предприятиями, органами власти, корпорациями для обмена опытом. Все это проходит в виде семинаров, встреч, где новые фирмы получают консультативную помощь, а также практические навыки. После прохождения этапов инкубирования фирма выходит на рынок, когда ее бизнес уже достаточно развит и устойчив.

Таким образом, бизнес-инкубаторы создают условия для начинающих экономическую деятельность, в которых она осуществляется без губительных последствий. Бизнес-инкубаторы получают распространение в России. Они действуют в Саратовской, Московской, Омской и других областях. В отдельных городах бизнес-инкубаторы создаются на базе университетов, где осуществляется связь между молодежью и предпринимательством. В 2014 году в Сибирском институте управления – филиале РАНХиГС прошел II Форум студенческих бизнес-инкубаторов [5]. На форуме встретились представители бизнес-инкубаторов, география которых представлена различными городами. Форум собрал участников для обсуждения практик бизнес-инкубаторов в регионах для определения целей и задач становления инновационной экономики и развития молодежного предпринимательства в России. Данный форум позволил участникам обменяться опытом, провести практические мероприятия. По окончании форума участники высказались в поддержку ежегодных встреч для обмена опытом, идеями и возможно для дальнейшего сотрудничества между регионами.

В России существует большое количество подобных форумов, которые впоследствии создают программы для развития предпринимательства. Одним из таких форумов является Международный форум лидеров бизнеса (IBLF). Этот форум реализует несколько программ на территории страны, которые уже имеют большой успех [13].

Молодежное предпринимательство в Приморском крае имеет тенденцию к росту: активно создаются программы и нормативно-правовые акты в отношении молодежной деятельности. Предпринимательство Приморского края, в том числе и молодежное, регулируется подпрограммой «Развитие малого и среднего предпринимательства в Приморском крае» Государственной программы Приморского края «Экономическое развитие и инновационная экономика Приморского края» на 2013-2017 годы [16]. В подпрограмме есть положение о проведении ежегодных краевых конкурсов «Предприниматель Приморья» и «Ты - предприниматель» Департаментом экономики и стратегического развития Приморского края совместно с Департаментом по делам молодежи Приморского края.

Конкурсы проводятся с целью содействия развитию субъектов малого и среднего предпринимательства в Приморском крае, повышения их роли в социально-экономическом развитии региона за счет вовлечения населения Приморского края в предпринимательскую деятельность. Конкурс проводится по многочисленным

номинациям. По итогам конкурсной программы «Предприниматель Приморья» и «Ты – предприниматель» отбираются три лучших бизнес идеи и награждаются ценными призами и подарками. Такие конкурсы важны для поиска новых бизнес идей, новых молодых предпринимателей выдвигающих свои инициативы.

Наряду с подпрограммой действует муниципальная программа «Развитие малого и среднего предпринимательства в городе Владивостоке» на 2014-2018 годы, одна из задач которой – популяризация предпринимательства в молодежной среде и увеличение числа молодых предпринимателей. В программе указано, что с целью формирования и развития в городском округе инфраструктуры поддержки субъектов малого предпринимательства создано муниципальное казенное учреждение «Центр развития предпринимательства».

Данный центр создан с целью помощи субъектам малого и среднего предпринимательства, зарегистрированным и осуществляющим свою деятельность на территории города Владивостока. Центр проводит семинары и мастер-классы, оказывает консультационную поддержку предпринимателям на бесплатной основе. За период действия Центра развития предпринимательства для 3921 субъекта малого и среднего предпринимательства проведены консультации по вопросам осуществления предпринимательской деятельности [15]. На базе этого Центра в Приморском крае реализуется программа «Молодежный бизнес России». Программа была разработана совместно с Международным форумом лидеров бизнеса (IBLF), которая направлена на содействие развитию молодежного предпринимательства. Для решения поставленных задач программа создает условия для получения молодыми людьми доступных финансовых средств — кредитов (займов) на открытие собственного дела. В дополнение к финансовой поддержке молодым людям предлагается помощь индивидуальных наставников, консультирование при составлении бизнес-планов и обучение различным вопросам ведения бизнеса, что может позволить молодым бизнесменам быстрее встать на ноги и избежать типичных ошибок на старте бизнеса [17]. Наряду с этим Центр проводит конкурс бизнес-проектов для начинающих предпринимателей города Владивостока, цель которого создание оптимальных условий для организации и развития малого предпринимательства в городе Владивостоке, создание новых рабочих мест и содействие самозанятости населения. Конкурс проходит для зарегистрированных и занимающихся коммерческой деятельностью жителей города. По итогу конкурсной программы определяются начинающие предприниматели, имеющие право на получение финансовой поддержки в виде субсидий индивидуальным предпринимателям и юридическим лицам – производителям товаров, работ, услуг. Субсидии предоставляются в виде гранта.

Владивосток один из первых городов в Приморском крае начал распространение такой структуры, как бизнес-инкубатор. Как и в других регионах, бизнес-инкубаторы во Владивостоке создавались на базе университетов. На данный момент в городе создано два бизнес-инкубатора: Инновационный Бизнес-инкубатор Владивостокского государственного университета экономики и сервиса (ВГУЭС) и бизнес-инкубатор TerraCreativa на базе Дальневосточного федерального университета (ДФУ).

Инновационный бизнес-инкубатор при ВГУЭС – это открытая инфраструктурно-консультационная площадка для развития молодежного предпринимательства в регионе [7].

Площадка бизнес-инкубатора обеспечена техническими средствами и оборудованием для взаимодействия с резидентами, проходящими этапы инкубации.

В бизнес-инкубаторе ВГУЭС молодым предпринимателям, помогают претворить идею в жизнь, создать дело, оформить его и вывести на коммерческие рельсы. На площадке инкубатора проводятся конкурсы, семинары, тренинги, деловые игры, мастер-классы, презентации, а также резиденты проходят все стадии прединкубации и инкубации. Резиденты — это участники проектов, которые были выбраны в результате конкурентного отбора. Они развивают свое дело в бизнес-инкубаторе и получают доступ ко всем необходимым ресурсам для продвижения своих бизнес-планов. На данный момент резидентами являются: Творческая швейная мастерская «BNS», «СВ-групп» - 3D печать, Школа - студия аэрографии «Хороший Тон», Светодиодная реклама - Ledreklama 25, Студия вышивки и дизайна одежды «Элен», IT-компания «Логика» и многие другие. Филиал бизнес-инкубатора ВГУЭС также есть в городе Артем, где расположен и сам филиал университета [8].

Бизнес-инкубатор TerraCreativa на базе ДФУ создан в 2011 г. [2]. Его основная цель – это обеспечение старта и реализация молодежных бизнес-проектов, развитие кадрового потенциала субъектов малого предпринимательства в Дальневосточном регионе. Инкубатор TerraCreativa ставит перед собой задачу привлечения студенческой молодежи, не имеющей опыта, но способной мыслить нестандартно и генерировать инновационные идеи, для создания своего дела.

Несмотря на то, что на территории Приморского края предпринимаются меры для повышения деловой активности молодежи, молодых людей занимающихся предпринимательской деятельностью немного. Причиной этого может являться незаинтересованность молодых людей, их малая информированность относительно возможности создания своего дела. С целью выявить причины малой заинтересованности молодых людей в предпринимательской деятельности был проведен анкетный опрос (в процессе исследования было опрошено 45 человек. Респонденты представлены студентами ВУЗов г. Владивостока различных направлений подготовки, обоих полов в возрасте 18-23 года).

Большая часть опрошенных, на данный момент, не занимается предпринимательской деятельностью, но желает заняться бизнесом в будущем (71%). Самыми важными условиями для успешного начала дела респонденты посчитали наличие экономического образования, помощи профессионалов и наличие капитала. Большее число опрошенных (86%) посчитали, что бизнес-инкубаторы нужны для молодых людей, готовых создать своё дело. На вопрос готовы ли поучаствовать в программах и проектах, существующих в Приморском

крае, респонденты (12%) ответили что знают о программах и готовы начать своё дело, остальные (88%) указали, что ничего не знают о программах, существующих на территории Приморского края. 47% опрошенных считают, что в Приморском крае хорошие условия, но нет источника информации о том, как и где открыть свое дело, к кому обратиться за помощью и поддержкой. Из проведенного исследования можно сделать выводы:

1. Молодые люди обладают желанием заняться предпринимательской деятельностью и создать свое дело.
2. Молодые люди считают полезной и нужной помощь профессионалов в предпринимательской деятельности.
3. Наличие бизнес-инкубаторов для содействия развитию своему делу, респонденты считают необходимым.
4. Большинство опрошенных молодых людей не информированы о наличии программ и проектов, направленных на развитие и поддержку молодежного предпринимательства в Приморском крае и не знают к кому обратиться за помощью для продвижения своей идеи.
5. Формирование желания и активности молодых людей начинается с учебы в университете и от этого зависит дальнейшая мотивация студентов к изучению основ предпринимательства и занятию коммерческой деятельностью.

Согласно проведенному исследованию можно предложить следующие практические рекомендации:

1. В университетах в рамках дисциплины «Основы предпринимательства» уделить внимание изучению программ и проектов существующих для поддержки предпринимательства.
2. Устраивать практические занятия в бизнес-инкубаторах, где студенты могут попробовать создать свой проект.
3. На занятия приглашать успешных предпринимателей города Владивостока и края для беседы и передачи советов студентам.
4. В процессе изучения основ предпринимательства на занятиях в университете, больше уделять времени моделированию ситуаций у начинающего предпринимателя, пытаться их решить путем советов и рекомендаций опытным предпринимателей.
5. Привлекать студентов к разработке идей и проектов в рамках изучаемых дисциплин или в качестве дополнительных курсов.
6. Организовывать конкурсы проектов на базе университетов, которые впоследствии могут быть доработаны в бизнес-инкубаторе и реализованы.

Институт образования должен тесно взаимодействовать со структурами по поддержке предпринимательства. В процессе обучения у молодежи должны формироваться представления об обществе, об экономике, а также навыки и умения самостоятельной предпринимательской деятельности. Это позволит молодежи продвигать собственные инновационные идеи.

Молодежное предпринимательство в Приморском крае имеет перспективные направления. Юноши и девушки стремятся к активной позиции не только в социальной, но и экономической сфере. Необходимо расширять нормативно-правовую, организационную и финансовую поддержку молодежных проектов и инициатив.

1. Андреева Н.А. Перспективы развития малого и среднего бизнеса в Приморском крае [Электронный ресурс]/Н.А. Андреева// Журнал «Стратегия устойчивого развития регионов России». – 2014. – №19 . с. 13-17 (дата обращения: 12.03.2015)

2. Бизнес-инкубатор ДВФУ «TerraCreativa» [Электронный ресурс]/Центр развития предпринимательства: официальный сайт. – Режим доступа:<http://www.crpvl.ru/predprinimatelju/razvivaem-biznes/for-yang-bussines/biznes-inkubator-dvfu-%C2%ABterra-creativa%C2%BB.html>. (дата обращения:19.04.2015)

3. Буньковский И.В. Роль бизнес-инкубаторов в инновационном развитии малого предпринимательства регионов [Электронный ресурс]/И.В. Буньковский// Интернет-журнал «Известия». –2012. – №1. – Режим доступа: <http://eizvestia.isea.ru> (дата обращения 07.03.2015)

4. Верховская О.Р., Дорохина М.В.// Национальный отчет «Глобальный мониторинг предпринимательства»//Высшая школа Менеджмента. 2012. С. 14-17.

5. Всероссийский студенческий форум бизнес-инкубаторов [Электронный ресурс]/Пресс-релиз. – Режим доступа: <http://siu.ranepa.ru/bizin/> (дата обращения:12.03.2015)

6. Девятаева Н. В. Проблемы развития малого и среднего предпринимательства в России и направления их решения/ Н.В. Девятаева // Молодой ученый. – 2014. –№4 (дата обращения: 10.03.2015)

7. Инновационный бизнес-инкубатор при Владивостокском государственном университете экономики и сервиса [Электронный ресурс]/ ВГУЭС. Инновационный бизнес-инкубатор: официальный сайт. – Режим доступа: <http://ibi.vvsu.ru/about/>(дата обращения 19.04.2015)

8. Инновационный бизнес-инкубатор при Владивостокском государственном университете экономики и сервиса [Электронный ресурс]/ Владивостокский государственный университет экономики и сервиса. Инновационный бизнес-инкубатор г. Артем: официальный сайт. – Режим доступа: <http://b-artem.vvsu.ru/activity/projects/bi/>(дата обращения 19.04.2015)

9. Концепция Стратегии развития молодежного предпринимательства в Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]. – Ресурс доступа: www.ccitula.ru/userfiles/file.doc (дата обращения: 14.04.2015)
10. Майоров А.С. Инновационные технологии в регулировании молодежного предпринимательства / А.С. Майоров// Журнал «Сборник конференций НИЦ Социосфера». – 2011. – №26. – с. 149-150(дата обращения: 11.03.2015)
11. Манохин А.Ю. Стратегия развития молодежного малого и среднего предпринимательства в регионах России [Электронный ресурс]/ А.Ю. Манохин// Журнал «Научный вестник». –2012.–№13. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=20678722> (дата обращения 07.03.2015)
12. Медведева Л.М., Полозов М.И. Государственная молодежная политика: приоритеты и инструменты реализации // Известия Восточного института. 2014. № 2. С. 36-44.
13. Международный форум лидеров бизнеса [Электронный ресурс]// Международный форум лидеров бизнеса: официальный сайт. – Режим доступа: http://www.iblfrussia.org/about/about_us/ (дата обращения: 12.03.2015)
14. Миссаль Е.Ф. Роль бизнес-инкубатора в малом инновационном предпринимательстве [Электронный ресурс]/ Е.Ф. Миссаль //IV Международная студенческая электронная научная конференция. – Режим доступа: <http://www.rae.ru/forum2012/262/1116> (дата обращения: 10.03.2015)
15. Муниципальная программа «Развитие малого и среднего предпринимательства в городе Владивостоке» на 2014-2018 годы [Электронный ресурс] // Администрация Приморского края: официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.vlc.ru/docs/npa/78695/> (дата обращения: 14.04.2015)
16. Подпрограмма «Развитие малого и среднего предпринимательства в Приморском крае» программы Приморского края «Экономическое развитие и инновационная экономика Приморского края» на 2013-2017 годы [Электронный ресурс] // Приморский портал малого и среднего предпринимательства. – Режим доступа: <http://mb.primorsky.ru/registry/program/srf/05,660979/> (дата обращения 10.03.2015)
17. Программа «Молодежный бизнес России в Приморском крае» [Электронный ресурс]// Центра развития предпринимательства: официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.crpvl.ru/predprinimatelju/razvivaem-biznes/for-yang-bussines/programma-%C2%ABmolodezhnyj-biznes-rossii-v-primorskom-krae%C2%BB.html>
18. Проект стратегии государственной молодежной политики на период до 2025 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.fadm.gov.ru/upload/iblock/2e4/140319_Project%20of%20Strategy.pdf (дата обращения: 07.03.2015)
19. Симонов С.Г., Грошева Л.И. Молодежное предпринимательство в России: проблемы и перспективы развития [Электронный ресурс]/ С.Г. Симонов, Л.И. Грошева// Журнал «Известия». –2012. – №1. – Режим доступа: <http://eizvestia.isea.ru> (дата обращения 10.03.2015)
20. Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации до 2016 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://pstu.ru/files/file/UVR/strat_mp.doc (дата обращения: 07.03.2015)
21. Чистякова О.В. Перспективные направления бизнес-инкубаторов в России [Электронный ресурс]/ О.В. Чистякова// Интернет-журнал «Иркутские известия». –2011.– №2 .– Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=15630867> (дата обращения 10.03.2015)

УДК 332.122 (571.63)

Проблемы и перспективы реализации инвестиционной политики в Приморском крае

Суркова Юлия Эдуардовна,
бакалавр 3 курса, кафедра государственного и муниципального управления и права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: surkovayulia@mail.ru; тел.: 89146894619
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Инвестиционная политика является составной частью экономической политики. В условиях России региональная составляющая инвестиционных процессов приобретает особо важное значение. Современные тенденции развития российской экономики показывают, что задача привлечения инвестиций стоит перед предприятиями достаточно остро. Необходимо повышение инвестиционной привлекательности края.

Ключевые слова и словосочетания: инвестиции, венчурный бизнес, Приморский край, экономическое развитие.

Problems and prospects of realization of investment policy in the Primorye

The investment policy is a component of economic policy. In the conditions of Russia the regional component of investment processes gets especially importance. Current trends of development of the Russian economy show that the problem of attraction of investments faces the enterprises rather sharply. It is necessary to increase the investment attractiveness of the region.

Keywords: investment, venture capital business, Primorye, economic development..

Инвестиционная политика является составной частью экономической политики и важным рычагом воздействия на предпринимательскую деятельность. Регулирование инвестиционного процесса как одного из важнейших факторов экономического развития должно быть осмысленным и эффективным. Этот элемент организации хозяйственной деятельности предопределяет долгосрочные результаты как на национальном, так и на субнациональных уровнях производственной системы, включая отдельное предприятие.

В условиях России, географические масштабы которой неизбежно вызывают дифференцированное пространственное осуществление экономической стратегии и тактики, региональная составляющая инвестиционной деятельности приобретает особо важное значение, так как именно на этом уровне формируется и реализуется значительная часть потенциала инвестиционных ресурсов [1].

Актуальность проблемы улучшения инвестиционного климата и развития предпринимательства в настоящее время выходит на более высокий и качественный уровень. Ее исследованию посвятили свои работы такие авторы, как Беренс В., Хавранек П. [1], Ольшанская М.В. [7], и другие. В научной экономической литературе инвестиции рассматриваются как вложение долгосрочного капитала в различные сферы и отрасли экономики, инфраструктуру, социальные программы, охрану окружающей среды с целью увеличения дохода. Как экономическая категория инвестиции понимаются значительно шире по своему содержанию, чем капиталовложения, последние являются материальной частью реальных инвестиций. Авторы указывают на то, что инвестиции существенно влияют на объем национального производства, способствуют накоплению фондов предприятий и создают основу для экономического роста в будущем. Предложенные исследователями классификации включают финансовые, инновационные и интеллектуальные инвестиции.

Опыт развитых западных стран показывает, что инвестиционная политика имеет большое значение в решении социально-экономических задач. В США предпринимательский класс – это основополагающая сила успешной жизни общества, создающая рабочие места, выпускающая необходимый продукт. Предприниматели, вкладывая средства в производство, обеспечивают конкурентоспособность своей страны.

Венчурные инвестиции за рубежом – это инвестиции, предназначенные для финансирования новых (стартапов) или растущих компаний, деятельность которых сопряжена с высокой или относительно высокой степенью риска. Привлечением венчурных инвестиций с высокой долей расходов на научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки занимаются развитые страны, такие как Южная Корея и США. Большинство развивающихся государств недооценивает это направление. Сочетание государственных программ и венчурных фондов — колоссальный инструмент поддержки инновационного предпринимательства. В развитых странах государство всемерно содействует научно-техническому или технологическому бизнесу, возникшему при участии венчурных фондов. Компании, получающие финансирование на развитие этих направлений экономики, дают 57% роста в год, обычные — 15% [12].

Самые успешные венчурные предприниматели и фонды традиционно были и остаются связанными с информационными технологиями. В России эта сфера мало развита и осложнена рядом проблем. Создание инновационного центра «Сколково», так называемой российской Кремниевой долины, ожидаемых успехов не принесло. Подъема в развитии информационных технологий в стране не наблюдается. Российский венчурный капитал не может развиваться без сотрудничества с иностранными разработчиками и потребителями — наш рынок для этого слишком мал и одних лишь денег недостаточно. Из перспективных российских проектов можно отметить создание первых отечественных недорогих (до \$3 млн) малогабаритных спутников связи для частного использования. Компания «Dauria Aerospace», получившая свыше \$20 млн из фондов «Роснано» и от частных инвесторов, уже запустила три спутника для российских клиентов и готовит еще несколько запусков, в то числе для индийцев [3].

США активно вкладывает деньги в молодежные проекты и получает от этого хорошие дивиденды. В Стэнфордском университете существует фонд «StartX», который выделяет инвестиции на стартапы, в которых хотя бы один из основателей является студентом, по \$1,2 млн в год. «StartX», основанный студентами Стэнфорда в 2009 г., инвестирует в компании, которые уже успели привлечь более \$500 000. Стэнфордский университет является одним из самых прибыльных в мире и зарабатывает около миллиарда долларов в год. Одним из главных источников дохода является программа сотрудничества профессоров и студентов в проведении различных исследований. Все патенты на их совместные изобретения принадлежат университету и впоследствии довольно часто выкупаются самими изобретателями [5].

Современные тенденции развития российской экономики показывают, что задача привлечения инвестиций стоит перед предприятиями достаточно остро. Средний период отдачи денежных средств от вложенного капитала в предприятия России, по некоторым оценкам составляет от 5 до 8 лет [2].

По мнению специалистов, приток инвесторов на международном финансовом рынке есть, и внутри страны имеются держатели свободных капиталов, которые могут быть вложены в перспективные проекты. Однако инвесторы не спешат размещать средства в российские предприятия. Одна из главных причин заключается в неблагоприятном инвестиционном климате в России и ряде проблем, имеющихся в экономике страны в целом: ненадежность рубля, высокий уровень коррупции, распространенное финансовое воровство, отсталость отдельно взятых регионов, излишняя бюрократизация. В ежегодном рейтинге по благоприятным условиям ведения бизнеса «Doing Business» (составляется Всемирным банком и IFC) за 2013 г. Россия поднялась со 112 на 93 место. Однако ситуация остается крайне сложной. Основные причины, сдерживающие приток капиталов в российскую экономику не устранены. Бюрократические барьеры по-прежнему тормозят развитие предпринимательства. Так, например, для строительства здания в России необходимо собрать более 50 документов, а в Сингапуре 11 [2].

Вместе с тем, есть причины, лежащие в деятельности самих предпринимателей. Многие из них не готовы эффективно использовать инвестиции на рыночных условиях. Они не способны представить должным образом подготовленные, всесторонне проработанные инвестиционные проекты; эффективно распорядиться средствами, обеспечив привлекательную для инвесторов норму прибыли на вложенный капитал; обеспечить «прозрачность» инвестиционного процесса и его контролируемость со стороны инвесторов [6].

По данным Росстата, иностранные инвестиции в Россию за девять месяцев 2013 г. увеличились на 15,7% по сравнению с 2012 г. [7]. Но в середине 2014 г. произошел спад инвестиций, связанный с окончанием масштабных строек и крупных инвестпроектов, а также с осложнением международной обстановки, вызванным событиями на Украине. Рост инвестиций наблюдается лишь в сфере добычи полезных ископаемых, организации отдыха и торговли.

Несмотря на имеющиеся трудности, Россия располагает сферами экономики, в которых заинтересованы иностранные инвесторы. Прежде всего, это касается нефтегазового комплекса. «CFA Institute» провел опрос примерно 120 тыс. дипломированных финансовых аналитиков, и он показал, что Россия в 2015 г. является четвертым по привлекательности рынком в мире. США на первом месте, за ними идут Китай и Индия. «Bank of America Merrill Lynch Global Research» особо выделяет акции «Газпрома». Представители банка уверены, что инвестиции в «Газпром» – самое выгодное вложение в секторе Европы, Ближнего Востока и Африки [5].

Наиболее крупные федеральные программы развития производства на Дальнем Востоке РФ ориентированы преимущественно на добывающие отрасли и соответственно не способствуют сбалансированности региональной экономики. В валовом региональном продукте низкими остаются показатели обрабатывающих предприятий. Крупные российские корпорации, действующие на территории региона, не заинтересованы в инвестициях в производство местного значения [6]. Задача состоит в том, чтобы поднять отрасли экономики и ликвидировать диспропорции в региональном развитии страны.

В государственной политике в настоящее время много внимания уделяется модернизации Дальнего Востока. Разрабатываются и применяются меры для обеспечения инвестиционной привлекательности региона, в частности Приморья. В крае инвестиционная политика определена законодательной и нормативной базой, регулирующей инвестиционную деятельность, способствующей созданию благоприятного инвестиционного климата, среди которых основными являются:

– Закон Приморского края от 10.05.2006 г. № 354-КЗ «О государственной поддержке инвестиционной деятельности в Приморском крае»,

– Распоряжение Администрации Приморского края от 07.08.2006 г. № 462-ра «О реализации федеральных целевых программ на территории Приморского края»;

– Постановление Администрации Приморского края от 26.02.2008 г. № 46-па «Об утверждении Порядка принятия решений о разработке долгосрочных целевых программ, их формирования и реализации в Приморском крае и Порядка проведения оценки эффективности реализации долгосрочных целевых программ» [7].

В 2014 г. общий объем инвестиций в основной капитал в Приморском крае составил 138,3 млрд. руб. (рост в 1,9 раза к 2013 г.), иностранных инвестиций – 80,7 млн. долл. США (в 2013 г. – 80,4 млн. долл.), из них портфельные составили 31,6 млн. руб. Крупнейшими странами-инвесторами в 2013 г. выступили Япония (57%) и Китай (18%). Иностранные инвестиции были направлены в сельское хозяйство (47%), торговлю (20%), обрабатывающие производства (11%), транспорт и связь (10%) [8].

Указанный рост объемов инвестиций в крае отражен в исследованиях рейтингового агентства «Эксперт РА». Согласно его данным в 2013 году инвестиционный потенциал Приморского края по сравнению с прошлым рейтингом поднялся на 3 строки (с 21 на 18 позицию), и краю присвоен инвестиционный рейтинг – 2В (средний потенциал – умеренный риск). Рост инвестиционного потенциала несомненно связан с прошедшим саммитом АТЭС в 2012 г. во Владивостоке и соответственным развитием инфраструктурного, инновационного, производственного, финансового потенциалов. Строительство мостового перехода через бухту Золотой Рог, театра оперы и балета, концертно-спортивного комплекса, социальных объектов, создание игровой зоны, благоустройство территорий в перспективе смогут привлечь в край туристов и молодежь, что обеспечит дополнительный рост

потребительского, трудового, туристического потенциала региону. Большое влияние на развитие экономики Приморья оказывает развитие судостроения, транспортировка и переработка углеводородного сырья [10].

С другой стороны, рейтинг инвестиционного риска Приморского края опустился с 56 на 62 место. Указанное «падение», как и в других регионах страны, было спровоцировано экономическими проблемами 2009 г., которые в свою очередь повлекли за собой социальные, финансовые и управленческие риски [10]. В целях преодоления негативно влияющих на инвестиционный климат факторов, необходимо создать предпосылки экономического роста, к которым следует отнести:

– Умножение высококачественного человеческого потенциала, улучшение социальной и экологической среды обитания человека. По данным Приморского края по результатам переписи 2010 г. численность населения Приморского края уменьшилась почти на 100 тыс. чел. по сравнению с данными переписи 2002 г. и составила около 1,9 миллиона человек [11]. Уменьшается численность высококвалифицированных трудовых ресурсов, занятых в инновационной сфере и науке. Убыль связана с высокой смертностью в регионе, а также с миграционным оттоком.

– Формирование цивилизованного инвестиционного рынка и его ядра – рынка инноваций и высоких технологий при подчиненном и обслуживающем положении финансового рынка, ориентированного на поддержку инноваций и высоких технологий.

В Приморском крае созданы базовые условия для формирования благоприятного инвестиционного климата, обеспечена экономическая и инвестиционная стабильность. В частности, сформирована качественная нормативная база, установлены система инвестиционных приоритетов, механизмы государственной поддержки инвестиционной деятельности. Тем не менее, на фоне этих положительных факторов повышение оценки инвесторами делового климата требует новых изменений [8]. На федеральном уровне – это повышение качества государственного управления, эффективное правоприменение, борьба с коррупцией и экономической преступностью, ликвидация чрезмерных административных, технических, информационных барьеров и высокого уровня монополизма. На региональном – применение вышеописанных и предпринимаемых новых мер по привлечению инвестиций.

Приморский край имеет стратегическое значение для России, прежде всего в связи с развитием его «контактных» функций, созданием свободных экономических и свободных торговых зон. Инвестиционная политика администрации Приморского края направлена на стимулирование роста иностранных инвестиций [10].

На развитие экономики и социальной сферы края за счет всех источников финансирования в 2014 г. использовано 17780 млн. руб. инвестиций в основной капитал. В общем объеме инвестиций края в 2014 г. инвестиции крупных и средних организаций составили 74%. Более половины объема инвестиций в основной капитал финансировалось за счет собственных средств организаций. В отраслевой структуре инвестиций в основной капитал на отрасли, производящие товары, приходится 28%, оказывающие услуги – 72%. Наибольший удельный вес в общем объеме инвестиций крупных и средних предприятий по краю приходится на транспорт (24,1%), промышленность (23,8%), связь (17,6%). В 2014 г. инвесторами края стали компании из США, Кипра, Японии, Республики Корея, Нидерландов, Норвегии [4].

В Приморском крае действуют 53798 хозяйствующих субъекта, в т.ч. 41425 предприятий частной формы собственности, 1237 – предприятия с участием иностранного капитала. К наиболее крупным компаниям с иностранным участием относятся: ОАО «Новая телефонная компания» (Республика Корея), ЗАО «Кока-кола Владивосток Боттлерз» (США), ОАО «Спаскцемент» (Республика Корея), ОАО «Мясокомбинат «Находкинский» (Япония, Великобритания), СП «ВЛАДИТАЛ» (Италия), ЗАО «АКОС» (США), ЗАО «Востоктелеком» (Япония), ООО «ДРК» (Германия), ЗАО «СТС ТЕКНОВУД» (Япония) [4]. По оценке специалистов и администрации края, наиболее привлекательными отраслями являются: транспорт и связь, рыбная, лесная и деревообрабатывающая промышленность, топливно-энергетический комплекс, туризм.

Из всего вышесказанного следует сделать вывод о необходимости принятия дополнительных мер для формирования благоприятного инвестиционного климата в регионе и привлечения российских и иностранных частных инвестиций столь необходимых для успешного бизнеса. Приморский край – одна из самых интересных и перспективных территорий России для развития бизнеса. Прозрачная информационная политика может привлечь внимание российских и иностранных компаний, инвесторов, предпринимателей. Благоприятный инвестиционный климат – важнейший фактор социально-экономического развития региона. Сегодня Приморский край развивается как центр международного сотрудничества в Азиатско-Тихоокеанском регионе [9].

С точки зрения инвестиционной активности край характеризуется как динамично развивающийся регион России, что ежегодно подтверждает динамика роста объема инвестиций в основной капитал. Ключевой задачей властей Приморского края является создание комфортных условий для бизнеса и благоприятного инвестиционного климата.

Программные меры позволяют снизить инвестиционные риски и повысить эффективность инвестиционных решений. Кроме того, программа носит социальный характер, результаты её реализации позволят создать условия, способствующие стабильному социально-экономическому развитию Приморского края. В связи с созданием в Приморском крае территорий опережающего развития и возвращения Владивостоку статуса Порто-Франко, в регионе открываются новые возможности для инвестирования, создания и ведения бизнеса.

1. Беренс В., Хавранек П. Руководство по оценке эффективности инвестиций. – М.: Инфра-М, 2012.

2. Голова И. Пункт назначения все ближе Россия подскочила в рейтинге Всемирного банка. [Электронный ресурс] / Голова И. // Российская бизнес – газета. – 2014. – Режим доступа <http://www.rg.ru/2013/11/05/rejting.html>
3. Голубович А. Forbes «Выбор Венчура. Какие проекты станут успешными через несколько лет» [Электронный ресурс] / Голубович А. // Интернет-журнал «Forbes» – Режим доступа: <http://m.forbes.ru/article.php?id=272851> (Дата обращения 17.04.2015)
4. Инвестиционный портал Приморского края [Электронный ресурс] // официальный сайт – Режим доступа: <http://invest.primorsky.ru/invest/> (Дата обращения 08.04.2015)
5. Квасников В. Стэнфордский университет вложит в стартапы студентов \$1,2 млн в год [Электронный ресурс] / Квасников В. // Городская интернет-газета «The Village» – Режим доступа: <http://www.the-village.ru/village/business/news/152007> (Дата обращения 25.04.2015)
6. Медведева Л.М., Лаврентьев А.В. Инертность развития российского Дальнего Востока и ее влияние на социально-экономические процессы // Власть и управление на Востоке России. 2012 г. № 3. С.27-32.
7. Ольшанская М. В. Содержание инвестиционной привлекательности региона / М. В. Ольшанская // Акт. пробл. разв. террит. и систем рег. и муниц. упр. : материалы 2-й межд. науч.-практ. конф. - Воронеж, 2012. - Вып. 2. - С. 35-36
8. Приморский край – центр России в Азиатско-Тихоокеанском регионе [Электронный ресурс] инвестиционный портал приморского края официальный сайт – Режим доступа: <http://invest.primorsky.ru/>
9. Проблемы повышения эффективности управления инвестиционными ресурсами в приморском крае – Режим доступа: <http://www.bazar2000.ru/index.php?article=285>
10. Самогородская М. И. Институциональное обеспечение инвестиционной привлекательности региона : на примере Приморского края / М. И. Самогородская // Вестн. гос. ун-та. Серия Экономика и управление. - 2013. - № 2. - С. 78-92 (Дата обращения 05.04.2015)
11. Статистические данные Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.gks.ru> (Дата обращения 03.04.2015)
12. Хомченко Ю. Чего не хватает российскому малому бизнесу [Электронный ресурс] / Хомченко Ю. // Интернет-журнал «Деловая среда». – 2014. - №4. – Режим доступа: <http://journal.dasreda.ru/power/5559-chego-ne-hvataet-rossiyskomu-malomu-biznesu> (Дата обращения 12.04.2015)

УДК: 338.5

Анализ и прогнозирование влияния санкций и контрсанкций на потребителя в Приморье

Тарантаев Александр Дмитриевич,
бакалавр 3 курса, кафедра математики и моделирования
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: tarantaev1@gmail.com; тел.: +79147149404
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Для России, российской экономики и национальной валюты 2014 год выдался далеко не самым лучшим. Эксперты фиксируют снижение роста ВВП страны до 0,6 % за год (для сравнения – в 2013г. рост составил 1,3 %, в 2012г. – 3,4 %), резкий рост инфляции (2012г. – 6,6 %; 2013г. – 6,5 %; 2014г. – 11,4 %) и падение стоимости рубля по отношению к основным валютам мира. Всё это происходит под влиянием двух сильнейших факторов, влияющих на российскую экономику: беспрецедентных снижений цен на нефть (более чем в два раза за второе полугодие 2014г.) и введения санкций против России. Россия ответила продовольственным эмбарго – запретом на ввоз сырья и продовольствия для стран, которые ввели санкции. Как эти события повлияли на российского потребителя? Как санкции и контрсанкции сказались на приморском покупателе?

Ключевые слова и словосочетания: Приморский край, санкции, эмбарго, цены, регрессионный анализ.

Analysis and forecasting the impact of sanctions and food embargo on the consumer in Primorye

Tarantaev Aleksandr Dmitrievich,
bachelor of the 3rd year, Department of Mathematics and Modeling
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

For Russia, the Russian economy and the national currency in 2014 turned out to be not the best. Experts record decline of GDP growth to 0.6% for the year (for comparison – in 2013. An increase of 1.3% in 2012. – 3.4%), a sharp rise in inflation (2012. – 6.6%; 2013 . – 6.5%; 2014. – 11.4%) and fall in the value of the ruble against the major currencies of the world. All this happens under the influence of two of the strongest factors influencing the Russian economy: the unprecedented decline in oil prices (more than doubled in the second half of 2014.), And the imposition of sanctions against Russia. Russia responded with a food embargo - a ban on the import of raw materials and food for the countries which imposed sanctions. As these developments affected the Russian consumer? As the sanctions and counter-sanctions affected the coastal buyer?

Keywords: Primorsky Krai, sanctions, embargoes, price regression analysis.

Санкции против России и введенные Россией контрсанкции определенно повлияли на приморского потребителя: на ассортимент товаров, предлагаемых ему, на цены этих товаров.

Санкции оказывают мощное косвенное давление на стоимость товаров и услуг через экономику России. Рассмотрим это давление через динамику стоимости бивалютной корзины по отношению к российскому рублю за 2014 год, представленную на рисунке 1.

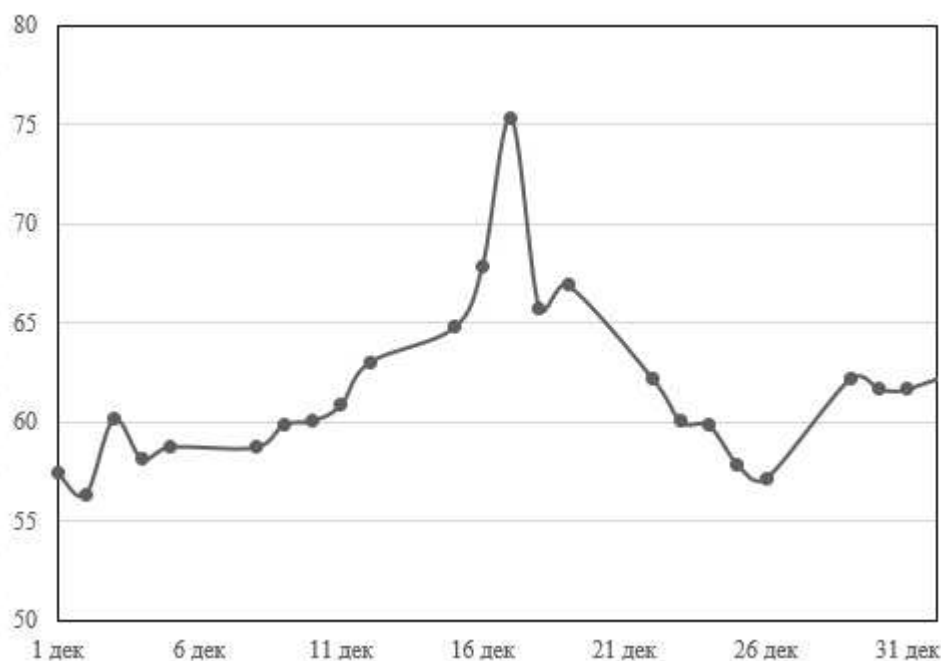


Рисунок 1 – Изменение стоимости рубля по отношению к бивалютной корзине, декабрь 2014

Для проверки этого предположения используем регрессионный анализ, для определения статистической связи между переменными.

Результатом анализа стало получение следующей информации:

- Уравнение регрессии: $y = 131,197952 + 0,965155 * x$, где x – стоимость бивалютной корзины, y – средняя стоимость товаров и услуг;
- коэффициент парной корреляции, показывающий тесноту связи, примерно равен 0,87: сила связи двух переменных достаточно высокая (шкала Чеддока);
- коэффициент детерминации примерно равен 0,757. Исходя из этого показателя можно утверждать, что 75,7 % данных по ценам объясняется данными по бивалютной корзине;
- критерий Фишера примерно равен 155,8 при табличном значении 4,03: признается статистическая значимость и надежность уравнения регрессии;
- оценка статистической значимости коэффициента корреляции с помощью t-критерия Стьюдента показывает, что параметры не случайно отличаются от нуля, и они сформировались под влиянием систематически действующего фактора X (в нашем случае – стоимости бивалютной корзины);
- оценка статистической значимости с помощью доверительных интервалов показывает, что параметры не принимают нулевых значений.

Регрессионный анализ подтвердил заявленную гипотезу о зависимости потребительских цен на товары и услуги от стоимости бивалютной корзины. Но не все товары, продаваемые в Приморском крае, являются импортируемыми. Более половины товаров производятся либо непосредственно в регионе, либо на территории Российской Федерации. Однако следует учитывать, что Россия по многим пунктам производства сельскохозяйственной продукции зависима от других государств: импортируются технологии, удобрения, комплектующие,

семена, пищевые добавки и так далее, которые приобретаются за иностранную валюту. При слабом рубле стоимость указанного выше импорта значительно возрастает.

Чтобы детальнее рассмотреть проблему роста цен, был выделен список товаров с «аномальным» ростом цены. «Аномальным» ростом будем называть изменение цены за год на четверть более (25 % и выше). Список в порядке возрастания изменения приведен ниже:

- 1) баранина, кг – 25,37 %;
- 2) сосиски, сардельки, кг – 28,25 %;
- 3) помидоры свежие, кг – 28,29 %;
- 4) колбаса полукопченая и варено-копченая, кг – 28,69 %;
- 5) сигареты, пачка – 33,46 %;
- 6) куры охлажденные и мороженые, кг – 33,83 %;
- 7) яблоки, кг – 39,21 %;
- 8) свинина, кг – 39,64 %;
- 9) колбаса варёная, кг – 40,25 %;
- 10) сахар-песок, кг – 49,28 %;
- 11) огурцы свежие, кг – 49,64 %;
- 12) крупа гречневая-ядрица, кг – 97,72 %.

Как можно заметить из списка товаров с «аномальным» ростом цены, почти все позиции связаны с сельским хозяйством: возросли цены на мясо и мясную продукцию, овощи, яблоки и гречку. То есть, можно с уверенностью утверждать: аномальный рост цены вызван одновременным влиянием как санкций против России, так и ответными мерами.

Можно сделать предположительный прогноз цен на 2015 год затруднительно. Сложность заключается в том, что российский (и приморский) потребитель находится в условиях неопределенности, то есть неизвестно, когда будут отменены санкции и контрсанкции, и как скоро будет налажено внутрироссийское производство отдельных видов продукции. Учитывая эти усложняющие факторы, общая картина на наш взгляд выглядит следующим образом:

- В случае роста национальной валюты возросшие цены на продукцию, зависимые от импорта или импортного сырья, снизятся. Рост рубля ожидается в случае повышения цен на нефть. Так, в марте 2015 в связи с положительной динамикой российского рубля некоторыми дистрибьюторами уже было заявлено о снижении цен на продукты;

- Ожидать отмены санкций в ближайшее время не приходится. Соответственно, ожидать отмены ответных санкций не приходится тоже. В связи с этим, для улучшения положения российского потребителя, необходимо либо искать выгодных поставщиков продовольствия, либо налаживать собственное производство качественной продукции, способной удовлетворить потребителя как ценой, так и качеством.

- В связи с принятыми мерами по обеспечению населения в будущем достаточным количеством качественных и доступных продуктов, в ближайшие несколько лет ожидается неизбежное снижение реальной цены на большинство товаров, возросших в цене за прошедший год.

1. Бразильские поставщики свинины подняли цены для России из-за санкций [Электронный ресурс] // ИТАР-ТАСС. — Режим доступа: <http://tass.ru/ekonomika/1383091>.

2. Владимир Миклушевский провел заседание Комиссии по продовольственной безопасности и импортозамещению [Электронный ресурс] // Сайт губернатора Приморского Края. — Режим доступа: <http://miklushevskiy.ru/news/4435.html>

3. Минэкономразвития: Цены на продукты в этом году вырастут на 12-13% [Электронный ресурс] // Ведомости. — Режим доступа: <http://www.vedomosti.ru/politics/articles/2014/09/29/ceny-na-produkty-rastut-kak-na-drozhzhah>

4. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Приморскому краю [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://primstat.gks.ru/>.

УДК 316.621

Анализ современного состояния экономической активности молодежи

Тряпичкина Алина Олеговна,
бакалавр 3 курса, кафедра государственного и муниципального управления и права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

Россия. Владивосток

E-mail: gibabe-94@mail.ru; тел: +79146986232

ул. Гоголя 41, Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Кияшко Евгения Юрьевна,

кандидат политических наук, доцент, кафедра государственного и муниципального управления и права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: Evgeniya.Kiyashko@vvsu.ru; тел: +74232404135
ул. Гоголя 41, Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье анализируются молодежное предпринимательство и экономическая активность молодежи. Для молодых людей характерен самостоятельный поиск форм социально-экономической субъектности. В то же время важную роль в процессе социализации молодежи выполняют детские и молодежные организации, цель которых заключается в создании условий для самореализации молодежи. Одна из таких целей является особая форма экономической активности молодежи – предпринимательство.

Ключевые слова: молодежное предпринимательство, молодежь, экономическая активность.

Analysis of the current state of the economic activity of youth

Tryapichkina Alina Olegovna,
bachelor of the 3rd year, Department of State and Municipal Management and Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Kiyashko Evgeniya Yurevna,
Candidate of Political Sciences, Associate Professor, Department of State and Municipal Management and Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article analyzes youth entrepreneurship and economic activity of young people. For young people, it is characterized by an independent search of forms of social and economic subjectivity. At the same time an important role in the socialization of young people fulfill children's and youth organizations, the purpose of which is to create conditions for self-realization of young people. One of these goals is a special form of economic activity of young people - entrepreneurship.

Keywords: youth entrepreneurship, youth, economic activity.

Молодежное предпринимательство в России – новая, только начинающая свой путь, развивающаяся ветвь отечественной экономики. Условия для малого и среднего бизнеса (а тем более молодежного предпринимательства) в России непростые: нестабильность (непредсказуемость) налогообложения, слабая поддержка со стороны государства, большая конкуренция в условиях рыночной экономики, проблемы кредитования, недостаточность или полное отсутствие стартового капитала, кадровые проблемы, слабое развитие культуры ведения бизнеса.

Тем не менее, существует и ряд положительных моментов в современном развитии молодежного предпринимательства. На сегодняшний день молодежное предпринимательство – одно из приоритетных направлений развития малого бизнеса в России. Молодых предпринимателей вдохновляют яркие примеры зарубежных молодых миллионеров, сделавших себе имя, карьеру и немалое состояние в 20–25 лет (Марк Цукерберг, Джошуа Дзябак, Фрейзер Доэрти, Кэмерон Джонсон и многие другие). Также несомненным стимулом для развития отечественного бизнеса являются примеры наших успешных молодых предпринимателей Антона Володькина, Андрея Терновского, Павла Дурова.

Согласно статистике, примерно 300 млн. молодых людей в возрасте от 18 до 30 лет во всем мире либо не имеют постоянного места работы, либо вообще являются безработными. Около 20% из них обладают отличными способностями для начала собственного бизнеса и, в силу различных причин, только 5% решается на это. Выделение молодежного предпринимательства в качестве особого сегмента предпринимательства происходит потому, что в отличие от других видов предпринимательства оно имеет свои специфические признаки, сильные и слабые стороны (рисунок 1).

Создать свою собственную фирму на рынке товаров и услуг, поверить в себя, просчитать все варианты развития компании, рискнуть в нужный момент – все это вполне возможно и даже востребовано в России. Можно выделить главные условия успешной карьеры в молодежном предпринимательстве:

- желание работать на себя, энтузиазм;
- незаполненная ниша, идея самого бизнеса, изначальное понимание сферы деятельности;
- наличие первоначального капитала;
- сплоченная команда единомышленников;
- бизнес-план, учитывающий возможные форс-мажорные обстоятельства.

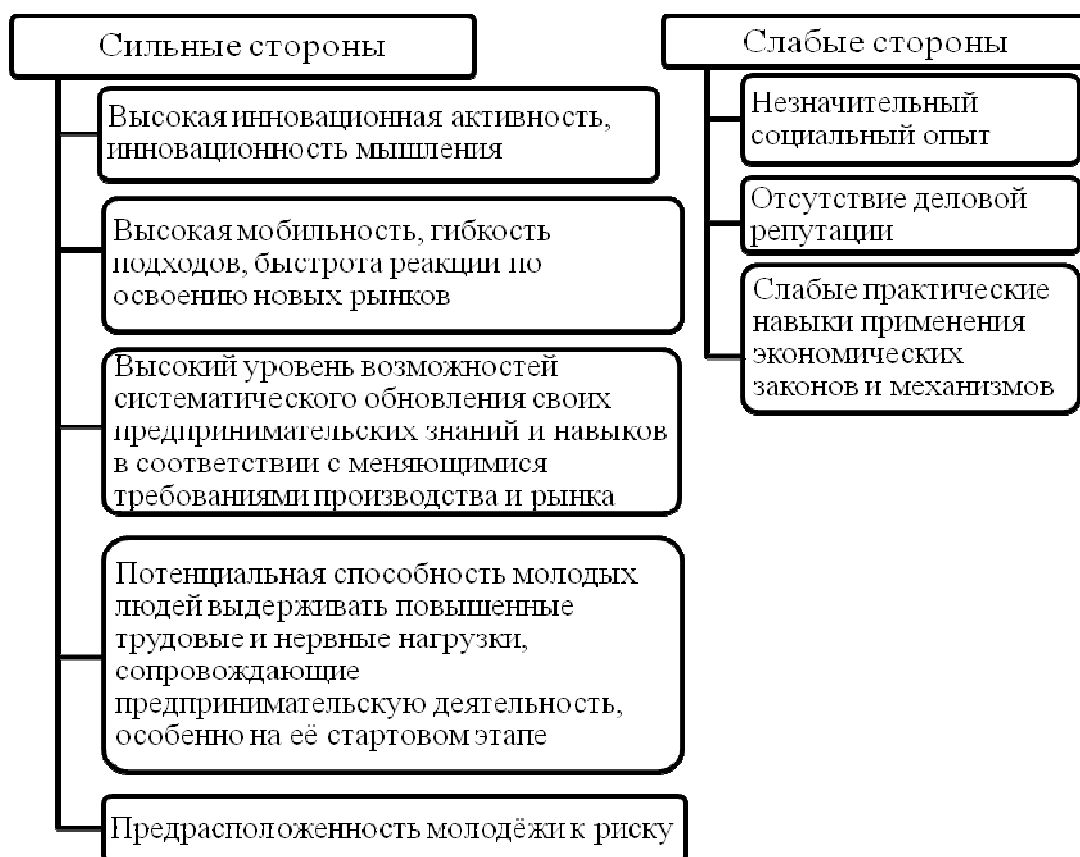


Рисунок 1 – Сильные и слабые стороны молодёжного предпринимательства

Анализ экономической активности молодежи показал снижение уровня экономической активности, как для мужчин, так и для женщин. Для анализа предложения труда молодежи выделено две возрастные группы: 16-19 лет и 20-24 лет. Анализ изменения экономической активности этих групп показывает, что снижение экономической активности происходило в небольшой степени для возрастной группы 16-19 лет и практически не отмечается для возрастной группы 20-24 лет. Причем наиболее стабильной была экономическая активность мужчин в возрастной группе 20-24 лет [2].

Учащаяся молодежь нередко подрабатывает, причем не обязательно регулярно. Такие формы занятости, экономической активности обычно трудно зафиксировать при опросах.

Необходимо отметить, что многие исследовательские оценки занятости молодых также показывают высокий уровень экономической активности учащейся молодежи. Так, например, занятость студентов фиксируется в среднем на уровне 40-50% [1]. Данные, представленные в таблице 1, также показывают увеличение занятости учащейся молодежи. Конечно, занятость молодых возрастных групп определяется не только занятостью студентов, но, учитывая, что студенты – основная социальная группа среди молодого населения, чей статус и род занятий создает альтернативу занятости, данные о занятости студентов вносят поправку в представления об уровне экономической активности молодежи. К тому же надо сделать поправку на то, что приведенные данные касались только доли занятых среди учащихся, но экономически активное население образуется за счет занятых и безработных. То есть помимо занятых в экономически активное население входят те, кто в настоящий момент не работает, но ищет работу. Таким образом, если добавить к занятым учащимся тех, кто испытывает потребность в занятости и ищет работу, то уровень экономической активности учащихся окажется существенно более высоким.

Таблица 1

Доля работающих среди учащихся, %

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
16-19 лет всего	6,7	4,7	5,0	4,1	8,0	7,6
16-19 лет мужчины	6,7	6,6	5,4	4,6	9,5	8,2
16-19 лет женщины	6,7	3,0	4,6	3,6	6,5	7,1
20-24 года всего	<18,8	14,4	15,0	21,4	17,9	24,5

20-24 года мужчины	26,2	23,3	18,9	27,8	23,3	32,4
20-24 года женщины	13,6	6,4	11,6	15,9	12,3	17,7

В то же время многие косвенные данные свидетельствуют, что снижение уровня экономической активности все же происходило и было одной из форм адаптации к изменению социально-экономической ситуации. С чем тогда возможно было связано уменьшение экономической активности? Одним из факторов могло быть в условиях напряженного рынка труда и высокого уровня безработицы стремление к увеличению инвестиций в человеческий капитал в форме образования, которое могло бы обеспечить лучшие позиции на рынке труда. В пользу этого говорит существенное увеличение количества учащихся в высших учебных заведениях: оно выросло с 1648 тыс. студентов дневной формы обучения в 2000-2001 учебном году до 2657 тыс. студентов дневной формы обучения в 2013-2014 учебном году [2]. Увеличение доли учащихся означало переход к модели более позднего вступления в трудовую активность. Образование выступило как альтернатива трудовой деятельности, как механизм «отложенного» предложения труда. Одним из следствий этого стало небольшое увеличение среди экономически неактивного населения доли студентов и учащихся дневной формы обучения (таблица 2).

Таблица 2

Доля студентов и учащихся дневной формы обучения среди экономически неактивного населения в трудоспособном возрасте, работающих среди учащихся, %

2010	2011	2012	2013	2014
34,8	35,1	34,9	36,5	38,5

Таким образом, можно наблюдать, с одной стороны, увеличение доли учащихся среди молодежи и снижение уровня экономической активности молодежи, с другой стороны, увеличение занятости и экономической активности среди учащихся. Можно предположить, что эти противоположно направленные тенденции свидетельствуют о переходе к новой модели занятости молодежи и вступления ее в трудовую деятельность. При расширяющихся инвестициях в человеческий капитал, в образование, переход к трудовой деятельности все больше начинается не после обучения, а во время него.

1. Рощин С.Ю. Экономическая активность и предложение труда молодежи в России/ С.Ю. Рощин// Экономика : вестник ВГУ научно-практический журнал.- 2011. - № 2. - С. 123- 126.

2. Трахтенберг О.Л. Некоторые аспекты экономической активности молодежи/ О.Л. . Трахтенберг //В сборнике: Иркутский историко-экономический ежегодник.- Иркутск, 2014.- С. 272-275.

УДК 374.32

Анализ системы дополнительного образования в подготовке молодых предпринимателей

Хомич Светлана Сергеевна,
бакалавр 3 курса, кафедра государственного и муниципального управления и права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: ty-svet@mail.ru; тел: +79146773575
Ул. Гоголя 41, Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье анализируется дополнительное образование в сфере молодежного предпринимательства. В качестве основных элементов в этой системе выступают: учебно-деловые центры, бизнес-курсы, технопарки, бизнес-инкубаторы, профессиональные образовательные программы подготовки предпринимателей. Все эти образовательные элементы способствуют созданию общего информационного поля, в рамках которого формируются необходимые для молодых предпринимателей компетенции.

Ключевые слова: молодежное предпринимательство, молодежь, дополнительное образование.

The Analysis of further education in training youth entrepreneurs

Homich Svetlana Sergeevna,
bachelor of the 3rd year, Department of State and Municipal Management and Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article analyzes the additional education in the field of youth entrepreneurship. The main elements of this system are: educational - business centers, business - courses, industrial parks, business - incubators, professional educational programs of training of entrepreneurs. All of these elements contribute to the educational establishment of a common information space in which formed the necessary competence for young entrepreneurs.

Keywords: youth entrepreneurship, youth, economic activity.

На сегодняшний день недостаток профессиональных, правовых, экономических знаний и практическая неподготовленность молодых людей к занятию новым, непривычным делом входят в число основных специфических проблем, стоящих на пути развития молодежного предпринимательства. Указанные проблемы обусловлены отсутствием эффективной и непрерывной системы бизнес-образования молодежи. В связи с этим бизнес-образование следует рассматривать в качестве одного из важнейших факторов развития молодежного предпринимательства.

Предпринимательская подготовка, по существу, в той или иной мере реализуется на всех уровнях профессионального образования: на начальном, среднем и высшем. Однако важная составляющая системы образования – подсистема дополнительного профессионального образования. В ней представлены: учебно-деловые центры, бизнес-курсы, технопарки, бизнес-инкубаторы, профессиональные образовательные программы подготовки предпринимателей.

1. Бизнес-курсы.

Бизнес-курсы представляют из себя, как правило, краткосрочные программы консультационно-тренингового типа для начинающих предпринимателей. Эти образовательные структуры осуществляют профессиональную подготовку и повышение квалификации предпринимателей, специалистов малых и средних предприятий, безработных и других граждан, желающих создать собственное дело. Их образовательная деятельность заключается в проведении краткосрочных семинаров, курсов, по окончании которых обучаемым не всегда выдаются документы государственного образца. Обычно все эти структуры являются негосударственными образовательными учреждениями, которые создаются чаще всего на базе высших и средних специальных учебных заведений, других структур поддержки малого предпринимательства, имеют смешанные источники финансирования, но чаще всего внебюджетные. Их сеть является развитой, и они функционируют практически в каждом крупном и среднем городе.

2. Учебные центры.

Учебные центры по содержанию деятельности во многом аналогичны учебно-деловым центрам, но реализуют, как правило, более краткосрочные программы обучения. Кроме образовательных функций в рамках центров предпринимательства могут поддерживаться программы стартапов, организовываться конференции, конкурсы и фестивали бизнес-идей и т. д., осуществляться оформление авторских прав на изобретения и т. п. В этих подразделениях зачастую решаются ключевые задачи по формированию предпринимательских компетенций, аккумулируются новые дополнительные образовательные программы, проекты, инициативы. Зачастую в центре ведутся как основные, так и дополнительные программы, а также сквозные дисциплины для всех студентов образовательных организаций.

3. Бизнес-школы

Целью бизнес-школ является обучение лиц, которые намерены заняться или уже заняты предпринимательством, пониманию ее содержания, основным подходам, методам ее осуществления и т.д. Бизнес-школы по своей сути являются консалтинговыми организациями, оказывающими широкий спектр консультационных услуг предпринимателям, помогающим в регистрации, получении инвестиций. Вместе с этим одним из направлений деятельности бизнес-школ является оказание образовательных услуг, что придает им характер образовательных учреждений, способствующих профессиональному формированию предпринимателей. В настоящее время активно действует более 70 региональных бизнес-школ. Они стали достаточно влиятельным инструментом поддержки малого и среднего предпринимательства. Только за последние годы через сеть агентств получили консультации около 70 тыс. предпринимателей, в процессе этого разработано около 200 бизнес-планов для малых предприятий.

4. Технопарки.

Представляют собой структуры, которые, в основном, создаются на базе высших учебных заведений с целью практического использования научно-технических разработок, осуществленных в вузе, путем реализации их в деятельности инновационных предприятий. Технопарк – это ограниченная по размерам территория, которая имеет хорошие коммуникации с внешним миром и оборудованная всем необходимым для становления и первых этапов развития малых инновационных предприятий.

По данным Высшей школы экономики и Ассоциация технопарков в сфере высоких технологий, в России уже существуют порядка 80–90 техно-парков – как уже действующих, так и находящихся на разных стадиях строительства и проектирования. Министерство связи и массовых коммуникаций Российской Федерации сообщает, что выручка резидентов технопарков, построенных в рамках комплексной программы «Создание в Российской Федерации технопарков в сфере высоких технологий» по итогам 2014 года составила 39,99 млрд рублей, что более чем на 25% превышает показатель 2013 года. На сегодняшний день создано 18 876 рабочих мест [2]. Технопарки являются важным элементом современной экономики. Наука дает стимул развитию бизнеса, главным образом малого, что позволяет говорить о технопарках, как о форме поддержки малого предпри-

нимательства, развитие которого позволяет выйти на качественно новую ступень общественного воспроизводства. Развитие технопарков благоприятно сказывается на становлении молодежного предпринимательства. Во-первых, аренда помещений и оборудования предоставляется по льготной цене, которая в 2-3 раза меньше рыночной. Во-вторых, осуществляется информирование резидентов о конкурсах и мероприятиях, предоставляется помощь в подготовке документов. В-третьих, технопарки берут на себя ответственность в продвижении продукта в СМИ и на выставках, они выступают связующим звеном между резидентами и потенциальными покупателями. В-четвертых, при поддержке технопарка проводятся бесплатные образовательные семинары.

Развитие технопарков в России началось с принятия распоряжения Президента Российской Федерации от 10 июня 1996 года № 307-рп «О создании технопарка «Новосибирск» и распоряжения Правительства РФ от 9 января 1994 года № 25-р «О создании базового технопарка АООТ «Технопарк Астро-Гермес» [1].

5. Бизнес-инкубатор.

Это организация, которая представляет начинающим предпринимателям, малым предприятиям на льготных условиях помещения, средства связи, оргтехнику, необходимое оборудование. Важным институтом бизнес-инкубаторов является институт менторства – постоянное взаимодействие начинающих предпринимателей с экспертами из разных областей (технологические, финансовые, юридические специалисты, бизнес-консультанты). В рамках программы обучения предусмотрены мастер-классы, стажировки, лекции. По различным оценкам, количество функционирующих в России в настоящий момент бизнес-инкубаторов составляет от более 100 (по данным Высшей школы экономики) до более 200 (согласно информации, указанной на официальных сайтах федеральных округов России). Бизнес-инкубаторы обеспечивают проектам сильную экспертную поддержку, обучение, связи с потенциальными партнерами, инвесторами, освещение проекта в СМИ. Главное отличие бизнес-инкубатора от любой другой формы поддержки инновационной деятельности — это люди, которые выполняют наставнические функции, функции партнеров по развитию, учителей бизнеса.

На сегодняшний день в России и во многих других странах мира наблюдается бурное развитие и стремительный рост числа бизнес-инкубаторов. Это доказывает эффективность использования этой структуры для решения целого ряда задач, среди которых можно выделить следующие:

- Оздоровление экономической активности регионов, развитие внутренних рынков, диверсификация регионов;
- Рост числа малых предприятий, повышение их жизнеспособности, а следовательно расширение налогооблагаемой базы регионов и государств;
- Наиболее полное использование ресурсов регионов, включая трудовые, производственные, технологические, природные и пр.;
- Повышение инновационной активности бизнеса в целом, внедрение новых технологий и ноу-хау;
- Создание и укрепление связей между малым бизнесом и другими секторами экономики (крупный бизнес, государственный, финансовый сектор и пр.), а также межрегиональных и международных связей, способствующих укреплению экономических систем;
- Обеспечение населения товарами и услугами потребительского спроса;
- Рост занятости и уровня жизни населения [1].

6. Профессиональные образовательные программы подготовки предпринимателей.

Одно из ведущих направлений по удовлетворению потребностей рынка труда в практико-ориентированных специалистах для малого предпринимательства, владеющих современными технологиями производства товаров, способных организовать собственное дело и управлять им.

Таким образом, следует отметить, что хоть современная система дополнительного бизнес-образования не соответствует требованиям комплексности и носит, по существу, либо предметный, либо консультационно-тренинговый характер по отдельным видам деятельности предпринимателей, тем не менее уже предпринимаются удачные попытки создания общего информационного поля, в рамках которого формируются необходимые для молодых предпринимателей компетенции. Поэтому для развития молодежного предпринимательства на современном этапе необходимо:

1. Популяризировать предпринимательскую деятельность среди молодежи;
2. Массово вовлекать молодых людей в предпринимательскую деятельность;
3. Осуществлять отбор молодежи, имеющей способности к ведению предпринимательской деятельности;
4. Наряду с общеобразовательными и профессиональными, реализовывать дополнительные образовательные программы в сфере предпринимательства с целью привития молодым людям навыков ведения бизнеса.

1. Государственно-частное партнерство в образовании/ О. П. Молчанова, А. Я. Лившин. — М. : КДУ, 2009. — 242 с.

2.Официальный сайт Министерства связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://minsvyaz.ru/ru/news/index.php?id 4=42878>

3.Распоряжение Правительства РФ от 10.03.2006 г. № 328-р «Об одобрении государственной программы «Создание в Российской Федерации технопарков в сфере высоких технологий» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2006. № 11.

РЕАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В АСПЕКТЕ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО, МУНИЦИПАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ В ДВФО

УДК 323.2

Разработка концепции молодежной политики ВГУЭС с позиции развития студенческого самоуправления

Ермошин Евгений Валентинович,
специалист 5 курса, кафедры государственного муниципального управления и права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: tancor8981@mail.ru; Тел.: +79143398924
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Статья освещает основные аспекты реализации государственной молодежной политики в России, на примере Центра молодежной политики и студенческих объединений ВГУЭС. В статье рассматриваются основные элементы, оказывающие влияние на уровень самостоятельности студентов. Главное внимание обращается на роль образовательной среды в ходе реализации которой, выявляются основные проблемы современной молодежи. В рамках исследования был проведен анализ реализации молодежной политики вуза, основываясь на результатах которого была выдвинута гипотеза разработки концепции молодежной политики ВГУЭС, с позиции развития студенческого самоуправления.

Ключевые слова и словосочетания: государственная молодежная политика, молодежь, студенчество, студенческое самоуправление.

Development of the concept of youth policy of VSUES from a position of development of student's self-government

Ermoshin Evgenii Valentinovich,
specialist of the 5th year, department of public municipal administration and law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Article covers aspects of realization of the state youth policy in Russia, on the example of the Center of youth policy and student's associations VGUES. In article the basic elements having impact on the level of independence of students are considered. The main attention is paid to a role of the educational environment during which realization, the main problems of modern youth come to light. Within research the analysis of realization of youth policy of higher education institution based on which results the hypothesis of development of the concept of youth policy of VGUES, from a position of development of student's self-government was made was carried out.

Keywords: state youth policy, youth, students, student's self-government.

Для написания работы необходимо рассмотреть проблемы современной молодежи, представить себе, что же такое молодежь, чем она отличается от других общественных групп современного общества в Российской Федерации.

Одно из первых определений понятия «молодёжь» было дано в 1968 г. В.Т. Лисовским, а звучит оно так: «Молодёжь – поколение людей, проходящих стадию социализации, усваивающих, а в более зрелом возрасте уже усвоивших, образовательные, профессиональные, культурные и другие социальные функции; в зависимости от конкретных исторических условий возрастные критерии молодежи могут колебаться от 16 до 30 лет». Немногом позднее более полное определение было дано И.С. Коном: «Молодёжь – это социально-демографическая группа, выделяемая на основе совокупности возрастных характеристик, особенностей социального положения и обусловленных тем и другим социально-психологических свойств. Молодость как определённая фаза, этап жизненного цикла биологически универсальна, но её конкретные возрастные рамки, связанный с ней социальный статус и социально-психологические особенности имеют социально-историческую природу и зависят от общественного строя, культуры и свойственных данному обществу закономерностей социализации» [2].

Современные учёные определяют «молодёжь» как социально-демографическую группу общества, выделяемую на основе совокупности характеристик, особенностей социального положения и обусловленных теми или другими социально-психологическими свойствами, которые определяются уровнем социально-экономического, культурного развития, особенностями социализации в российском обществе [2].

Актуальность данной работы выражена тем, что на современном этапе развития общества возрастает общественная активность именно студенческой молодежи. Она выражается, прежде всего, в развитии студенческого движения, в различных спектрах и направлениях активности молодых людей.

Во всех субъектах Российской Федерации появляется с каждым годом все больше разнообразных студенческих общественных организаций. Сам прецедент их возникновения указывает на то, что студенты чувствуют потребность объединяться для реализации своих нужд, защиты своих прав и интересов. Игнорировать студенческие объединения сегодня невозможно. Чтобы более результативно и качественно взаимодействовать со студенческими объединениями, недостаточно просто признавать прецедент их существования, необходима детальная проработка путей взаимодействия.

В наше время довольно часто студенты (молодежь) являются не только объектом воспитания и образования, но и сознательным участником социальных преобразований. Социальные перемены в стране отражаются и на мотивации студенческой молодежи. Они ширятся, становятся глубже [1]. В условиях преобразования системы российского образования развитие студенческого самоуправления относится к самому высокому рангу значимости в воспитании и подготовке будущих квалифицированных специалистов.

Основная цель молодежной политики нашего государства заключается в создании благоприятных экономических и политических условий, правовых гарантий, направленных на улучшение качества жизни молодежи (не в ущерб жизнедеятельности иных групп и слоев общества). Данная цель предопределяет взаимосвязанные задачи: создание объективных условий для цивилизованного социального формирования и развития подрастающего поколения (как объекта молодежной политики); создание благоприятных условий для инновационной, самостоятельной молодежной деятельности в различных сферах общества и в интересах самого общества; практической отшлифовки новых общественных отношений и форм жизнедеятельности молодежи (как субъектов политики).

Всесторонняя поддержка студенческого самоуправления в учебных заведениях высшего и среднего профессионального образования в деятельности администрации учреждений указанных направлений, формирование системного подхода к определению стратегии государственной поддержки студенчества на этапе жизненного старта, определение политики государства в отношении студенчества, формирование общественно-государственного характера реализации государственной молодежной политики - в настоящее время являются необходимыми условиями подготовки конкурентоспособного специалиста в системе профессионального образования Российской Федерации, что в своем контексте несет и Миссия ВГУЭС.

Востребованность концепции развития молодежной политики «ВГУЭС» обусловлена потребностью общества и государства в развитии студенческого самоуправления, отсутствием нормативной базы и конкретных представлений о стратегии и тактиках его жизнедеятельности.

В современных условиях развития гражданского общества необходимы новые концептуальные идеи пропагандирования студенческого самоуправления, связанные с подготовкой молодых специалистов; с образованием, которое отвечает современным требованиям социально-экономической ситуации на рынке труда, где востребованными, безусловно, окажутся специалисты с определенным набором личностных качеств, таких как: компетентность, работоспособность, доброжелательность, инициативность, коммуникабельность, толерантность, креативность, адаптивность.

Выступая одним из мощных стимулов повышения социальной активности студенческих коллективов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, самоуправление является специфическим демократическим институтом, ориентированным на совместную с администрацией и общественными организациями задачу оптимизации всей жизнедеятельности образовательного учреждения. При этом студенческое самоуправление представляет собой процесс решения силами самих студентов жизненно важных проблем управления делами образовательного учреждения как в учебной, так и во внеучебной сферах [1].

Студенческая среда нашего вуза включает в себе огромный потенциал творческой интеллектуальной энергии, готовности к социально активной позитивной деятельности. Таким образом, анализ практики формирования и развития студенческого самоуправления в российских вузах, результаты социологических исследований подтверждают актуальность разработки концептуальных подходов к развитию студенческой социальной инициативы, самодеятельности и социального творчества.

Участие молодежи в формировании и реализации государственной молодежной политики является одним из принципов этой политики. Молодежь - важнейший субъект этого направления государственной деятельности. В то же время механизм действительного вовлечения молодежи в проводимые государством мероприятия, ей адресованные, остаются основной проблемой государственной молодежной политики. Государственная молодежная политика должна отражать стратегическую линию государства на обеспечение социально-экономического и культурного развития России, сформирование у молодежи патриотизма и уважения к истории и культуре Отечества, к другим народам, соблюдение прав человека [3].

Молодежная политика является составной частью государственной политики в области социально-экономического, культурного и национального развития Российской Федерации и представляет собой целостную систему мер правового, организационно-управленческого, финансово-экономического, научного, информационного, кадрового характера, направленных на создание условий для выбора молодыми гражданами своего жизненного пути, для ответственного участия в возрождении России [3].

На данном этапе становления гражданского общества активная позиция студенческой молодежи возрастает неуклонно, в связи с этим необходимо более глубокое и систематизированное изучение этой тенденции. А так как она наиболее явно и ярко выражена в студенческом движении, то и нас, более всего, интересует данное направление, которое является наиболее гибким и податливым, т.к. апробирование концепции не возможно в устоявшейся среде.

1. Информационно-правовой портал Bestpravo. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.bestpravo.ru/rossijskoje/pt-akty/n.htm>.

2. Положение молодежи и реализация государственной молодежной политики в РФ: 2010 - 2011 г. М.: Социум. 2012. 303 с.

3. Портал о российском законодательстве. [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://vkjournal.ru/doc/30690>.

УДК 364.14

Пути повышения эффективности системы муниципального управления

Колесникова Анастасия Евгеньевна,

специалист 5 курса, кафедра менеджмента и экономики

Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка

E-mail: anastasiya.kolesnikova.92@mail.ru; тел.: +79147015553

ул. Озёрная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692900

Условия экономического развития муниципальных образований в нашей стране за последние годы значительно изменились, причем наряду с открывшимися возможностями возник ряд сложностей. В целом, применительно к современной России можно говорить о качественных сдвигах в сфере местного экономического развития. В условиях реформирования муниципального управления перед органами власти, населением, хозяйствующими субъектами возникает необходимость формирования новых механизмов и институтов, которые направляли бы развитие социально-экономических отношений на повышение уровня и качества жизни населения.

Ключевые слова и словосочетания: муниципальное управление, система управления, территориальное развитие, система.

Ways of increase of system effectiveness of municipal management

Kolesnikova Anastasiya Evgenevna,

specialist of the 5th year, Department of management and Economics

A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

Conditions of economic development of municipalities in our country in recent years considerably changed, and along with the opened opportunities there were a number of difficulties. In general, in relation to modern Russia it is possible to speak about high-quality shifts in the sphere of local economic development. In the conditions of reforming of municipal management before authorities, the population, economic entities there is a need of formation of new mechanisms and institutes which would direct development of the social and economic relations on increase of level and quality of life of the population.

Keywords: municipal management, control system, territorial development, system.

Условия экономического развития муниципальных образований в нашей стране за последние годы значительно изменились, причем наряду с открывшимися возможностями возник ряд сложностей. В целом, применительно к современной России можно говорить о качественных сдвигах в сфере местного экономического развития. В условиях реформирования муниципального управления перед органами власти, населением, хозяйствующими субъектами возникает необходимость формирования новых механизмов и институтов, которые направляли бы развитие социально-экономических отношений на повышение уровня и качества жизни населения. Эффективное объединение усилий и имеющихся ресурсов заинтересованных сторон (власти, бизнеса, населения) для решения местных проблем требует формирования и развития корпоративных социально-экономических отношений [3, с.60].

Используемые на практике отдельные элементы корпоративного управления требуют обобщения и систематизации опыта, разработки модели и стратегий формирования корпоративного механизма управления социально-экономическим развитием муниципальных образований.

Сложившийся механизм управления муниципальными образованиями не способствует эффективному использованию местных ресурсов. В рамках одного субъекта Федерации между муниципальными образованиями существуют диспропорции в развитии экономической и социальной сфер. Совершенствование механизма управления социально-экономическим развитием муниципального образования должно быть направлено на устранение экономических диспропорций между муниципальными образованиями. Для каждого типа муниципального образования необходимо разрабатывать свою стратегию социально-экономического развития.

Современное управление на государственном уровне сопряжено с проведением определенных действий по отношению к территориям и ее составляющим. Одним из стратегических приоритетов социально-экономического развития регионов Российской Федерации является эффективное и качественное территориальное управление. На региональном уровне особое место в его структуре отводится местному самоуправлению. Условия экономического развития муниципальных образований в нашей стране за последние годы значительно изменились, причем наряду с открывшимися возможностями возник ряд сложностей [3, с.40]. Социально-экономические отношения не имеют достаточно устойчивых, общепризнанных и предсказуемых норм поведения, регулируются индивидуальными решениями, которые часто противоречат интересам населения муниципального образования.

При формировании социально-экономической политики неизбежно встает вопрос о приоритетах социально-экономической политики, т.е. социально-экономических задачах, которые признаются обществом как на данном этапе его развития в качестве наиболее настоятельных и неотложных, требующих первоочередного решения (тактические, или краткосрочные приоритеты), так и на этапе долгосрочного развития (стратегические приоритеты). Принцип приоритетности в социально-экономическом развитии общества активно используется практически во всех странах мира, в том числе и высокоразвитых. Тактические и стратегические приоритеты определяются в ходе организации и управления экономическими системами всех уровней. Под приоритетными направлениями понимаются такие направления социально-экономической политики, которые в наибольшей степени приближают к достижению поставленных текущих и долгосрочных целей социально-экономического развития субъекта Федерации [2, с.13].

Под управлением комплексным социально-экономическим развитием муниципального образования понимается управление взаимно согласованными программами (проектами) развития всех сфер жизнедеятельности муниципального образования, согласованными по ресурсам, срокам в соответствии с принятыми населением приоритетами, а также принятыми к исполнению на основе договоров или по закону федеральными и региональными программами развития. Рассмотрим структуру концепции социально-экономического развития муниципального образования.

Очевидно, что в каждом муниципальном образовании, разрабатывающем или уже реализующем стратегию, существуют свои специфические причины, послужившие катализатором стратегической работы. Соответственно, в каждом МО проявляются особенности как в части организации работы, так и в части содержательной стороны разрабатываемых планов, даже с учетом того, что для большинства территорий присущи схожие проблемы [4, с.100].

К общим проблемным вопросам можно отнести: уменьшение численности населения, изношенность объектов инфраструктуры, недостаточную собственную налоговую базу, недостаток инвестиционных ресурсов, отсутствие продуктивного диалога бизнес-власть и т.д. Несмотря на индивидуальность и уникальность формируемых программ и мероприятий, в основном, рабочие группы всех муниципальных образований придерживаются одинаковой схемы работы - вне зависимости, привлекаются или нет сторонние эксперты к решению поставленной задачи.

Разработка стратегии развития муниципального образования в общем случае включает следующие этапы:

Организационно-подготовительный этап включает: разработку и утверждение структуры документа; подготовку необходимых методических материалов; определение состава исполнителей и распределение обязанностей по разработке проекта концепции, формирование соответствующей рабочей группы; проведение обучения работников (при необходимости); формирование информационной базы, необходимой для разработки концепции; выделение денежных ресурсов для привлечения специалистов к разработке и экспертизе проектных материалов; составление графика разработки концепции, который должен содержать все этапы ее формирования, состав группы и руководителей [5, с.22].

Рост уровня и качества жизни населения в муниципальных образованиях представляет собой главную целевую направленность в отечественной и зарубежной практике стратегического планирования, выступает как общая цель документов стратегического планирования. Придание подобной целевой направленности является крайне позитивным моментом с точки зрения охвата им интересов всех жителей, борьбы с бедностью и укрепления социального единства путем выравнивания уровней жизни населения.

Главная цель стратегического планирования социально-экономического развития муниципальных образований – выход на самодостаточный уровень развития. Это – выбор приоритетов развития на основе использования резервов. Большая роль отводится определению типа стратегии в реализации процедуры планирования.

Вопросам социально-экономического развития территории уделяется достаточно много внимания как с точки зрения научного обоснования при экономическом анализе состояния территорий в рамках стратегического управления, так и с точки зрения юридического закрепления при разработке концепций, программ и планов социально-экономического развития регионов. Управление социально-экономическим развитием муници-

пальных образований представляет собой процесс воздействия субъектов управления на социальную и экономическую сферы жизнедеятельности муниципальных образований для обеспечения их устойчивого развития и повышения уровня и качества жизни населения.

- 1 Виханский О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс / О.С. Виханский. – М.: Гардарики, 2012. – 330 с.
- 2 Воронин А.Г. Основы управления муниципальным хозяйством / А.Г. Воронин. – М.: Юнити-Диана, 2011. – 127 с.
- 3 Гладышев А.Г. Основы местного самоуправления / А.Г. Гладышев. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 198 с.
- 4 Коваленко А.И. Муниципальное право/ А.И.Коваленко. – М.: Норма, 2011.-400 с.
- 5 Морозова Т.Г. Муниципальный менеджмент/ Т.Г.Морозова. – М.: Знание, 2012.-350 с.

УДК 364.2

Анализ и перспективы социально-экономического развития г. Фокино

Копылова Екатерина Олеговна,
бакалавр 3 курса, кафедра менеджмента и экономики
*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка*
E-mail: school_123@mail.ru; тел.: +7-951-004-61-80
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692902

Ковалева Елена Анатольевна,
кандидат технических наук, доцент, ведущий научный сотрудник НИО
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке Россия. Находка
E-mail: biogel@mail.ru; тел. 8-423-662-96-08
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692902

Леонович Валентина Евгеньевна,
кандидат экономических наук, доцент, кафедра менеджмента и экономики
*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка*
E-mail: nfvvsu@nakhodka.vvsu.ru; тел. 8-423-662-96-08
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692902

В статье рассматриваются социально-экономические проблемы города Фокино. Предлагаются возможные варианты их решения. Проблему жилищного фонда можно решить за счет ремонта заброшенных квартир в жилых домах или продаже его по остаточной стоимости малоимущим жителям города. Если привести заброшенные здания в надлежащий вид, то можно их сдавать в аренду и открыть в них социально значимые объекты, что принесет дополнительные инвестиции в городской бюджет. Введение платного участка федеральной трассы для многотонных машин позволит собрать финансирование на ее ремонт и не выделять деньги из бюджета города на эту статью расходов.

Ключевые слова и словосочетания: город, проблемы, безработица, бюджет, инвестиции, жилищный фонд, численность населения, качество.

Analysis and prospects of socio-economic development Fokino

Kopylova Ekaterina Olegovna,
bachelor of the 3rd year, Department of management and Economics
*A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka*

Kovaleva Elena Anatolevna,
candidate of technical sciences, associate Professor, leading researcher of the research Department
*A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka*

Leonovich Valentina Evgenevna,
candidate of economic sciences, associate Professor, Department of management and Economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka

The article deals with socio-economic problems of the city Fokino. Available options to address these issues. The problem of housing background so you can solve by repairing the abandoned apartments in homes or sell it to the residual value of the urban poor. If you bring abandoned buildings in the proper form, you can rent them and open their social knowledge objects, which again will bring additional investment to the city budget. The introduction of paid part of the federal highway to multi-ton vehicles, which would raise funding for its repair and not to allocate money from the city budget for this expenditure item, and to send them to another realm, for example in education.

Keywords: city, problems, unemployment, budget, investment, housing, population, quality.

Фокино – город со статусом закрытого административно-территориального образования (ЗАТО) в Приморском крае России. Расположен в межгорной котловине вблизи залива Стрелок, в 119 км от Владивостока [1]. Он назван в честь командующего Тихоокеанским флотом адмирала Виталия Алексеевича Фокина. Официальные документы, которые могли бы это подтвердить, до настоящего времени не опубликованы. В народе (Россия и страны бывшего СССР) город больше известен как Тихоокеанский или ТИХАС [1, 2]. История создания этого населенного пункта была определена историей развития Тихоокеанского флота. Сегодня, после развала произошедшего в девяностые годы прошлого века, у жителей территории возрождаются надежды на будущее в связи с перспективой повышения роли городского округа ЗАТО и города Фокино в системе инфраструктуры, обеспечивающей базирование и боеготовность кораблей и частей тихоокеанского флота (ТОФ).

После сокращения флотилии в Павловске и фактического прекращения выходов кораблей из бухты Абрек ЗАТО, Фокино (объект «ДальРАО» в бухте Разбойник) вновь выполняет важную государственную задачу - утилизацию и хранение (в течение 70 лет) реакторных отсеков атомных подводных лодок (ПЛА), выведенных из состава военно-морского флота (ВМФ) на Дальнем Востоке [3].

Численность населения на 2014 год составила 23145 человек [1, 4]. За последние семь лет она сократилась примерно на 3000 человека. Это обусловлено сокращением некоторых воинских частей, а вследствие перевода военных в другие регионы, и большим оттоком молодежи в поисках самореализации своих интересов и другие. С 2013 года численность мужского населения превышает численность женского, но в последние годы эта разница стала уменьшаться, и в настоящее время она составляет приблизительно 10 женщин на 11 мужчин [4]. С 2013 года доля населения старше трудоспособного возраста увеличивается, а население в возрасте моложе трудоспособного возраста уменьшается [4].

За последние годы город Фокино стал «деградировать». Закрывается единственное заведение, где молодежь, школьники и дошкольники проводили свободное время, ухудшается качество медицинских услуг, реорганизуются социальные службы, разрушается жилищный фонд, увеличивается количество криминогенного слоя населения. Большим минусом является то, что в городе не существует ни одной организации, которая бы предоставляла полный социальный пакет.

Но с 2013 года ведется активный набор военнослужащих на контрактной основе, как мужчин, так и женщин. Это программа дает возможность некоторой части населения получить рабочие места с полным социальным пакетом, достойной заработной платой и предоставлением льгот и жилья.

В силу большого количества дошкольного и школьного населения, которое находится без присмотра родителей, необходимо возобновить работу кружков при доме культуры, что вызовет их отток с улицы и уменьшит преступность в городе.

В городе Фокино существовал Дом культуры офицеров флота (ДОФ). Но в мае 2012 года персонал был сокращен, а здание выставлено на торги. К решению данного вопроса подключилась администрация, пообещав, что ДОФ станет их собственностью. Но по истечению двух лет здание находится в запустении и разрушается. Решение данного вопроса позволило бы городу сдавать помещения местным предпринимателям под секции, внешкольные кружки, открыть театр или кинотеатр, решить частично проблему безработицы, задействовать молодежь города и создать поток инвестиций в городской бюджет.

Следующая проблема города – это заброшенные здания с хорошим фундаментом. Если привести эти здания в надлежащий вид, то можно их сдавать в аренду и открыть в них социально значимые объекты, что опять же принесет дополнительные инвестиции в городской бюджет. Проблему жилищного фонда можно решить за счет ремонта заброшенных квартир в жилых домах или продажу его по остаточной стоимости малоимущим жителям города. Таким образом, администрация на наш взгляд решила бы проблему пожароопасности, а также получила инвестиции в бюджет города.

Большая проблема в городе Фокино, как и во всей России, это качество дорог. Основная дорога города является федеральной трассой, по которой проходит большое количество многотонных машин. Поэтому через короткий период после ее ремонта, она опять приобретает не пригодное к использованию состояние. На наш взгляд, введение платного участка федеральной трассы позволило бы собрать финансирование на ее ремонт и не выделять деньги из бюджета города на эту статью расходов, а также направить их в другую сферу, например в образование.

Следующая проблема – это отток молодежи. Администрации города необходимо заключать со старшеклассниками долгосрочные договора на момент их обучения и дальнейшего трудоустройства, то есть мотиви-

ровать их жильем, оплатой за обучение и т.д. Это позволит городу получить квалифицированные кадры в государственной структуре.

На сегодняшний момент модно создавать визитные карточки городов. У города Фокина она уже есть. Это город базирования и боеготовности кораблей и частей тихоокеанского флота. Город со своей историей и традициями. Ему нужно вернуть былое «лицо». При правильном подходе и эффективном планировании у города Фокина есть будущее.

1. Город Фокино [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/>
2. Город Фокино [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://ru.esosedi.org/RU/PRI/1000272069/ZATOFokino/>
3. Неофициальный сайт города Фокино [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.tixas.ru/>
4. Официальный сайт города Фокино [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://adm.fokino-prim.ru/>

УДК 332.14

Политика России на Дальнем Востоке: царская Россия и наши дни

Крылова Ирина Андреевна,
бакалавр 3 курса, кафедра международного бизнеса и финансов
E-mail: biruza94@mail.ru; тел.: +79020606847
*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
ул. Луговая 83, кв. 61, г. Владивосток, 690087*

Шингарева Анна Александровна,
бакалавр 3 курса, кафедра международного бизнеса и финансов
E-mail: annette938@gmail.com; тел.: +79147247698
*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
проспект Острякова 26, кв. 25, г. Владивосток, 690002*

Латкин Александр Павлович,
доктор экономических наук, профессор, кафедра экономики и менеджмента
E-mail: Aleksandr.LatkinP@vvsu.ru; тел.: 2711781
*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Россия, 690014*

Значимость Дальнего Востока для всей России осознавалась ещё до его освоения, активная фаза которого обозначилась при Петре I. Исследование региона наглядно показало его особое положение и необходимость проведения мер по повышению уровня социально-экономического развития, качественно отличающихся от политики, осуществляемой в европейской части России. Реформирование дало свои результаты, но полностью не искоренило основные проблемы Дальнего Востока России. В наше время упомянутый регион сохранил за собой ключевое значение, а цикличность истории привела к тому, что перекочевавшие из царской России нерешённые вопросы региона пытаются решить аналогичными методами.

Ключевые слова и словосочетания: *Дальний Восток России, социально-экономическая политика, проблемы, царская Россия, порто-франко, Транссибирская магистраль, переселение.*

Russian Policy in the Far East: Tsarist Russia and the present day

Krylova Irina Andreevna,
bachelor of the 3rd year, international business and finance department
*Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok*

Shingareva Anna Aleksandrovna,
bachelor of the 3rd year, international business and finance department
*Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok*

Latkin Aleksandr Pavlovich,

Tsarist Russia realized the importance of Far East even before its reclamation, which began in the time of Peter the Great. Region exploration showed its special geographic position and the necessity of ways, different from policy in European part of Russia, to improve social and economic level. Reforming was quite effective; however, some main problems still existed. Nowadays Russian Far East retains its key importance. Nevertheless, the tide of history has led to the fact that now Tsarist Russian open issues are tried to resolve with similar methods.

Keywords: *the Russian Far East, social and economic policies, problems, Tsarist Russia, porto-franco, The Trans-Siberian Railway, in-migration.*

Открытие и включение Дальнего Востока в состав Российского государства связаны с серией походов казаков, промышленников и служилых людей [8]. Активное освоение Дальнего Востока Россией началось при Петре I. Он интересовался морскими путями в Индию, Китай и Японию, распространением влияния России на восточную часть Тихого океана, достижением «неизвестной части» Северной Америки. Именно в то время зародилась идея об освоении Северного морского пути. Делалась ставка и на богатую ресурсную составляющую территории. Основными целями освоения российского Дальнего Востока было закрепление стратегических позиций России, развитие хозяйственно-экономических связей с местными странами и усиление восточных границ.

Процесс освоения новых территорий был прерван агрессией со стороны Цинской империи, закончившейся в 1689 году крайне невыгодным для России Нерчинским договором [8]. Возникшая ситуация наглядно показала, что граница нуждается в защите, но оперативно перебрасывать крупные военные силы с европейской части России не представлялось возможным.

Пётр I не успел воплотить всех своих идей. Началась эпоха дворцовых переворотов, но даже в такое смутное время нашлось место замыслам о развитии окраинных территорий. Хотя стоит отметить, что приоритет всё ещё отдавался европейскому вектору российской политики, а деятельность на Дальнем Востоке приняла нерациональный, непоследовательный характер и больше выглядела желанием не отстать в гонке за территориями, ресурсными и торговыми выгодами.

Постепенно явно выраженные военно-территориальные проявления в политике России на Дальнем Востоке сменились торгово-экономическими. В 1799 году из отдельных компаний, ранее открытых Г.И. Шелиховым, под покровительством правительства создаётся Российско-Американская компания, получившая монопольное право на торговлю и эксплуатацию природных и людских ресурсов в северо-восточной Азии и Северной Америке и охрану соответствующей территории [11]. Цель создания данной компании, помимо хозяйственной, – противостояние попыткам США и Англии подорвать деятельность России на Дальнем Востоке. С возложенной миссией компания справлялась не слишком успешно, зато с её стороны выдвигались проекты по расширению территории на американском континенте, и она активно пользовалась своими правами на ресурсы и торговлю.

Не отступилось российское правительство и от планов по развитию морской торговли с Китаем, несмотря на то, что положение России на море в целом расценивалось европейскими державами как непрочное, и даже сами властные структуры здесь разделились на два лагеря. Основным аргументом «против» было то, что морская торговля и освоение Камчатки может привлечь внимание «какой-нибудь предприимчивой державы» (Я.О. Ламберт) [12]. Опасения были небезосновательны – России к тому моменту так и не удалось обеспечить качественную охрану своих территорий на Дальнем Востоке. Однако всё это больше походило на насильственное сдерживание развития региона и предлагаемых инициатив, укрепление положения главенствующей в сфере сухопутной торговли Российско-Американской компании и торможение развития морской торговли и экономики Дальнего Востока. Так, в 1819 году министр финансов Д.А. Гурьев специальным документом запретил иностранным судам не только вести торговлю в российских дальневосточных портах, но даже просто заходить в них, за исключением только случаев бедствия, а уже в 1820 году полностью была запрещена торговля с иностранцами в Охотско-Камчатском крае [12]. Всё это положило начало борьбе местных властей с монополией Российско-Американской компании, страх которой перед иностранными конкурентами видели основой подобных запретов. Но, несмотря на противодействие, привилегии компании были продлены вплоть до 1841 года.

К концу правления Александра I на Дальнем Востоке России всё ещё оставались нерешёнными следующие проблемы:

- непрочное закрепление России в регионе;
- агрессивная, экспансионная политика иностранных государств на Дальнем Востоке, для полного пресечения которой у России не было возможности в полной мере привлечь военные силы;
- нерешённые территориальные вопросы с Японией;
- недостаточное изучение региона и его ресурсного потенциала;
- отсутствие надёжных связей с западной частью России;
- нерегулярное снабжение продовольствием и другими необходимыми товарами;

- монополия Российско-Американской компании, не выполняющей в полной мере свои функции по развитию Дальнего Востока и его защите;
- ставка на более ресурсоёмкую сухопутную торговлю через Сибирь и отсутствие развития морской торговли;
- низкая плотность населения.

Всё это говорит о слабом социально-экономическом развитии региона того времени в целом и о неуверенной, зачастую идущей вразрез с необходимостью и сложившейся ситуацией, государственной политике. Были предприняты первые шаги по исследованию региона и его первичному удержанию, но не так много было сделано, чтобы полученную территорию защитить и поспособствовать её развитию.

Дальний Восток нуждался в людях, как в главной движущей силе развития, а люди нуждались в определённых условиях: в первую очередь – в важных для жизни и хозяйственной деятельности товарах. Значит, дальнейшим шагом, продиктованным необходимостью, должно было стать обеспечение местного населения такими товарами. Решение выделенной проблемы требовало развития морской торговли со странами АТР и инфраструктуры, которая обеспечила бы связь азиатской и европейской частей России. И если вторая составляющая решения в то время откладывалась на неопределённый срок, то вопрос морской торговли получил своё развитие через установление сети свободных портов – режима порто-франко.

27 августа 1828 года Сенатским указом о разрешении заграничной торговли был установлен режим порто-франко на Камчатке, согласно которому на 10 лет было разрешено беспошлинно ввозить на Камчатку иностранные товары (кроме чая и алкоголя) и вывозить российские (кроме монет и ассигнаций). В 1856-1860 годах режим порто-франко охватил все порты Приамурского края, Амура, Приморской области Восточной Сибири, в 1862 году – Владивосток, а с 1869 года – порты Охотского моря [10].

Новый режим, как и было задумано, привлек на приморские территории Дальнего Востока не только иностранный товар, но и инвестиции [10]. Развитие морской торговли с иностранными государствами способствовало удешевлению их товаров в виду невысокой стоимости фрахта и масштабных грузоперевозок, а также развитию региона в целом ввиду повышения снабжения населения необходимыми товарами. Однако в 1867 году началось постепенное введение таможенных пошлин на импортируемые товары [5]. Вскоре беспошлинный ввоз сохранялся только за теми товарами, которые не производились в достаточном количестве в России, в том числе и из-за опасения проникновения дешёвого импорта в европейскую часть страны.

К моменту введения пошлин у заявленного режима порто-франко были выявлены значительные минусы, проявление которых со временем становилось всё более заметным. Стимулирование импорта препятствовало развитию местного производства, казна недополучала таможенных платежей. Но не только это повлияло на решение о свёртывании режима: уже с 1866 года шла разработка проекта железной дороги, которая соединила бы европейскую и дальневосточную территории России, а в 1891 году вышел Указ о строительстве «сплошной через всю Сибирь железной дороги» от Челябинска до Владивостока – Великого Сибирского пути [13]. Теперь отечественные товары на Дальний Восток можно было доставлять не только морским путём через Одессу до Владивостока, но и по железной дороге. Окончательно режим порто-франко был отменён в 1909 году [6].

Только и отмена режима порто-франко не решила вопрос социально-экономического развития Дальнего Востока. Нашли своё проявление следующие проблемы:

- получаемые после восстановления таможенных пошлин средства не участвовали в развитии региона;
- был сформирован рынок с очень высоким уровнем цен (по сравнению со средними по европейской части России), которые зачастую поднимались необоснованно, без улучшения качества, из-за снижения конкуренции;
- даже несмотря на отмену порто-франко не началось активное развитие местного производства;
- был нанесён ущерб экономическим интересам Дальнего Востока в угоду развития железнодорожных путей;
- наблюдалось снижение торговой активности региона, в том числе торговли с Китаем, где российские товары не могли конкурировать ни по качеству, ни, теперь уже, по цене, а также ввиду повышения таможенных формальностей;
- развитие контрабанды ввиду невозможности полного контроля границ;
- повышение напряжённости отношений со странами, лишившимися преференций.

В связи с упомянутыми недостатками теперь уже отмены режима порто-франко трудно сказать, что именно принесло большую пользу, а что – вред, не являлась ли проблема проникновения импортных товаров по всей России через чур преувеличенной, и почему протекционистские меры так и не помогли развитию экономического потенциала Дальнего Востока и реализации его геополитического положения. В любом случае, полученные результаты показали, как эффективный инструмент социально-экономической политики может задать некорректный вектор развития региона.

Говоря о людях и торговых отношениях, не стоит забывать о ещё одном событии: в 1867 году состоялась продажа Аляски и почти всех принадлежавших России тихоокеанских островов США за 7,2 млн. долларов [3]. Богатейшие земли были проданы по 5 центов за гектар, Российско-Американская компания потеряла право вести там промыслы и разрабатывать местные полезные ископаемые. Причина этого – слабая военная и военно-морская защита территорий, в том числе из-за так и не решённой проблемы налаживания инфраструктуры.

Время шло, а проблемы оставались всё теми же. Политика забвения и попытки реорганизовать сложившуюся на Дальнем Востоке ситуацию попеременно сменяли друг друга, нивелируя положительный эффект последних, делая их малоэффективными. В отличие от опыта предыдущих лет, в этот раз взяла верх континентальная концепция царской политики на Дальнем Востоке, в которой морским силам отводилась лишь вспомогательная роль. Основные усилия переносятся с северо-востока Азии и Северной Америки к югу, к бассейну и устью реки Амур. Новую концепцию озаглаживает упомянутое строительство Великого Сибирского пути, первоначальная идея которого принадлежала графу Н.Н. Муравьеву-Амурскому. Но дело было не только в вопросе снабжения жителей: строительство железной дороги имело стратегическое значение для защиты дальневосточных территорий. И здесь царское правительство, наученное горьким опытом аляскинских потерь, играло на опережение: уже в 1895 году Япония разбила Китай и вплотную приблизилась к русским границам.

Сооружение Великого Сибирского пути было объявлено «великим народным делом». Магистраль делалась на семь дорог, с 1892 года на всех дорогах, кроме Амурской, развернулись изыскательские и строительные работы [13]. Строительство железной дороги в какой-то степени имело и социальное значение: в качестве рабочих были задействованы жители беднейших губерний, страдавшие от неурожая, - это давало им дополнительный приработок. Но была и обратная сторона: такие рабочие вручную выполняли самые тяжёлые работы, а нанимавшие их вербовщики получали немалые деньги за каждого из них (от 40 до 80 рублей) [13]. Не гнушались и трудом каторжников.

В то же время, российское правительство не упускало из вида борьбу иностранных держав – Англии, США, Франции - за право проложить железнодорожные пути в Китае. В конце 1895 года по инициативе министра финансов С.Ю. Витте группой французских банков и Петербургским международным банком под покровительством российского правительства был основан Русско-Китайский банк [13]. Устав банка предусматривал самые разнообразные операции на Дальнем Востоке, в том числе получение железнодорожных и иных концессий на всей территории Китая. С.Ю. Витте удалось доказать Николаю II необходимость поддержки русского проекта Китайско-Восточной железной дороги (КВЖД). Считалось, что следование по территории Китая сократит длину железной дороги как минимум на 425 километров. Имелась и политическая подоплёка: для России было крайне нежелательно позволить разделить Китай в связи с заключением Симоносекского договора и получить «непосредственно у границ второго Египта или даже второй Турции».

27 августа 1896 года состоялось подписание контракта о строительстве КВЖД [13]. Для сооружения и эксплуатации этой дороги было учреждено Акционерное общество Китайско-Восточной железной дороги, земли и доходы которого освобождались от пошлин и налогов. Общество получало право самостоятельно устанавливать тарифы железнодорожных перевозок, а высший надзор на КВЖД сосредотачивался в руках русского министра финансов. Он же нёс на себе обязанности военных властей. Через 80 лет железнодорожная линия должна была безвозмездно отойти к китайскому правительству, через 36 лет оно приобретало право выкупа дороги.

Конфликт между Китаем и Японией помог России не только утвердить прокладку КВЖД и получить союзника на Дальнем Востоке, но и арендовать у Китая на 25 лет Ляодунский полуостров с незамерзающими портами Дальний и Порт-Артур, а также получить право на строительство здесь военных укреплений, расположение сухопутных и морских сил. Русское правительство ввело войска в Маньчжурию, активно вмешивалось во внутренние дела Китая и Кореи.

Малонаселённый регион, незавершённые реформы, напряжённые отношения с заинтересованными в распространении своего влияния и получении ресурсов и земель иностранными государствами – обилие проблем территории, за которую билось уже не одно поколение, так и не заставило пересмотреть стратегические приоритеты не в её пользу: на Дальний Восток всё также возлагались большие надежды, в нём виделась возможность развития России. Кроме того, сам Николай II уповал на регион как на важнейшее геополитическое направление, говоря: «Россия должна прирастать Азией».

Ещё до вступления на престол, император начал разрабатывать план, известный как «Большая Азиатская программа», сводившийся «к обеспечению развития Сибири и Дальнего Востока, экономическому сотрудничеству с великими и древними соседями... по Азии» [4]. Николай II осознал, что в случае господства России в Азии, решался вопрос о выходе к незамерзающим морям, о русском преобладании на огромной территории, о почти незаселённой Маньчжурии. Достижение такого господства виделось в союзе с местными народами и Китаем, а также в их всеяческой защите.

Однако подобные представления и соответствующие действия Николая II не помогли в столкновении с Японией: начавшаяся в 1904 году война была проиграна уже в 1905. Сбылись опасения С.Ю. Витте, заявлявшего после поездки в 1902 году на Дальний Восток, что Россия к войне не готова. Российской миссии на Дальнем Востоке министр финансов видел в форме не военной, а экономической экспансии, особо подчеркивая нежелательность войны в период проведения реформ в стране. Так поражение помогло вернуть курс царской политики к проведению масштабных социально-политических и экономических реформ. Осуществление реформаторского курса началось с аграрной реформы П.А. Столыпина, призванной разрешить вопрос «бытия русской державы» и снизить существовавшие напряжение среди крестьян.

Указ от 10 марта 1906 года предоставлял право переселения, в том числе на неосвоенные территории Дальнего Востока, - это должно было одновременно решить проблему малонаселённости региона [2]. Крестьяне-переселенцы становятся главным действующим лицом аграрной колонизации Дальнего Востока. Переселен-

цам за Урал, которых за 1906-1914 годы набралось около 3,8 млн. человек, была оказана финансовая поддержка. Так, темпы роста численности населения на Дальнем Востоке в 1906–1913 годах составили 10,2 % в год (60,2 тыс. человек) [2]. Помимо поддержки крестьян, началось исследование новых переселенческих районов в регионе, развитие местной инфраструктуры, которое должно было послужить стимулом к обживанию территорий и создать для этого все необходимые условия. По «Правилам о переселении» 1908 года даже предельная норма ссуды на семью в районах Дальнего Востока была увеличена по сравнению с другими регионами. В то время, когда война показала, что прибывшие солдаты не знают местных условий, что ввозить их с запада на восток долго, а малозаселённый Дальний Восток становится желанной добычей иностранных держав, такой шаг был жизненно необходим.

В 1910 году выходит в свет обширная программа первоочередных мер по развитию, включающая, помимо стандартных пунктов по поощрению переселенческого движения и исследованию территорий, также борьбу с расхищением природных ресурсов иностранцами (реформы того времени вообще были направлены на вытеснение иностранцев из всех возможных сфер), окончательную отмену порто-франко и стимулирование отечественного предпринимательства. Всё это должно было содействовать усилению позиций России в регионе ввиду повышения уровня его социально-экономического развития и упрочнения внешних границ. Результатом принятых мер стало развитие дальневосточной промышленности: число действовавших предприятий за 1906–1913 года увеличилось на 32,2 %, а сумма производства – на 235 %, причем объем производства рос опережающими темпами по отношению к числу предприятий, что свидетельствовало об усилении концентрации производства. Не отставало и развитие сельского хозяйства: посевные площади увеличились за 1906–1913 года почти в два раза, по насыщенности земледелия машинами накануне войны Дальний Восток значительно опережал даже Европейскую Россию, общее поголовье скота выросло примерно в полтора раза [2].

Кратко о результатах подобной реформистской политики, предпринятой П.А. Столыпиным при Николае II, можно сказать следующее:

- значительное развитие получило сельское хозяйство, расширились зоны земледельческого освоения;
- была развита инфраструктура региона во всех сферах – начиная от строительства дорог и развития морских путей, заканчивая постройками больниц и экспериментальных аграрных комплексов;
- было достигнуто заселение территории, обеспечен приток рабочих и капиталов;
- расширился товарный рынок;
- повысился технический и технологический уровень региона;
- получило развитие промышленность;
- усилилось международное значение Дальнего Востока (в частности, порта Владивосток).

Таким образом, можно сделать вывод, что глубинные трансформационные процессы, начавшиеся в стране под влиянием столыпинского курса реформирования, способствовали закреплению Дальнего Востока за Россией и всестороннему его развитию.

Возвращаясь в наше время, можно сказать, что сейчас возобновляются государственные программы по раскрытию потенциала Дальнего Востока, его модернизации и усилению позиций на рынках стран АТР. Однако регион все еще слабо развит. Причём, многие факторы, затрудняющие развитие, остались ещё со времен царской России. К примеру, демографическая ситуация оставляет желать лучшего: миграция населения в другие регионы РФ в последние годы экономических и политических реформ превысила 1,5 млн. чел. [7].

Для решения проблем региона в 1996 году была утверждена первая федеральная целевая программа «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Байкальского региона до 2013 года», которая в дальнейшем была подкорректирована и продлена. Несмотря на изменения, цели программы остались теми же: ускоренное развитие и улучшение социально-демографической ситуации.

Все в истории циклично, и одно из последних предложений по развитию Дальнего Востока заключается в восстановлении режима порто-франко. Уже сейчас ведется разработка проекта федерального закона «О свободном порте Владивостока», согласно которому свободный порт Владивосток создается на 70 лет и охватывает территорию южного побережья Дальнего Востока, а также всю существующую на данной территории инфраструктуру. Резиденты свободного порта смогут воспользоваться специальными льготами, а иностранным гражданам будет позволено оставаться на территории свободного порта в течение 7 суток без визы.

Предполагается, что после введения режима порто-франко в 2,7 раза вырастет валовый региональный продукт, в 2,5 раза – размер инвестиций, в 1,5 раза – среднегодовая численность занятых в экономике людей. При этом ожидается и резкий прирост населения в Приморье: от почти 2 млн. в 2013 году, до 2,5 млн. в 2025 [9]. Таким образом, Владивосток только упрочит позиции на рынках как стран АТР, так и западных стран.

Однако Владивосток сталкивается с теми же проблемами, что и во времена царской России, когда порт закрыли для того, чтобы иностранные товары не составляли конкуренцию отечественным. Но должного развития дальневосточная промышленность в то время не получила. И сейчас складывается ситуация, в которой Дальнему Востоку отводится роль сырьевого придатка России. Более того, если иностранные компании начнут просто открывать филиалы на льготных условиях, а не вкладывать деньги в новые проекты и продукты развития региона, такие, как мост на Сахалин или дальневосточный космический кластер, то дальневосточная экономика будет полностью подчинена рынку АТР.

Отдельного внимания заслуживает проблема дорог, остающаяся наиболее актуальной во все времена. В царской России на железнодорожный транспорт возлагали огромные надежды, говоря об его стратегическом назначении. Но сейчас, несмотря на все реализованные и будущие проекты ОАО «РЖД», Дальневосточная железная дорога остается одной из самых неразвитых в России. При этом именно Байкало-Амурская и Транссибирская магистраль – одни из самых загруженных в РФ. Требуют обновления и модернизации как подвижной состав, так и участки дороги. Железные дороги не успевают за развитием промышленного сектора.

Возвращаясь к режиму порто-франко, можно назвать ряд других его недостатков. Так, безвизовый режим повлечет за собой угрозу роста международной преступности на территории Дальнего Востока, повысится в цене недвижимость, что сделает невозможной для многих людей покупку квартиры.

Повторяя политику царской России, современное правительство возобновляет и идею привлечения трудовых ресурсов в Дальневосточный регион: физическим лицам предлагается давать участок земли, площадью 1 гектар в аренду на 5 лет [1], и продлевать срок аренды в зависимости от того, насколько эффективно земля была использована. Но остаются неясными механизмы распределения земельных участков. Одно дело, когда человеку достаётся участок недалеко от города с подведенными коммуникациями, и совсем другое – отдалённые территории. Более того, привлечь только раздачей земельных участков невозможно, так как инвестиции в сельское хозяйство требует большего срока окупаемости. Человеку, который только приехал, необходимо построить дом, закупить все необходимые товары для организации бизнеса. Здесь возникает вопрос необходимости дешёвых кредитов.

Проводя аналогию современной политики правительства с политикой царской России, можно говорить о том, что все это напоминает замкнутый круг. Целью правительства и тогда, и сейчас, является заселение и социально-экономическое развитие Дальнего Востока, обладающего огромным потенциалом. Для этого оно использует разнообразные инструменты – от режима порто-франко до выдачи земли, - которые всё так же не гарантируют закрепления населения на востоке страны. Возможно причиной этому – остановка Дальнего Востока в развитии на этапе освоения. Необходимо также понимать, что существует неотделимость развития региона от развития страны. Пока всю страну охватывают нерешенные типичные проблемы, такие как коррупция, нельзя говорить об опережающем развитии какого-либо одного региона. Данные проблемы были характерны для царской России, и решения своего они не получили даже сейчас.

1. Бесплатный гектар земли каждому дальневосточнику [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://politklass.ru/besplatnyj-gektar-zemli-kazhdomu-dalnevostochniku.html>.
2. Галлямова Л.И. Особенности социально-экономического развития Дальнего Востока России в контексте реформ П.А. Столыпина / Л.И. Галлямова // Вестник ДВО РАН – 2013. - №1. – С. 73-80
3. Губельман Моисей Израилевич/Борьба за Советский Дальний Восток. 1918-1922/Из прошлого русского Дальнего Востока [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.mysteriouscountry.ru/wiki/index.php/Губельман_Моисей_Израилевич/Борьба_за_Советский_Дальний_Восток._1918-1922/Из_прошлого_русского_Дальнего_Востока.
4. Император Николай II. Большая азиатская программа [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravoslavie.ru/smi/37971.htm>.
5. Лукоянов И.В. «Не отставать от держав...» Россия на Дальнем Востоке в конце XIX – начале XX вв. – СПб.: Нестор-История, 2008. — С. 132
6. Лукоянов И.В. «Не отставать от держав...» Россия на Дальнем Востоке в конце XIX – начале XX вв. – СПб.: Нестор-История, 2008. — С. 141
7. Население Дальнего Востока [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://pnu.edu.ru/ru/faculties/full_time/uf/iogip/study/studentsbooks/materials/regionovedenie/part3/.
8. Открытие и включение дальнего востока в состав российского государства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ps-dv.narod.ru/1_2.html.
9. Порто-франко в приморье: шесть главных вопросов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://primgazeta.ru/news/porto-franco-in-primorye-six-key-questions>.
10. «Порто-франко» во Владивостоке: история повторяется? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://aftershock.su/?q=node/277053>.
11. Ремнев А.В. Россия на Дальнем Востоке в начале XIX века: замыслы, дискуссии, реалии – С. 12
12. Ремнев А.В. Россия на Дальнем Востоке в начале XIX века: замыслы, дискуссии, реалии – С. 15
13. Утерьянные земли России. От Петра I до Гражданской войны [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.e-reading.club/chapter.php/1004336/35/Shirokorad_Aleksandr_-_Uteryannye_zemli_Rossii._Ot_Petra_I_do_Grazhdanskoy_voyny.html

УДК 364.14

Необходимость промышленных предприятий в социально-экономической среде муниципальных образований

Маслов Артём Сергеевич,
специалист 5 курса, кафедры менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка
E-mail:tem_ka_maslov@mail.ru; тел.: +79241307427
ул. Озёрная 2 г. Находка, Приморский край, Россия, 692900

Необходимость промышленных предприятий в социально-экономической среде муниципальных образований на сегодня исследуется повсеместно, так как именно промышленные предприятия становятся составляющей стратегии развития муниципальных образований. Вопросам стратегического развития территории уделяется внимание как с точки зрения научного обоснования при экономическом анализе состояния территорий в рамках стратегического управления, так и с точки зрения юридического закрепления при разработке концепций, программ и планов социально-экономического развития регионов. Экономический рост муниципального образования осуществляется посредством структурных изменений в местной экономике через производственную сферу, увеличение внутреннего муниципального продукта и дохода на душу населения.

Ключевые слова и словосочетания: *государственный сектор, муниципальные предприятия, форма собственности, субъект.*

Need of the industrial enterprises for the social and economic environment of municipalities

Maslov Artem Sergeevich,
specialist of the 5th year, Department of management and economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

Need of the industrial enterprises for the social and economic environment of municipalities is investigated for today everywhere as industrial enterprises become a component of strategy of development of municipalities. The attention as from the point of view of scientific justification is paid to questions of strategic development of the territory in the economic analysis of a condition of territories within strategic management, and from the point of view of legal fixing when developing concepts, programs and plans of social and economic development of regions. Economic growth of municipality is carried out by means of structural changes in local economy through the production sphere, increase in an internal municipal product and the income per capita.

Keywords: *public sector, municipal enterprises, form of ownership, subject.*

Необходимость промышленных предприятий в социально-экономической среде муниципальных образований на сегодня исследуется повсеместно, так как именно промышленные предприятия становятся составляющей стратегии развития муниципальных образований.

Научные изыскания в любой сфере деятельности невозможны без четкого определения методологических основ, которые определяют направления и глубину исследования.

Методологической базой проводимого исследования является системный подход, который позволяет рассматривать управленческие процессы развития социальной сферы муниципальных образований с учетом всего многообразия факторов внешней и внутренней среды, воздействующих на данный объект управления. В настоящее время становится ясно, что проблемы современного управления социально-экономическим развитием муниципальных образований не могут быть решены на основе жестко дифференцированных дисциплинарных подходов.

Экономика любой страны представляет собой единый комплекс взаимосвязанных отраслей, отличающих общественное воспроизводство в пределах национальных границ. Национальное хозяйство является результатом экономического и социального развития общества, развития специализации и кооперации труда, международного сотрудничества с другими странами [3, с.55].

Народнохозяйственный комплекс имеет особые отраслевые, воспроизводственные, региональные и иные структурные характеристики. При анализе народного хозяйства в экономических исследованиях обычно используются такие понятия, как сфера, отрасль, сектор экономики.

К материальному производству относятся промышленность, сельское и лесное хозяйство, грузовой транспорт, связь (обслуживающая материальное производство), строительство, торговля, общественное питание, информационно-вычислительное обслуживание, прочие виды деятельности сферы материального производства. К непроизводственной сфере относятся жилищно-коммунальное хозяйство, пассажирский транспорт, связь (обслуживающая организации непроизводственной сферы и население), здравоохранение, физическая культура и социальное обеспечение, народное образование, культура и искусство, наука и научное обслуживание, кредитование и страхование, деятельность аппарата органов управления [4, с.65].

Вопросам стратегического развития территории уделяется внимание как с точки зрения научного обоснования при экономическом анализе состояния территорий в рамках стратегического управления, так и с точки

зрения юридического закрепления при разработке концепций, программ и планов социально-экономического развития регионов. Решение проблем устойчивого развития территорий всегда было сложнейшей комплексной задачей, которая связывает воедино практически все сферы жизни современного человека.

Основными субъектами управления социально-экономическим развитием муниципальных образований на уровне местного самоуправления являются население, органы местной власти, а также хозяйствующие субъекты (предприятия) [2, с.45]. Экономический рост муниципального образования осуществляется посредством структурных изменений в местной экономике через производственную сферу, увеличение внутреннего муниципального продукта и дохода на душу населения.

Развитие территории как улучшение должно оцениваться по системе показателей, характеризующих взаимосвязанные признаки качественного развития территории. К ним следует отнести следующее: оптимальную пространственную организацию городских процессов, благоприятную среду обитания человека, органическое единство старого и нового в архитектурно-композиционном пространстве территории, рациональное использование территории как стратегического ресурса, инвестиционную привлекательность территории города, оптимальность финансовых потоков, техническое развитие территории [5, с.16]. Достижение нового качественного состояния территории находится в прямой зависимости от уровня развития организационно-экономического механизма управления ею, от соответствия субъекта задачам управления объектом.

Следовательно, движение объекта управления, каким является территория муниципального образования, к качественно новому состоянию связано также и с изменением подходов к управлению им. Анализ организационно-экономического механизма управления развитием территории позволяет сделать вывод, что в пространственном управлении крупным городом преобладает функциональный подход, при котором территория рассматривается как набор обособленных друг от друга функциональных зон.

Правовые акты органов местного самоуправления принимаются по вопросам развития территории муниципального образования и не могут противоречить уставу муниципального образования. В муниципальных правовых актах в наибольшей степени проявляется конкретный характер предписаний, так как на них в значительной мере влияет само население муниципального образования [2, с.67].

Нормативно-правовое регулирование вопросов развития территории муниципального образования составляют: общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры РФ; Конституция РФ, федеральные конституционные законы, федеральные законы, издаваемые в соответствии с ними иные федеральные нормативно-правовые акты; конституции (уставы), законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации; уставы муниципальных образований, решения, принятые на местных референдумах и сходах граждан, и иные муниципальные правовые акты.

Следовательно, нормативно-правовая поддержка промышленных предприятий и использование их как стратегического объекта развития территории поможет развить и стабилизировать социально-экономическую среду муниципальных образований.

1 Когут А.Е. Основы местного самоуправления в городах России / А.Е. Когут. - М.: Дело, 2012. - 234 с.

2 Комплексное территориальное развитие и постановка стратегического управления в администрации муниципального образования / О.П. Яковлев, Е.А. Картаева, Н.В. Родина. - М.: Российский науч. центр гос. и муниципального управления, 2010. - 158 с.

3 Особенности оценки развития и управления территориями поселений: монография / под ред. А.В. Севостьянова. - М.: ГУЗ, 2013. - 218 с.

4 Саначев И.Д. Муниципальная теория и некоторые вопросы строительства местной власти / И.Д. Саначев. - Владивосток: Изд-во ДВФУ, 2013. – 100 с.

5 Сибрикова М.А. Прогнозирование использования и управления городскими территориями: конспект лекций / М.А. Сибрикова. – Челябинск: ЮУрГУ, 2011. – 126 с.

УДК 364.14

Социально-экономическая значимость государственных и муниципальных предприятий

Медюков Юлиан Валерьевич,

специалист 5 курса, кафедра менеджмента и экономики

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка*

E-mail: x-demo@inbox.ru; тел.: +79147244921

ул. Озёрная 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692902

Радикальная реформа имущественных отношений в России в последние 12 лет привела к резкому уменьшению размеров государственного сектора в экономике. Однако, несмотря на относительно невысокий удельный вес предприятий и организаций государственной и муниципальной форм собственности в общем чис-

ле хозяйствующих субъектов, проблемы повышения эффективности и оптимизации состава госсектора остаются весьма актуальными. Одна из наиболее значимых проблем в этой сфере связана с функционированием сектора государственных и муниципальных унитарных предприятий. Безусловно, многие фундаментальные вопросы функционирования субъектов хозяйствования данной организационно-правовой формы изучались ранее в контексте общих проблем реформирования общественного сектора в российской переходной экономике.

Ключевые слова и словосочетания: государственный сектор, муниципальные предприятия, форма собственности, субъект.

Social and economic importance of the state and municipal enterprises

Medyukov Yulian Valerevich,
specialist of the 5th year, Department of management and economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

The radical reform of the property relations in Russia in the last 12 years led to sharp reduction of the sizes of public sector in economy. However, despite rather low specific weight of the enterprises and organizations of the state and municipal forms of ownership in total number of economic entities, problems of increase of efficiency and optimization of structure of a public sector remain very actual. One of the most significant problems in this sphere is connected with functioning of sector of the state and municipal unitary enterprises. Certainly, many fundamental questions of functioning of subjects of managing of the legal form given organizationally were studied in the context of common problems of reforming of public sector in the Russian transitional economy earlier.

Keywords: public sector, municipal enterprises, form of ownership, subject.

Государственные предприятия в различных формах существуют в разных странах на протяжении столетий. Среди причин их создания и сохранения называется множество, большинство сводится к следующему:

- необходимость поставки общественных благ надлежащего качества по умеренной цене при гарантированности поставки;

- необходимость обеспечения надежных поставок вооружения и снаряжения для армии и полиции надлежащего качества, технологического уровня при сохранении государственной тайны; а также в целом обеспечение безопасности страны, ее технологической независимости и т.п.[1, с.84].

Иногда в числе причин создания государственных предприятий называют необходимость обеспечения бюджета надежными источниками доходов. Несомненно иная картина наблюдается на региональном и муниципальном уровнях, где сужение собственной налоговой базы усилило мотивацию властей к созданию и сохранению ГУПов (например, в сфере торговли, обслуживания, производства ликероводочной продукции, похоронного дела, в общественном транспорте) [2, с.55].

Хотя в рамках данного исследования не представляется возможным производить детальный и, тем более, количественный анализ феномена регионального или муниципального ГУПа, первая же гипотеза, подлежащая проверке для совокупности или выборки из таких предприятий, - их эффективность обеспечивается надежно охраняемыми властями входными барьерами на соответствующих рынках

Радикальная реформа имущественных отношений в России за последние 12 лет привела к резкому уменьшению размеров государственного сектора в экономике. Однако, несмотря на относительно невысокий удельный вес предприятий и организаций государственной и муниципальной форм собственности в общем числе хозяйствующих субъектов, проблемы повышения эффективности и оптимизации состава госсектора остаются весьма актуальными. Одна из наиболее значимых проблем в этой сфере связана с функционированием сектора государственных и муниципальных унитарных предприятий [4, с.17].

Безусловно, многие фундаментальные вопросы функционирования субъектов хозяйствования данной организационно-правовой формы изучались ранее в контексте общих проблем реформирования общественного сектора в российской переходной экономике. Существует необходимость оценки того, как на практике идет процесс реформирования унитарных предприятий, насколько далеко эта часть общественного сектора продвинулась в тех направлениях, которые были намечены в конце 90х – начале 2000х гг.

Основной целью настоящего исследования является анализ хода реформирования унитарных предприятий, выявление проблем и противоречий, возникающих в ходе этого процесса, оценка его

Государственный сектор и его элементы (государственные и муниципальные предприятия) - важнейшая составляющая российской экономики, которая в настоящее время переживает изменения, затрагивающие основы ее организации и деятельности. Опыт многих стран мира подтверждает, что непосредственное участие государства в экономической жизни необходимо любому современному обществу, тем более нашей стране, в которой государство длительное время занимало основные позиции в экономике [3, с.22].

По поводу размеров государственного сектора, способов решения проблем, связанных с организацией и деятельностью государственных и муниципальных предприятий, возникают многочисленные вопросы, причем не случайно. Государственные (муниципальные) предприятия нередко не справляясь с выполнением социальных задач, в то же время демонстрируют низкую экономическую эффективность. В данных организациях

широкое распространение получили злоупотребления, которые наносят значительный ущерб интересам публично-правовых образований.

Поскольку государственные (муниципальные) предприятия, прежде всего, участники имущественных отношений, то и решение проблем, связанных с их организацией и деятельностью, лежит в основном в плоскости гражданско-правового регулирования. Перед системой гражданско-правового регулирования стоит и иная задача - сделать государственные (муниципальные) предприятия более предсказуемыми участниками имущественных отношений для других субъектов гражданского оборота [5, с.18].

Практически полностью отсутствует теоретико-методологический анализ связи между государственными затратами и полученными от них социально-экономическими результатами посредством деятельности государственных предприятий в новых рыночных условиях, различных режимов их хозяйствования в зависимости от специфики кругооборота и оборота государственного капитала. Явно недостаточно отработан механизм управления государственными предприятиями, теоретико-методологическое исследование макро- и микроэкономических показателей результативности/эффективности их деятельности. Все это свидетельствует о том, что на практике российское государство пока еще не стало эффективным собственником, что ведет к злоупотреблениям в сфере государственных финансов и обуславливает убыточность ряда государственных предприятий.

В то же время государственные предприятия – не исключительный «негатив», не средоточие зла, не неприятное неизбежное соседство, которое необходимо терпеть. В любой стране с рыночной экономикой на государственное производственное предпринимательство нельзя возлагать больше, чем оно должно и способно эффективно выполнить. Поэтому, на наш взгляд, неправомерно, исходя из обратного, без критического осмысления опыта развития рыночных экономик развитых и даже развивающихся стран все отрицательные эффекты, характерные для плановой экономики, связывать исключительно с функционированием государственных предприятий [3, с.60].

Исходя из вышесказанного, полагается, что государственные предприятия в рыночной экономике занимают свое заслуженное место. Причем с учетом ее условий, особенностей они не только компенсируют «провалы», недостатки рынка, но и аффективно выполняют свои «нишевые», специфические функции. По справедливому замечанию Я.Муйжеля, «способ и результаты работы государственных предприятий определяют и в ближайшие годы будут определять или, по крайней мере существенно влиять на состояние экономики и ее возможности удовлетворять общественные потребности» [5, с.70].

Современное государственное предприятие выполняет совершенно иные цели и задачи, нежели такие же предприятия советского периода, когда предприятия всех отраслей находились в собственности государства.

1 Забелин П. В. Основы стратегического управления/ П.В. Забелин. – М.: Конн, 2010. – 195 с.

2 Зиннуров У.Г. Стратегическое маркетинговое планирование и управление на предприятии/ У.Г. Зиннуров. – М.: Инфо, 2011.- 249 с.

3 Котлер Ф. Основы маркетинга/Ф. Котлер. – М.: Мир, 2012.-943с.

4 Лавров А.М. Реформирование экономики: региональные аспекты /А.М. Лавров.-М.: День, 2012.-121с.

5 Мельников С.Б. Муниципальный менеджмент/С.Б. Мельников. – М.: Конн, 2010.-235с.

6 Менеджмент в сфере услуг/ Под ред. Уколова В.Ф. – М.: Инфра-М, 2010.-345с.

УДК 364.14

Оценка эффективности деятельности органов местного самоуправления в сфере здравоохранения Находкинского городского округа

Мишукова Татьяна Сергеевна,
специалист 5 курса, кафедры менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка

E-mail: tanmishuko@rambler.ru; тел.: +79242539784
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692902

На сегодняшний день очень остро стоит вопрос сферы компетенции органов исполнительной власти в сфере здравоохранения, т.к. обычные граждане всё чаще сталкиваются с таким понятием, как платная медицина и платное медицинское обслуживание. Не является исключением и Находкинский городской округ. Несмотря на сегодняшнее развитие ряда федеральных целевых программ, одной из которых является программа «Здоровье», реализуемая на территории исследуемого субъекта, опыт Приморья кажется важным и значительным, что и стало целью настоящей статьи.

Ключевые слова и словосочетания: здравоохранение, сфера здравоохранения, совершенствование управления сферой здравоохранения, социальная среда.

Evaluating the effectiveness of local government in the health sector of Nakhodka city district

Mishukova Tatyana Sergeevna,
specialist of the 5th year, Department of management and Economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

To date, very acute problem areas of competence of the executive power in the sphere of public health, as ordinary citizens are increasingly faced with a term such as paid medicine and paid medical care. Is no exception Nakhodka city district. Despite the current development of a number of federal target programs, one of which is «Health» program, implemented in the study subjects, the experience of Primorsky Krai seems important and significant, and that was the purpose of this article.

Keywords: health care, health care, improving the management of the health sector, the social environment.

На сегодняшний день очень остро стоит вопрос сферы компетенции органов исполнительной власти в сфере здравоохранения, т.к. обычные граждане всё чаще сталкиваются с таким понятием, как платная медицина и платное медицинское обслуживание. Не является исключением и Находкинский городской округ. Несмотря на сегодняшнее развитие ряда федеральных целевых программ, одной из которых является программа «Здоровье», реализуемая на территории исследуемого субъекта, опыт Приморья кажется важным и значительным, что и стало целью настоящей статьи.

В действующем законодательстве, касающемся медицинской деятельности, имеют место не только существенные недостатки, но и пробелы. Так, Конституция РФ, обозначая системы здравоохранения, прямо не указывает на существование единой системы здравоохранения в РФ, составными частями которой должны являться государственная, муниципальная и частная системы здравоохранения. Непризнание конституционности существования единой системы здравоохранения означает, что при отсутствии соответствующего правового регулирования, у федеральных органов, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления отсутствует прямая конституционная обязанность сохранять и развивать на своих территориях соответствующую систему здравоохранения как единое целое [1, с.11].

Что касается роли исполнительной власти Находкинского городского округа в развитии компаний сферы здравоохранения, то здесь имеют место быть следующие действия и показатели. В 2014 году проведено 17 проверок реализации мероприятий программы модернизации здравоохранения Приморского края (11 плановых, 2 по исполнению предписаний, 2 по требованию прокуратуры, 2 по поручению Росздравнадзора), в 2012 г. – 15 (12 плановых, 2 по исполнению предписаний, 1 по требованию прокуратуры). Нарушения выявлены в 7 медицинских организациях. Выдано 5 предписаний об устранении выявленных нарушений и вынесено 2 представления прокуратуры по результатам совместных проверок. В 2013 г. было выдано 8 предписаний. Таким образом, в 2014 г. нарушения выявлены в 41% проверенных ЛПУ, тогда как в 2013 году нарушения выявлялись в 54% учреждений [2, с.6].

Понимаем, что данный показатель очень настораживает, ведь больше половины учреждений здравоохранения Приморского края осуществляют свою деятельность с видимыми нарушениями.

Следует отметить активную работу Территориального органа в составе рабочей группы по контролю за ходом реализации программы модернизации здравоохранения Приморского края. В 2013 году проведено 12 заседаний Рабочей группы. Акты рабочей группы по результатам анализа хода реализации программы модернизации здравоохранения Приморского края своевременно направляются в Минздравсоцразвития РФ, Росздравнадзор, ФФОМС, Губернатору края, а также публикуются на сайте Управления.

Несмотря на реализацию мероприятий Программы модернизации здравоохранения, направленных на укрепление материально-технической базы медицинских организаций, в большинстве ЛПУ первого уровня стандарт оснащения организации или ее структурных подразделений в соответствии с Порядками, недостаточен [3, с.9]. Нарушения порядка проведения медицинских экспертиз, медицинских осмотров и медицинских освидетельствований свидетельствуют о ненадлежащем внутреннем контроле качества и безопасности медицинской деятельности, осуществляемом в учреждениях здравоохранения, т.е. являются нарушениями лицензионных требований. В связи с этим, материалы проверок направлены в ДЗПК для составления протоколов об административном правонарушении. Тем не менее, органы исполнительной власти Находкинского городского округа придерживаются приоритетных направлений в вопросе регулирования деятельности компаний здравоохранения. К приоритетным направлениям деятельности органов исполнительной власти приморского края на деятельность компаний сферы здравоохранения на 2015 год можно отнести:

Осуществление мониторинга достижения плановых демографических показателей «Дорожной карты» в сфере здравоохранения Находкинского городского округа и Приморского края и взаимодействие с органами исполнительной власти Приморского края по вопросам реализации «Дорожной карты» и программы развития здравоохранения Находкинского городского округа и Приморского края.

Обеспечение действенного контроля за соблюдением прав граждан в сфере здравоохранения и обеспечением доступности, качества и безопасности медицинской деятельности. Обеспечение безусловного соблюдения требований законодательства, в том числе по профилактике коррупционных рисков, при осуществлении

контрольно-надзорной деятельности. Фактически государство сняло с себя ответственность за дальнейшее развитие высококачественной и капиталоемкой медицины и переложило её на обеспеченных граждан и работодателей. В результате развитие современной медицины ограничено ростом платежеспособности населения и экономической заинтересованностью работодателей в увеличении расходов на страхование сотрудников [4, с.19].

Медицинские услуги невозможно увидеть, попробовать на ощущение, узнать до момента их оказания. Пациент, пришедший на прием к врачу, не может заранее знать результата посещения. Неосвязаемость медицинской услуги отчасти преодолевается за счет того, что результат профессиональной деятельности воплощен в самом человеке, в его здоровье, а услуга персонализируется в лице оказывающего ее врача (медсестры). Медицинская услуга неотделима от источника, будь то врач, медсестра или медицинское оборудование. Качество медицинской услуги непостоянно. Один и тот же врач может оказывать услуги по-разному в зависимости от расположения духа и своего физического состояния. Стандартизация медицинской деятельности способствует преодолению непостоянства качества [5, с.67].

Учитывая, что органами государственной власти Приморского края и органами местного самоуправления, в целях реализации своих полномочий и обеспечения граждан доступной и бесплатной медицинской помощью, создаются государственные и муниципальные учреждения здравоохранения, основная цель которых – предоставление медицинских услуг каждому гражданину бесплатно, при составлении перечня в первую очередь рассматривались государственные и муниципальные учреждения здравоохранения.

Конкурентная среда в сфере здравоохранения Приморского края формируется деятельностью 938 медицинских организаций, в том числе 46 государственных учреждений здравоохранения и 118 муниципальных учреждений здравоохранения. В 2013 году 225 субъектов малого и среднего предпринимательства получили лицензии для осуществления медицинской деятельности. В 2014 году лицензии для осуществления медицинской деятельности получили 143 субъекта малого предпринимательства.

В случае отсутствия в муниципальном образовании государственных или муниципальных учреждений, либо в случае, если объемы помощи, предоставляемые гражданам этими учреждениями здравоохранения не соответствуют объемам медицинской помощи по программе государственных гарантий, органы государственной власти Приморского края и органы местного самоуправления Находкинского городского округа реализовывали свои полномочия через другие учреждения здравоохранения, расположенные на территории соответствующего муниципального образования.

Таким образом, в статье обозначилась проблема, что для органов исполнительной власти Приморского края вопрос развития компаний сферы здравоохранения стоит достаточно остро. Как было выявлено, нет достаточно четкой регламентации распределения государственных и частных услуг здравоохранения.

В связи с этим представляется целесообразным вынести следующие рекомендации:

- контроль за частными учреждениями; создание конкурентоспособной среды и установление минимальных цен на медицинские услуги первой важности (гинекология, стоматология, травматология);
- всесторонняя поддержка государственных учреждений здравоохранения и регламентация внедрения платных услуг;
- поддержка малого бизнеса, направленного на функционирование в сфере здравоохранения. Следуя данным рекомендациям существует теоретическая возможность избегания узловых проблем, существующих в системе здравоохранения и развития компаний анной сферы.

1 Агуреева О.В. Краткий курс по экономической теории: учеб. пособие / О.В. Агуреева.- М.: Издательство «Окей - книга», 2011.- 176с.

2 Мюллер Н.В. Экономика здравоохранения: учебное пособие / Н.В. Мюллер. – Тверь: Знание, 2012. – 117с.

3 Пелих А.С. Экономика предприятия и отрасли промышленности: учеб. пособие / А.С. Пелих - Ростов-на-Дону: ФЕНИКС, 2009. -350с.

4 Савченко А.П. Здоровье общества и система здравоохранения в контексте социальной политики России/ А. П. Савченко.- М.: Медиа, 2014. – 350 с.

5 Экономика здравоохранения: Учебн. Пособие / Под ред. А.В. Решетникова. – 2-е изд. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2011. – 272с.

УДК 331.215

Современные подходы к разработке эффективных систем оплаты труда

Молькова Наталья Николаевна,
бакалавр 4 курса, кафедра менеджмента и экономики
*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка*

E-mail: Molkova_76@mail.ru; тел.: +79147083350
ул. Фрунзе 12/47, г. Находка, Приморский край, Россия, 692906

Дмитрук Оксана Владиславовна,
доцент, кафедры менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия, Находка
E-mail: nfvsu@nakhodka.vvsu.ru; тел.: +74236629608
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692900

«Умение управлять людьми - это товар, который можно купить точно так же, как мы покупаем сахар или кофе. И я заплачу за такое умение больше, чем за что-либо другое на свете,» - говорил один из величайших менеджеров прошлого Джон Рокфеллер. Любой руководитель предприятия напрямую заинтересован в том, чтобы работники его организации работали с максимальной отдачей. Однако отсутствие умения управлять людьми по субъективным или объективным причинам приводит к неустойчивой работе многих компаний. Разработка и внедрение эффективной системы оплаты труда позволит повысить результативность бизнеса и повысить лояльность персонала. Этим и обусловлена актуальность данного исследования.

Ключевые слова и словосочетания: организация, умение управлять, система оплаты труда, лояльность персонала.

Modern going near development of the effective systems of remuneration of labour

Molkova Natalua Nikolaevna
bachelor of the 4th year, department of management and economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

Dmitruk Oksana Vladislavovna,
associate Professor, department of management and economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

«Ability to manage people is a commodity that can be bought just as we are buy sugar or coffee. And I will begin to cry for such ability more than for anything other in the world,» - one of the greatest managers of the past talked John D. Rockefeller. Any leader of enterprise is straight interested in that the workers of his organization worked with a maximal return. However absence of ability to manage people on subjective or objective reasons results in unsteady work of many companies. Development and introduction of the effective system of remuneration of labor will allow to promote business effectiveness and promote loyalty of personnel. This is condition actuality of this research. This also due to the relevance of this study.

Keywords: organization, ability to manage, system of remuneration of labour, loyalty of personnel.

Применение различных форм и методов начисления заработной платы на предприятии, помогает установить прямую связь между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. При этом можно использовать показатели, которые отражают как результаты труда, так и фактически отработанное время. То есть, форма оплаты труда устанавливает, как оценивается труд при его оплате: по конкретной продукции, по затраченному времени или по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. В зависимости от методов использования формы труда применяется та или иная структура заработной платы. В ней может преобладать постоянная (условно-постоянная) часть (оклад, иные постоянные выплаты) или переменная заработная плата (премии или прочие дополнительные выплаты) Таким образом, влияние материального поощрения на показатели работы отдельного сотрудника будет различаться [1, с.280].

По моему мнению, значение постоянной части оплаты труда для мотивации работников сильно недооценено. Оклады и другие постоянные выплаты могут быть инструментом стимулирования персонала, так же, как и переменная часть заработной платы. Грамотно построенная система постоянных выплат позволяет мотивировать работника, при этом устанавливая ощущение справедливости и обоснованности оплаты его труда, предлагая ясные перспективы роста и карьерного развития в организации. Ошибки в определении постоянной части оплаты труда наверняка приводят к демотивации работников.

Если использовать такой подход с умом, то постоянная часть заработной платы скрывает в себе сразу несколько важных направлений повышения эффективности работы персонала. Во-первых, это повышение эффективности использования фонда оплаты труда путем исключения необоснованных переплат и оплата в соответствии с важностью и вкладом каждого работника для бизнеса. Во-вторых, увеличение мотивации и вовлеченности сотрудников за счет умелого управления заработной платой и надбавками. В-третьих, справедливая и обоснованная оплата труда способствует удержанию ключевых сотрудников. Кроме того, применение данного подхода поможет снизить управленческую нагрузку с руководителей, связанную с хаотичным пересмотром заработной платы по отдельным должностям [2, с. 272].

Наиболее распространенным и универсальным инструментом управления постоянной частью оплаты труда, которая не потеряла своей актуальности в настоящее время является грейдинг. Грейдинг (англ. grading) – это создание системы рангов, вертикальной структуры позиционных должностей, универсальной для всего персонала компании. Эта процедура предусматривает распределение должностей по группам в соответствии с их ценностью для компании, когда оцениваются и ранжируются, т.е. распределяются по «грейдам» должности, независимо от того, какой именно работник занимает должность. Грейд должности зависит от ценности и важности данной должности для компании.

В зависимости от сферы деятельности компании можно выделить различные критерии оценки должности такие как: уровень квалификации, степень самостоятельности в выполнении работ, сложность работы, аналитическая и коммуникативная нагрузка, сложность выполняемой работы и другие [3, с. 760].

Практика внедрения системы грейдов и их модификаций достаточно часто применяется на крупных предприятиях. Выделяют несколько ступеней сложности.

Первая ступень – это система ранжирования должностей по степени сложности, что требует сложных математических расчетов. Вторая ступень сложности – это система Эдварда Хея, основанная на балльно-факторных методах. Но это не оригинальный вариант, а система грейдов, которую американские консалтинговые компании модифицировали под рынок стран СНГ. Системы первой и второй ступени вполне возможно применить на небольших предприятиях. Третья и четвертая степень сложности – это настоящие оригинальные системы грейдов, которые основываются не только на балльно-факторном методе, но и на правильных, сложных математических расчетах веса, шага, на матрицах, профилно-направляющих таблицах, графиках и самое главное – на точном и последовательном соблюдении этапов методологии. Данные методики очень сложны и трудоемки. Следовательно, внедрение такой системы может занять довольно длительное время и может сопряжаться значительным объемом документооборота.

Внедрение системы грейдов на предприятии позволяет ему позиционировать себя как серьезного игрока на рынке труда и привлекать высококлассных специалистов со всего мира.

Переменная часть зарплаты, к которой относятся премии, бонусы, комиссии и прочие виды переменных выплат, по общему признанию являются самым эффективным инструментом мотивации. Проведенные исследования в этой области показывают насколько тесной является связь между наличием систем премиальной оплаты и экономической эффективностью компаний (прибылью, выручкой, производительностью труда и другими показателями).

Существует несколько причин, по которым практически в любой компании целесообразно разработать систему оплаты труда, привязанную к ее результатам. К ним относятся, например, такие: система премиальной оплаты труда позволяет перевести значительную часть затрат на персонал в переменную часть Фот и поставить ее в зависимость от результатов работы компании; премиальная система оплаты труда позволяет обеспечить четкий контроль ее исполнения; отслеживание системы целей и показателей оценки деятельности позволяет производить оценку и мотивацию отдельных сотрудников, а, так же, оперативно мониторить эффективность всей компании [4, с. 147].

Наиболее распространенным и универсальным инструментом построения системы оплаты по результатам (гибкой оплаты) являются ключевые показатели эффективности (key performance indicators – KPI. Данная концепция берет свое начало в работах Питера Друкера. Согласно его работам, необходимо избегать большого внимания решению ежедневных задач, для того чтобы сконцентрироваться на достижении поставленных перед предприятием целей. На современном этапе данная концепция дополнена другими методиками, имеются автоматизированные программные средства для ее внедрения.

KPI и система мотивации сотрудников предприятия являются очень тесно связанными вещами, с помощью KPI можно подготовить и внедрить высокоэффективную систему стимулирования персонала предприятия. Существует больше множество ключевых показателей. Набор показателей зависит от области их применения, часто их применяют для оценки результата работы управленцев предприятия.

Ключевые показатели предприятия можно разделить на следующие виды:

Запаздывающие KPI — показывают результаты работы предприятия после завершения периода

Опережающие KPI — позволяют оперативно управлять ситуацией в пределах заданного периода для достижения заданных результатов после его истечения

Финансовые показатели обычно определяются запаздывающими KPI. Несмотря на то, что финансовые показатели используются собственниками предприятия для оценки возможности предприятия генерировать потоки денег, финансовые показатели, в силу того, что они являются запаздывающими, не могут показать текущую эффективность работы департаментов и предприятия в целом.

Оперативные KPI отражают текущую деятельность предприятия. Эти показатели дают информацию о планирующихся денежных потоках, оценивают качество бизнес-процессов и степень удовлетворенности клиентов. Набор KPI предприятия является частью системы сбалансированных показателей, в которой определяются причинно-следственные связи между показателями и целями. Такие связи позволяют увидеть закономерности и факторы взаимного влияния результатов одних процессов на другие [5, с. 224].

Можно привести разные методы оценки достаточности и необходимости ключевых параметров эффективности, но наиболее удачной в существующей практике является применение правила «10/80/10». Данное правило означает, что предприятие должно использовать примерно 10 ключевых показателей, ориентирован-

ных на результат, около 80-ти показателей, связанных с производственной деятельностью и примерно 10 ключевых показателей эффективности.

При построении системы КРІ необходимо соблюдать ряд принципов: принцип партнерства, принцип перенесения усилий на главные направления, принцип интеграционной оценки показателей, принцип согласования оперативных показателей со стратегией и другие. Применение этих принципов позволит предприятию построить эффективный механизм управления.

В заключении хочу отметить, что разработка системы оплаты труда на предприятии очень тонкий процесс. Ошибки, допущенные при этом приведут к тому, что усилия и затраты на стимулирование сотрудников не только не дадут ожидаемых результатов, но и ухудшат ситуацию в компании. Поэтому разрабатывать систему оплаты труда необходимо комплексно, используя современные методики, с привязкой к конкретной ситуации и сфере деятельности предприятия.

1. Волков О. И. Экономика предприятия: курс лекций / О. И. Волков, В. К. Скляренко. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 280 с.
2. Жуков Л. И. Справочное пособие по труду и заработной плате / Л. И. Жуков, В. В. Горшков. — М.: Финансы и статистика, 2011. — 272 с.
3. Колбачев Е.Б. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях / Е.Б. Колбачев, Е.В. Новик, Т.А. Колбачева. – Ростов н/Д: Феникс, 2011. – 224 с.
4. Милкович Дж.Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Дж.Т. Милкович, Д.М. Ньюман. – М.: Вершина, 2013. – 760 с.
5. Чумак В.Г. Российский опыт построения постоянной и переменной части оплаты труда сотрудников организации / В.Г. Чумак // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2012. - № 8. – С. 144-147.

УДК 657.1

Проблемы оплаты труда в рыночной экономике

Пшеничная Оксана Сергеевна

бакалавр 4 курса, кафедра менеджмента и экономики

Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке Россия. Находка

E-mail: okssbanda@mail.ru; тел.: +79146847070

ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692902

Проблема оплаты труда является одной из ключевых в российской экономике. От ее успешного решения во многом зависят как повышение эффективности производства, так и рост благосостояния людей, благоприятный социально-психологический климат в обществе. При переходе к рыночной экономике произошли кардинальные изменения во многих сферах экономической деятельности, в том числе и в системе оплаты труда. Складываются новые отношения между государством, предприятием и работником по поводу организации труда.

Ключевые слова и словосочетания: оплата труда, повременная и сдельная формы оплаты труда, заработная плата, расчеты с персоналом

The problem of wages in a market economy

Pshenichnaya Oksana Sergeevna,

bachelor of the 4th year, Department of management and economics

A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka

Russia. Nakhodka

The problem of remuneration is a key to the Russian economy. From its successful solution depends largely on increasing the efficiency of production and the welfare of the people, favorable socio-psychological climate in the society. In the transition to a market economy have been dramatic changes in many spheres of economic activity, including in the remuneration system. Develop a new relationship between the state, the company and employee concerning the organization of labor.

Keywords: salary, hourly and piece-rate form of wages, salaries, staff accounting.

На сегодняшний день в нашей стране существует большое количество нерешенных вопросов и противоречий в сфере оплаты труда.

Время диктует необходимость такой системы оплаты, которая формировала бы мощные стимулы развития труда и производства. Работник крайне заинтересован даже в небольшом повышении зарплаты. Работодатель же не торопится повышать ее, экономя на оплате труда.

Одна из самых серьезных проблем в этой области – отсутствие жесткой зависимости величины оплаты труда от реальных усилий данного работника, а также от результатов его труда. Живя практически в долг, прежде всего из-за необходимости ежемесячной выплаты ипотечного кредита за собственное жилье, западный работник старается трудиться с большей отдачей, чтобы не оказаться в рядах безработных даже на короткое время; он весьма заинтересован в более производительном труде в расчете на более высокую оплату.

У российских работников, в отличие от западных, при низкой зарплате стимулы к производительному труду крайне ослаблены, а то и вовсе отсутствуют: возникает стремление поменьше напрягаться на своем официальном рабочем месте и больше сил и времени оставить на дополнительные заработки. Низкая зарплата на фоне сохранения на предприятиях и в организациях излишней численности работников и невысокая производительность труда препятствуют повышению эффективности производства и уровня жизни.

Кадровый учет, особенно на малых предприятиях, поставлен слабо, а порой и вовсе отсутствует. При этом ни бухгалтеры, ни руководители в большинстве случаев не осознают, что им грозит административная ответственность. Не стоит пренебрегать правилами кадрового учета.

Многообразие форм собственности, а также действующее законодательство предоставляет предприятиям и организациям право самостоятельно выбирать и устанавливать системы оплаты труда, которые являются наиболее целесообразными в конкретных условиях работы. Различные формы и системы оплаты труда регламентированы Трудовым кодексом Российской Федерации и фиксируются в коллективном договоре и других актах, издаваемых на предприятии [1].

В зависимости от основного показателя учета результатов труда конкретного работника можно выделить две формы заработной платы – повременную и сдельную. При повременной форме в качестве основного показателя учета результатов труда (критерия оценки работы) выступает отработанное рабочее время. При сдельной оплате – количество изготовленной продукции (оказанных услуг). Однако в обеих формах оплаты труда учитывается и результативность (производительность) труда, и соблюдение нормы рабочего времени.

Формы оплаты труда делятся на системы.

При использовании повременной системы размер заработной платы определяется на основе установленной тарифной ставки (должностного оклада) за фактически отработанное время. Повременно-премиальная система предполагает выплату тарифной ставки (должностного оклада) и премии за выполнение плана по объему и качеству продукции, экономии сырья и материалов, выполнение договорных обязательств организации.

Прямая сдельная система предлагает наиболее простой способ определения заработка - путем умножения расценки на количество изготовленных деталей (произведенных операций). Расценка рассчитывается исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду работы, и нормы выработки или нормы времени.

Сдельно-премиальная система оплаты труда основана на установлении в дополнение к заработку по прямым сдельным расценкам премии за выполнение и перевыполнение заранее установленных количественных и качественных показателей, например, за выполнение (перевыполнение) норм выработки, снижение трудоемкости, экономии сырья и материалов, освоение новой техники, снижение процента брака и т.д. Сдельно-прогрессивная система характеризуется тем, что рабочему за выполнение установленной нормы (базовой величины) оплата производится по обычным сдельным расценкам, а при перевыполнении нормы расценки повышаются.

Сдельно-регрессивная система оплаты труда применяется в тех случаях, когда экономически нецелесообразно наращивать объемы производства сверх установленного плана в связи с невозможностью быстро реализовать сверхплановую продукцию.

Косвенная сдельная система оплаты труда устанавливается для вспомогательных рабочих (занятых ремонтом и наладкой оборудования, другими видами обслуживания основных рабочих). Сущность ее заключается в том, что заработок вспомогательного рабочего зависит от результатов труда основных рабочих. Аккордная система (сдельный аккорд) предполагает установление размера оплаты не за отдельную единицу продукции (производственную операцию), а за определенный комплекс (объем) работ.

Каждая из указанных систем может быть индивидуальной или коллективной (бригадной) в зависимости от того, определяется ли заработок рабочего по индивидуальным или групповым показателям.

Наряду с указанными Трудовой кодекс называет тарифную систему оплаты труда, систему оплаты труда государственных служащих.

Переход к рыночной экономике стимулировал широкое распространение систем оплаты труда, устанавливающих непосредственную зависимость размера оплаты от конечных результатов работы: различные формы бестарифной системы оплаты труда, комиссионное вознаграждение, рейтинговую и смешанные системы. Организация может разработать систему оплаты труда самостоятельно. Для этого не обязательно изобретать что-то принципиально новое. Достаточно комбинировать уже имеющиеся системы оплаты труда так, как это удобно и выгодно организации. Например, оклад работника может быть начислен в соответствии с повременной системой оплаты труда, а для определения суммы премии использованы сдельно-прогрессивная и бонусная системы.

Имеется в виду, что премия будет устанавливаться в процентах, скажем, от полученной выручки. Проценты, в свою очередь, могут варьироваться в зависимости от суммы выручки. Для более высокого диапазона, соответственно, и процент будет выше. А возможно, наоборот, применение регрессивного процента, то есть чем больше выручка, тем меньше процент.

Отметим, что к любому виду оплаты труда может быть установлена премия. Как правило, процент премии, ее вид и условия начисления прописываются в коллективном договоре. Работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников.

Возрастание роли материальной заинтересованности обусловлено тем, что в условиях рыночной экономики предприятия ищут новые модели оплаты труда, ломающие уравниловку и дающие простор развитию личной материальной заинтересованности. В рыночной экономике необходимо не просто обеспечивать материальную заинтересованность в определенных результатах труда, но и заинтересовать работника в повышении эффективности труда [2].

В целях усиления материальной заинтересованности рабочих, руководящих работников, главных специалистов, инженерно-технических работников, служащих в ускорении ввода производственных мощностей и объектов строительства, в улучшение качества работ, в увеличении прибыли, в повышении производительности труда и улучшение работы обслуживающих и прочих хозяйств на предприятии вводится положение о премировании.

Возрастание роли материальной заинтересованности в условиях рыночной экономики происходит, потому что это система инвестирования работников, настроенная на высокую эффективность. Рыночная экономика требует подход, в соответствии с которым оплата по труду приобретает функцию инвестиций в качестве рабочей силы. Такие инвестиции гораздо шире, чем традиционная заработная плата, они не сводятся к ней и не ограничиваются ею. Основным их источник - это конечный доход. Система материального стимулирования нужно ориентировать не на квалификацию, полученную по диплому, а на уровень квалификации выполняемой работы или используемой при принятии решения. Выплачивать поощрения за общие результаты предприятия в целом. Под фактической квалификацией понимается способность работника не только выполнять свои обязанности, но и способность участвовать в решении производственных проблем, знать их и разбираться в любом аспекте хозяйственной деятельности своего предприятия.

В рыночной экономике главным фактором стабильного развития общества является усиление материальной заинтересованности работников в повышении результативности деятельности на основе обеспечения тесной взаимосвязи размеров доходов трудящихся с количеством и качеством затраченного ими труда. Для усиления материальной заинтересованности работников в выполнении планов и договорных обязательств, повышении эффективности производства и качества работы могут вводиться системы премирования, вознаграждения по итогам работы за год, другие формы материального поощрения [3].

Система премирования вводится на предприятии по усмотрению руководства и в соответствии с коллективным договором (если такой заключается с рабочим коллективом).

С заработной платы работников организации и предприниматели обязаны уплачивать страховые взносы и взносы на обязательное пенсионное страхование, а также перечислять за них Налог на доходы физических лиц. Это финансовое бремя для любого плательщика таких налогов и страховых взносов. Однако, по возможности, организации и предприниматели занижают налоговую базу. Официально работник получает минимально допустимую заработную плату, а большая часть выплачивается согласно устной договоренности. Это и есть пресловутая «черная», «серая» зарплата, зарплата в конвертах.

Существует несколько «зарплатных» схем. Наиболее распространенная – зарплата в конвертах. Работникам выдается заработная плата, которая не проходит по ведомости, либо отражается только минимально возможная ее часть. Экономия очевидна: страховые взносы и страховые отчисления платить не нужно или их размер мизерный. Есть, например, схема, при которой работодатель большую часть зарплаты выдает под видом представительских и иных расходов. На некоторых предприятиях деньги выдают как бы под отчет, к которому впоследствии прилагают фиктивные оправдательные документы. В данном случае такие затраты на оплату труда специалиста не являются выплатой в пользу работника организации. Страховые взносы платить не нужно. А при этом еще можно уменьшить облагаемую базу по налогу на прибыль, принять к вычету Налога на добавленную стоимость. Получается двойная экономия на налогах. Однако в последнее время все труднее использовать такие грубые схемы.

Продвинутые налогоплательщики применяют более мягкие схемы. Например, заключают с работниками не трудовые, а гражданско-правовые договоры (например, договор об оказании услуг). В такой ситуации организация освобождается от уплаты страховых взносов. Существует схема выплаты зарплаты в качестве страховой премии. В данном случае организация освобождается от уплаты страховых взносов. И это далеко не полный перечень «зарплатных» схем.

У работника отсутствуют рычаги воздействия на работодателя в случае его незаконных действий. А у работодателя, кроме экономии на налогах, появляется много способов ущемления прав работника. Например, увеличивать продолжительность рабочего дня без соответствующих доплат, оплачивать отпуска и выплачивать компенсации исходя из «белой» зарплаты. В случае конфликта с работодателем при увольнении работник рискует получить только «белую» зарплату, указанную в трудовом договоре, штатном расписании. В ходе судебных

ного разбирательства доказать незаконность действий работодателя будет очень сложно. Например, при обращении в банк с целью получения кредита, как правило, заемщику необходимо представить справку об уровне дохода. Работодатель выдаст сотруднику справку об официальной, а не о реальной зарплате, что может оказать негативное воздействие на решение банка.

Не следует забывать, что при переходе на накопительную систему пенсионного страхования пенсионное обеспечение напрямую зависит от объема произведенных взносов во внебюджетные фонды. А если зарплаты мизерные, то и отчисления внебюджетные фонды соответствующие. Финансовые средства теряет и государственный бюджет. По подсчетам специалистов-трудоустроителей и экономистов по труду, получается, что доля «черных» зарплат в России составляет от 25 до 33 процентов от общей массы выплаты вознаграждения за труд.

Таким образом, различные формы и системы оплаты труда регламентированы Трудовым кодексом Российской Федерации и фиксируются в коллективном договоре и других актах, издаваемых на предприятии. В зависимости от основного показателя учета результатов труда конкретного работника можно выделить две формы заработной платы - повременную и сдельную. Формы оплаты труда делятся на системы: повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная.

Теневой, или «серой» называют выплаты работникам, не учтенные при налогообложении: неофициальную зарплату в конвертах, страховые премии и аннуитеты, выплачиваемые через страховые компании, и ряд других форм скрытой оплаты труда. Подобные схемы позволяют организациям уйти от уплаты страховых взносов и налога на доходы физических лиц. Уклоняясь от уплаты этих налогов и взносов, организации не только обманывают государство, но и ухудшают социальное обеспечение своих сотрудников. Ведь от размера официальной зарплаты зависит размер их будущей пенсии, оплата больничных листов, сумма налоговых вычетов, если, например, сотрудник покупает квартиру или оплачивает обучение детей. Оплата труда – основная составляющая налоговой базы по страховым взносам и Налог на доходы физических лиц, а также базы для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

1. Алиев И.М., Политика доходов и заработной платы: учебник / И.М. Алиев, Н.А. Горелов. - Ростов на / Д: Феникс, 2008. – 382 с.
2. Трудовой кодекс РФ. - М: ОМЕГА-Л, 2010.-184 с.
3. Экономика и социология труда: учебник для вузов/ под ред. А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА, 2010. - 584 с.

УДК 342.7

Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы

Снегирева Эвелина Николаевна,
бакалавр 2 курса, кафедра сервисных технологий
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: Evelina.Snegireva@vvsu.ru; тел.: +79639406272
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Пенсионная система является важным фактором социально-экономической безопасности государства. Трудопособное население должно быть уверенным в том, что при достижении пенсионного возраста уровень пенсионных выплат будет достаточным для поддержания достойного уровня жизни. Реформирование пенсионной системы в социальной сфере Российской Федерации является актуальной и традиционной на данном этапе развития государства.

Ключевые слова и словосочетания: пенсионная система, пенсионные баллы, страховая пенсия.

International migration in contemporary Russia: Far Eastern context

Snegireva Evelina Nikolaevna,
bachelor of the 2nd year, department of service technology
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The pension system is an important factor of social and economic security. The working population must be sure that when you reach retirement age the level of pension payments will be sufficient to maintain a decent standard of living. Reforming the pension system in the social sphere of the Russian Federation is the traditional date and at this stage of development of the state.

Keywords: the pension system, pension point's pension insurance.

Конституция РФ 1993 г., провозгласившая становление в России социального государства, предполагает его активную деятельность по созданию необходимой финансовой базы и организационных структур. Их создание является одной из главных функций социального государства. Многообразие конкретных социально значимых обстоятельств, представляющих собой реализацию социального риска, угрожающего различным группам населения, не позволяет финансировать их из одного источника и сосредоточить управление всеми видами социального обеспечения в одном государственном органе. Создается несколько организационно-правовых форм для осуществления каждого права на социальное обеспечение, которые дополняют друг друга и образуют государственную систему социального обеспечения. Национальная система социального обеспечения состоит из относительно самостоятельных подсистем. Для нас представляет интерес пенсионная система [4].

Рассматривая ст. 7 Конституции РФ можно сделать вывод, что Россия как социальное государство обязано заботиться о своих гражданах и их социальной защищенности. Возраст или состояние здоровья, которые не позволяют гражданам трудиться и иметь доход для обеспечения прожиточного минимума для себя и своей семьи налагают на государство обязанность обеспечить его и его семью материальной поддержкой в виде государственных пенсий и пособий.

Теоретическую основу исследования составляют труды отечественных ученых в области исследования проблем социального и, в частности пенсионного страхования и обеспечения. Особенности организации пенсионных систем исследуются в трудах Мамиек Л.А., Шелина С.Г. До настоящего времени проводимые в России пенсионные реформы не привели к желаемому результату – финансовой стабильности пенсионной системы, повышению уровня пенсионного обеспечения, присутствует дефицит пенсионного бюджета.

С 1 января 2015 года действующую систему пенсионного законодательства РФ можно представить в следующей схеме:



Рисунок 1 – Система пенсионного законодательства РФ

Особый интерес представляет страховая пенсия по обязательному пенсионному страхованию. Федеральный закон об изменении в пенсионном обеспечении России был одобрен Государственной Думой в декабре 2013 года [6]. Суть данной реформы заключается, прежде всего, в том, что права россиян на страховую пенсию будут учитываться в накопительных баллах, исходя из уплаченных страховых взносов с заработной платы, стажа и возраста выхода на пенсию. По мнению законодателя, очередная пенсионная реформа обеспечит устойчивость пенсионной системы России и позволит увеличить размер пенсии. Цели и задачи, стоящие перед государством будут достигнуты с помощью реформирования пенсионной системы к 2025 году.

По мнению экспертов, введение в действие изменений в пенсионной системе уже на начальном этапе выявили долгосрочные проблемы, заложенные в новых пенсионных законах.

Рассмотрим изменения, касающиеся положения пожилого населения страны, т.к. этот вопрос наиболее актуален на данном этапе внедрения новой пенсионной системы:

переход на новые показатели, формирующие статус будущей пенсии, величину индивидуального пенсионного коэффициента; предложение об ограничении в выплатах пенсии работающим пенсионерам, у которых заработная плата выше 1 млн. руб. в год;

1 января 2015 года в России вступил в действие новый порядок формирования пенсионных прав граждан и расчета размеров страховых пенсий. По новой пенсионной формуле размер будущей пенсии будет рассчитываться исходя из индивидуальных пенсионных коэффициентов, отражающих в относительных единицах пенсионные права застрахованного лица. Пенсионные коэффициенты (баллы) будут рассчитываться с учетом суммы уплаченных страховых взносов, продолжительности страхового стажа и возраста выхода на пенсию. Накопленные баллы будут переведены в рубли при назначении пенсии. Предусматривается, в частности, постепенное повышение минимально требуемого стажа с 6 лет в 2015 году до 15 лет к 2025 году.

В страховой стаж будут включаться социально значимые периоды жизни:

1 год военной службы по призыву – 1,8 балла

1 год ухода за инвалидом 1 группы, ребёнком-инвалидом – 1,8 балла

1 год ухода за гражданином, достигшим 80 лет – 1,8 балла

1 год ухода за первым ребенком – 1,8 балла

1 год ухода за вторым ребенком – 3,6 балла

1 год ухода за третьим и четвертым ребенком – 5,4 балла

Максимальное число баллов, которые можно будет заработать за год – 10.

Стоимость пенсионного балла устанавливается государством и ежегодно увеличивается им на уровень не ниже инфляции в предыдущем году [1]. На 1 января 2015 года стоимость пенсионного балла составляет 64,1 рубль. Нововведения законодателя вызывают определенную критику со стороны специалистов. Так, журналист Сергей Шелин, занимающийся проблемами пенсионного законодательства в своей статье «Обман и никакого прогресса» выдвинул проблему, связанную с введением баллов. Он говорит о том, что раньше люди четко знали, сколько денег они получат и что им нужно для этого сделать, а с введением баллов вместо рубля появились вопросы: «какая стоимость будет у баллов через 5 - 10 лет?» ведь стоимость будет заново устанавливаться каждый год и в итоге, в случае нехватки средств будущим пенсионерам не с кого будет спросить, т.к. стоимость назначает государство по своему усмотрению в лице Правительства РФ, закрепленная законодательством [5].

Следующей проблемой, которая вызвала недовольство у граждан, является предложение Минтруда России об ограничении в выплатах пенсии работающим пенсионерам, у которых заработная плата выше 1 млн. руб. в год. Министерство предлагает приостанавливать начисление «пенсионерам-миллионерам» как собственно страховой пенсии, так и фиксированной выплаты к ней, а также ее повышений. При подсчете же годового дохода работающих пенсионеров будут учитываться не только эти суммы, но и расходы на доставку пенсий (речь, таким образом, идет об общем доходе около 83 000 руб. в месяц). Планируется, что закон вступит в силу уже 1 января 2016 года. По подсчетам Минтруда, в случае принятия законопроекта за счет невыплаты пенсий работающим пенсионерам уже за первый год удастся сэкономить 17 млрд. руб., а в 2017 и 2018 годах – еще 45 млрд. руб.

По мнению профсоюзных организаций, новый закон в первую очередь ударит по жителям крайнего Севера и приравненных к нему территорий, где местные учителя и врачи получают зарплату больше, чем их коллеги в среднем полкоре. Также новации приведут к демотивации в получении легальной зарплаты и, как следствие – увеличение объема «серых» доходов [2].

В начале марта Минтруд подготовил и вынес на публичное обсуждение проект Федерального закона «Об особенностях выплаты пенсий работающим пенсионерам», предлагая всем желающим принять участие в обсуждении и выразить свое отношение к нему. По результатам опроса 2,3 % ответили, что им все равно, 24 % одобрили законопроект, а 73,7 % ответили, что категорически против данного закона. В голосовании приняли участие 657 человек. Опрос проводился с 19 марта по 18 апреля 2015 года. По результатам голосования мы надеемся, что закон не вступит в силу, и государственные органы вспомнят о социальной и равноправии [3].

Рассмотрев основные проблемы пенсионной системы в настоящее время, мы пришли к выводу, что нынешняя пенсионная система достаточно несправедливая. Государство, которое стремится к социальному развитию, обязано гарантировать гражданам условия, обеспечивающие право на достойную жизнь. Мы надеемся, что пенсионная система в России будет более лояльной и социальной по отношению к будущим и нынешним пенсионерам.

1. Все о будущей пенсии. Для учебы и жизни: учебно-метод. пособие для старшеклассников и студентов. – 1.07.2014.

2. Общественно-политическое издание. Статья «О зарплате и производительности труда» - Алексей Поздняков. 22.05.2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.trud.ru/article/15-01-2014/1305947_o_zarplate_i_proizvoditelnosti_truda.html.

3. Обсуждаем законопроект ФЗ «Об особенностях выплаты пенсий работающим пенсионерам». [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.45-90.ru/news/obsuzhdaem-zakonoproekt-fz-ob-osobenostjaj-vyplaty-pensii-rabotayuschim-pensioneram.html>.

4. Право социального обеспечения: практикум / П64 Сост. Н.С. Потапова. – Владивосток: Изд-во ВГУЭС, 2006. – 96 с.

5. РОСБАЛТ. Статья «Обман и никакого прогресса» - С. Шелин. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://m.rosbalt.ru/blogs/2015/02/19/1370004.html>.

6. Федеральный закон от 15.12.2001 N 166-ФЗ (ред. от 21.07.2014) «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» (15 декабря 2001 г.).

Военно-историческая тематика в экскурсионном комплексе г. Владивостока

Архипова Юлия Александровна,
бакалавр 4 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: Julia_smile_93@mail.ru; тел.: +79940043988
ул. Народный проспект 43/2 кв. 120, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Бурилова Валерия Сергеевна,
кандидат исторических наук, доцент, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: Valeriya.BurilovaVS@vvsu.ru; тел.: +79046274405
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

С момента своего рождения Владивостоку была уготована роль форпоста России на Тихоокеанском побережье, роль ее береговой крепости. В истории экономического, политического и военного освоения России Дальнего Востока Владивосток сыграл исключительно важную роль как военный пост, военно-морская база, торговый порт и конечная точка Великой сибирской железнодорожной магистрали. Поэтому до сих пор Владивосток привлекает своих гостей именно благодаря этой истории и сохранившимся до наших дней военным объектам. На основании большого интереса и спроса, во Владивостоке имеется большое количество фирм и организаторов, предлагающих гостям и жителям города на выбор множество военно-исторических экскурсий по местам военной славы города.

Ключевые слова: Владивостокская крепость, экскурсия, история, Владивосток, крепость, остров Русский.

Military-historical themes in the tour complex in Vladivostok

Arhipova Yuliya Aleksandrovna,
bachelor of the 4th year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Burilova Valeriya Sergeevna,
candidate of Historical Sciences, Associate Professor, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Since its birth Vladivostok was assigned the role of Russia's outpost on the Pacific coast, the role of its coastal fortress. In the history of economic, political and military development of the Russian Far East Vladivostok has played a crucial role as a military post, a naval base, a commercial port and the end point of the Great Siberian Railway. Therefore, so far Vladivostok attracts its guests thanks to this history and surviving military installations. On the basis of much interest and demand in Vladivostok has a large number of firms and the organizers, offering guests and residents a choice of many military-historical excursions to places of military glory of the city.

Keywords: Vladivostok Fortress, excursion, history, Vladivostok, Fortress, the Russian island.

Все, кто когда-либо посещал Владивосток и его окрестности, с удивлением обращали внимание на удивительные сооружения прямо в скалах и на сопках из бетона с железными вставками и дверями. Все эти фортификационные сооружения можно объединить одним словом - крепость. Владивостокская крепость - комплекс уникальных долговременных оборонительных сооружений, построенных во Владивостоке и его окрестностях в конце XIX - начале XX века. При её постройке в полной мере учтён опыт Русско-Японской войны, поэтому Владивостокская крепость является наиболее укрепленной из всех крепостей, строившихся/перестраивавшихся в данное время. Сейчас более ста фортификационных сооружений Владивостокской крепости на полуострове Муравьева-Амурского и острове Русском признаны памятниками истории и военно-оборонительного зодчества федерального значения. Они являются объектами популярных экскурсионных маршрутов.

Актуальность темы заключается в том, что эта крепость всегда была под внимательным наблюдением, как иностранных, так и отечественных туристов, а после окончания САММИТА АТЭС интерес возрос в разы больше, ведь Владивостокская крепость является лучшей не только в России, но и в мире, и многим интересно узнать каждую «изюминку» строительства крепости и разгадать тайну лидерства.

Владивостокская крепость является одной из двух морских крепостей России. Структура крепости уникальна тем, что состоит из двух независимых комплексов оборонительных сооружений. Один из них представляет внутреннюю линию, построенную в 1894-1896 гг. под руководством известных русских военных инженеров К.И. Величко и К.С. Чернокнижникова. Внешняя линия обороны создана в 1910-1914 гг. под руководством выдающегося мастера фортификации А.П. Шошина, который при строительстве учел опыт русско-японской войны. Фортификационные сооружения представлены береговыми и горными батареями, защищавшими город и с суши, и с моря. Среди них наибольшую ценность как часть исторического и культурного наследия представляют:

- Безымянная батарея № 11 на Безымянной сопке – старейшая береговая батарея, защищавшая город со стороны Амурского залива, модернизированная в 1900г.;
- Токаревская верхняя батарея на п-ве Шкота постройки 1901г.;
- Укрепление №1 в районе улицы Днепровской, постройки 1902 г., хорошо сохранившийся аналог укреплений крепости Порт-Артур;
- Саперный редут № 4 между улицами Лумумбы, постройки 1903г., мощный узел сопротивления, состоявший из собственно редута и двух батарей;
- Укрепление № 4, известное под названием «форт Поспелова» на острове Русский, сооруженное в 1904 г. И бывшее мощным узлом сопротивления, защищавшим вход в пролив Босфор Восточный;
- Береговая башенная артиллерийская батарея № 981 им. К. Ворошилова, расположенная в г. Владивостоке, в южной части острова Русский. Батарея имеет статус музея Тихоокеанского флота и является одним из самых уникальных артиллерийских сооружений в мире. Она даже занесена в Книгу рекордов Гиннеса [1].

Военно-исторический туризм для Приморского края, в том числе города Владивосток, является неким трендом и сейчас это очень востребованное и перспективное направление. На сегодня во Владивостоке есть и возможности для его развития, это ряд уникальных объектов, и желающие развивать это направление. Посещение объектов «милитари» и проведение исторических реконструкций привлечет в город и край не только туристов из разных регионов, но и создаст условия для воспитания молодого поколения.

Совсем недавно Ростуризм и Российское военно-историческое общество (РВИО) подписали соглашение о сотрудничестве в сфере военно-исторического туризма. У города есть огромный потенциал в этом направлении. Среди приморцев есть энтузиасты, которые увлекаются не только историей, но и занимаются организацией исторических реконструкций. Найдется здесь место и для бизнеса – инфраструктура, организация туров и экскурсионные маршруты.

Военно-исторический туризм стал одной из составляющих госпрограммы «Развитие туризма в Приморском крае» на 2013-2017 годы. Поэтому многие фирмы и просто энтузиасты создают все более интересные и новые экскурсии, чтобы привлечь внимание большего числа туристов. Также с 2013 года на различных площадках крепости проходит фестиваль с одноименным названием «Владивостокская крепость». Он посвящен комплексу уникальных долговременных оборонительных сооружений, построенных в конце XIX — начале XX веков во Владивостоке и его окрестностях. Здесь, под открытым небом, на территории, пропитанной историей, духом патриотизма и гордости за Россию, можно погрузиться в атмосферу далеких лет, побывать в военном лагере, в военном госпитале, поучаствовать в соревнованиях и конкурсах. Мужчины почувствуют себя офицерами, переодевшись в военную форму, а прекрасные дамы сопровождают их до ближайшего каземата для совместной фотосессии.

Наиболее насыщенный список экскурсионных маршрутов представляет Владивостокский диггер-клуб (ВДК). Владивостокский диггер-клуб (ВДК) приглашает на военно-исторические экскурсии по южному рубежу обороны Владивостока – на остров Русский. С экскурсантами работают профессионалы: экскурсоводы-диггеры с 11-летним опытом работы на острове. Вниманию предлагаются 14 основных вариантов экскурсионных программ, на весь день, на полдня и вечерние. Маршруты включают от 1 до 4 экскурсионных объектов (возможна остановка на обед), а также обзорную экскурсию в пути. На выбор предлагаются следующие объекты показа (к сведению, военно-исторических объектов на острове как минимум 93):

Таблица 1

Объекты показа в экскурсиях, предлагаемые Диггер-клубом

Тип объекта	Название объекта
а) музейные и отреставрированные	знаменитая Ворошиловская береговая батарея №981 (филиал музея Тихоокеанского флота)
	батарея Новосильцевская Владивостокской крепости с новыми макетами орудий
б) полностью заброшенные	форт №9 (крупнейший и лучше всех сохранившийся форт острова, под землей пройдём около 1,2 км, прекрасные виды с вершины на ближайшие острова)
	форт №10 (сохранившиеся рубки дальногомера и управления огнем, красивые виды с сопки, рядом позиция батареи 982)
	форт №11 (вытянутый по горизонту, виды на бухту Холуай и Ворошиловскую батарею)
	форт №12 (необычная конструкция укреплений, единственная в крепости подземная фресковая православная икона)
	батарея Великокняжеская 1909-13 гг. (с подземными подбрустверной галерей и по-

гребями боезапаса, с позиции красивый вид на открытое море)
батарея 902 и ее командный пункт (зброшенные подземелья)
батарея 982 и ее командный пункт (единственные в мире орудия МО-1-180, сохранившиеся на родной боевой позиции)
форт Поспелова 1903 г. (небольшие отлично сохранившиеся укрепления и подземная казарма, с форта открывается панорама кампуса ДВФУ, вид на мост, центр острова и бухты Новик и Труда
Подземный командный пункт Ворошиловской батареи (доступен верхний уровень
остров Шкота и его достопримечательности и бухты

Можно посетить только Ворошиловскую батарею и обзорную экскурсию по острову (по заявкам групп, или индивидуальным). Музей можно посетить и самостоятельно, но есть нюанс: экскурсии по батарее проводятся только по заранее согласованным заявкам, участвуя в поездке на батарею с Владивостокским диггер-клубом, подробнейшая экскурсия будет гарантирована [2].

Также очень хорошие и насыщенные экскурсии предлагаются на сайте острова Русский. Все эти экскурсии проводит опытный экскурсовод-историк, коренная островянка. Для каждого есть возможность подобрать особенную экскурсию.

Таблица 2

Маршруты, предлагаемые жительницей острова Русский

Экскурсии	Продолжительность	Стоимость	Маршрут
1	4 часа	1300руб.	Выезд из центра города Обзорная экскурсия по мостам Золотому и Русскому Пушки на Новосильцевской батарее Место силы – лабиринт из камней Музей «Ворошиловская батарея» Видовая площадка с видом на открытое море – ощутите себя на краю земли! Великокняжеская батарея Обратный путь по мостам в центр города
2	6 часов	1700 руб.	Выезд из центра города Обзорная экскурсия по мостам Золотому и Русскому Пушки на Новосильцевской батарее Место силы – лабиринт из камней Музей «Ворошиловская батарея» Видовая площадка с видом на открытое море – ощутите себя на краю земли! Великокняжеская батарея Памятник Артиллерийцам Здание, где жил великий главнокомандующий российской армии Л.Г.Корнилов Первая крепостная Электро-точка
			Храм постройки 1914г. По желанию обед (стоимость от 300 руб*), купание в море. Морская переправа на барже Канал Обратный путь по мостам в центр города.
3	7 часов	1800руб.	Выезд с ж.д. вокзала Небольшая экскурсия по городу Обзорная экскурсия по мостам Золотому и Русскому Пушки на Новосильцевской батарее Место силы – лабиринт из камней Музей «Ворошиловская батарея» Посещение последних сохранившихся в мире 180 мм дальнбойных орудий Военный дисциплинарный батальон Санаторий «Белый лебедь» - место, где добывают целебные грязи Обед - вкуснейший плов, изготовлен на свежем воздухе, а так же чай из трав Самый крупный форт южного побережья – форт №9 имени князя Рюрика, осмотр изнутри сооружений столетней постройки Обратный путь по мостам в центр города.

Экскурсия №4 (на своем авто)

Можно отправиться на экскурсию на своем автомобиле. В этом случае экскурсовод сядет в авто и организует индивидуальную экскурсию по Русскому острову. Стоимость 3 000 руб. за маршрут не более 7 часов [3]. Также подобные экскурсии предлагают туристские фирмы, такие как «Билетур». Вот какую экскурсию предлагает эта компания:

Военно-исторический маршрут на автобусе продолжительностью 4 часа, в ходе которого экскурсанты познакомятся с историей одного из самых уникальных фортификационных комплексов в мире - Владивостокской крепостью [4].

Таблица 3

Маршрут от компании «Билетур»

День	Программа
Суббота Воскресенье	Маршрут экскурсии: Центральная площадь - мосты через бухту Золотой Рог и пролив Босфор Восточный – Канал – кампус ДВФУ (обзорно) – Великокняжеская батарея – музей Тихоокеанского флота «Ворошиловская батарея» - Центральная площадь г. Владивостока.

В связи с открытием мостов, строительством новых дорог, во Владивостоке становится популярно катание на велосипедах. Жители и гости города в теплые дни выбирают на остров для того, чтобы заняться полезным видом спорта и полюбоваться на красоты и пейзажи острова. Так почему бы не совместить приятное с полезным и вместо того, чтобы просто так «прокатывать» по дорогам, выбрать определенный организованный маршрут?

Для тех, у кого велосипеда нет, на острове Русском, в кампусе ДВФУ работает велопрокат. Компания «Сам себе велосипед» работает с 2014 года и является наиболее популярной точкой проката. Они предлагают свои велосипеды не только на час, но и на целый день и даже на целые сутки. В залог необходимо будет, временно оставить документ удостоверяющий личность (паспорт, права) или залоговую сумму (5000-7000 руб. за один велосипед). Стоимость аренды 100 рублей/час или 500 рублей/день или 700 рублей/сутки [5]. Создание такого экскурсионного маршрута в первую очередь привлечет внимание молодежи города и края, что поможет развить внутренний туризм и воспитать в них патриотические чувства. Возможно и привлечение иностранных туристов, ведь для многих стран велосипед является основным средством передвижения.

Примерный план такого маршрута можно представить так:

- Данный маршрут больше подходит молодым и энергичным студентам в возрасте от 18 лет и хорошо подготовленным людям до 40 лет, находящиеся в хорошей физической форме;

- Активная часть экскурсии, то есть пробег на велосипеде составит 5 часов. Дни заказа экскурсии все кроме понедельника и вторника;

- Расчетная стоимость на группу не менее 10 человек.

По маршруту возможны такие объекты показа:

- Музей «Владивостокская крепость»;
- Мост «Золотой» через бухту Золотой Рог;
- Морское кладбище;
- Мост «Русский»;
- Новосильцевская батарея;
- Кампус ДВФУ;
- Музей «Ворошиловская батарея».

Примерная стоимость экскурсии на человека составит 1500-2000 рублей. Такая цена оптимальна на рынке туристских услуг. Такая экскурсия будет являться полезной и увлекательной, так как повествует об интереснейшем становлении и строительстве города и крепости Владивостока, а также является хорошей спортивной тренировкой и полезна для здоровья, что очень ценится в наше время. Возможно проведение велофестиваля во время проведения фестиваля «Владивостокская крепость». Это и объединит два массовых и интереснейших мероприятия, а также привлечет внимание большего количества людей.

В заключении можно сказать, что город Владивосток и остров Русский до сих пор остаются популярными благодаря своей истории. Строительство крепости означало, что город готов удерживать свои позиции и ни за что не падет под вражеским огнем. Яркий тому пример – сохранившиеся до наших дней, являются музеи и многочисленные форты города и острова. Владивостокская крепость – была и остается одной из самых известных крепостей востока России.

1 Дальневосточный геологический институт. Путешествие по Владивостоку. Исторические памятники Приморья [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fegi.ru/PRIMORYE/HISTORY/monum1.htm>

2 Владивостокский диггер клуб [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.vladdig.org/>

3 Экскурсии на остров Русский [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://russianisland.ru/>

4 Экскурсии от компании «Билетур» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://moscow.biletur.ru/tourism.asp?abc=5&id=313521>

5 Компания по прокату велосипедов «Сам себе велосипед» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://samsebevelo.ru/>

УДК 796/799

Разработка бизнес-плана строительства роллердрома на базе отдыха

Асеев Дмитрий Сергеевич,
бакалавр 4 курса, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка
E-mail: aseev91@list.ru; тел.: 89143216382
ул. Озерная 2, Приморский край, Россия 692903

Индустрия развлечений остается, по-прежнему, одной из самых прибыльных сфер бизнеса. Для правильного развития и ведения подобной предпринимательской деятельности нужно уметь четко рассчитывать эффективность использования финансовых, материальных, трудовых и интеллектуальных ресурсов в процессе реализации проекта и дальнейшего его функционирования. Для этих и некоторых других целей необходимо уметь правильно составлять бизнес-план. Этим обусловлена актуальность данной статьи.

Ключевые слова и словосочетания: Приморский край, индустрия развлечений, подростки, бизнес-планирование, туристы, предпринимательство, развитие, спорт.

Developing a business plan to build a recreation center rollerdrome

Aseev Dmitrii Sergeevich,
bachelor of the 4th year, Department of Management and Economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka,
Russia. Nakhodka

The entertainment industry is, still, one of the most profitable areas of business. For the true test of development and maintenance of such a business must be able to accurately calculate the efficiency of the use of financial, material, human and intellectual resources in the implementation of the project and its further functioning. For these and other purposes it is necessary to know how to prepare a business plan. This is due to the relevance of this article.

Keywords: Primorsky krai, the entertainment industry is, teens, business planning, tourists, business, development, sport.

Приморский край имеет самые высокие перспективы по развитию туризма среди субъектов Дальневосточного федерального округа. Это связано не только с изобилием памятников природы на территории края, но и с наиболее благоприятным климатом и более развитой транспортной инфраструктурой края [1, с.60].

Туризм в Российской Федерации является важной и одной из динамично развивающейся отраслей экономики, источником дохода для бюджетов всех уровней, обеспечивает занятость населения, выступает действенным фактором социально-экономического развития регионов. Анализ современного состояния туризма показывает, что, несмотря на кризис, отмечается даже некоторый рост внутреннего туристского потока в России в 2009 г. на 1,6%, и по данным Минспорттуризма РФ он составил 32 млн. чел. [2, с.38].

Многие туристы в этом году переориентировались на российские курорты. Важнейшие факторы, обусловившие эту тенденцию – девальвация рубля и всплеск патриотических настроений, наблюдавшихся на фоне присоединения Крыма. Однако есть и другие важные факторы. Например, рекомендация сотрудникам некоторых силовых ведомств, госструктур и госкорпораций не покидать Родину во время отпуска. По оценке аналитиков АТОР, всего количество таких сотрудников совместно с членами их семей достигает четырех миллионов. Все они поехали на российские курорты. Результат такой «программы продвижения» российских курортов по итогам года – плюс 25-30% к прошлогоднему туристическому потоку.

К числу главных мотивов туризма относятся развлечения; без них не обходится ни одна поездка. Люди отправляются в путь за новыми незабываемыми впечатлениями, положительными эмоциями и острыми ощущениями. Для удовлетворения этих и других потребностей человека создаются средства развлечения, проводятся увеселительные мероприятия.

Строительство роллердрома в Приморском крае прекрасно подходит для достижения подобных целей и извлечения прибыли. Из года в год данное занятие приобретает всё большую популярность. У предпринимателя появляется возможность привлечения, как юных поклонников этого занятия, так и взрослых людей, которые занимаются этим уже долгие годы. Главной задачей является оборудование скейтпарка таким образом, что бы каждый получал максимальное количество возможностей развивать своё увлечение. Этот бизнес-план будет способствовать расчёту усилий и поспособствует пониманию ключевых моментов бизнеса. Роллердром должен

быть оборудован ровными дорожками, которые покрыты специальным покрытием. На дорожках должны отсутствовать ямы и сколы. Помимо этого нужно специализированное оборудование, с помощью которого скейтбордист мог бы выполнять различные акробатические трюки и быть максимально защищённым от увечий.

Роллердром – это специально построенная площадка для людей, занимающихся экстремальными видами спорта, чтобы кататься и совершенствовать трюки. Он может включать в себя такие фигуры, как рампы, разгонки, перила, фанбоксы, пирамиды, ступеньки и другие фигуры для выполнения трюков. Роллердромы могут быть как частными, так и общественными. Частные роллердромы (как в нашем случае) чаще всего платны, тогда как общественные в основном свободны от пошлин за вход. Многие частные роллердромы строятся в специальных помещениях, таких как площадки для катания на роликовых коньках, складские помещения, стадионы, особенно это актуально в странах с холодными зимами. Как правило, муниципальные роллердромы почти всегда строятся под открытым небом.

Роллердром решит значительное количество проблем:

- занятость детей спортом на специальных площадках, а не на улицах и проезжей части;
- молодёжь будет заниматься спортом в цивилизованных условиях, что приведёт к увеличению желающих встать на роликовые коньки и скейтборд;
- уменьшится количество «экстрималов», которые являются угрозой для прохожих;
- ещё одно развлечение для туристов, проводящих отдых в Приморском крае.

Проект организации функционирования роллердрома будет осуществлять деятельность по прокату спортивного инвентаря и сдачу в аренду площадки для катаний на роликовых коньках, велосипедах «BMX» и скейтбордах.

Итак, основные статьи расходов на открытие роллердрома:

- регистрация юр. лица — около 20 т. р.,
- аренда помещения — от 60 т. р.,
- затраты на ремонт — около 40 т. р. (и больше, в зависимости от первоначального состояния помещения),
- постройка рампы — от 80-100 т. р.,
- музыкальная аппаратура — около 80 т. р.,
- зарплата персоналу — от 50-60 т. р.,
- затраты на рекламу — около 15 т. р.

К этому добавляются расходы на уплату налогов, непредвиденные расходы и затраты на доработку зала уже после его открытия. Как показывает опыт владельцев роллердромов, для создания такой площадки понадобится от 450 т. р.

При средней посещаемости в 80-100 человек в день во время сезона (как правило, это период с осени по весну) все вложения в открытие скейтпарка окупаются в первые 3-4 месяца за счет взимания платы за вход, сдачи в аренду снаряжения, платных занятий с инструктором и т. д.

Целевой аудиторией проекта является молодёжь, занимающаяся агрессивными видами спорта. Будущее нашей страны – сильная, здоровая, ведущая активный образ молодёжь, имеющая свободу и адекватные условия для реализации своих потребностей в спорте. Более подробно сегментацию посетителей по возрастной категории можно рассмотреть на рисунке 1:

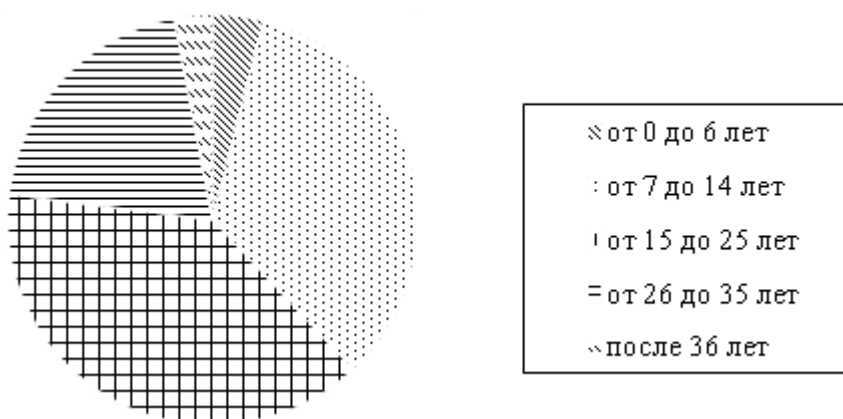


Рисунок 1 - Сегментация посетителей по возрастной категории

В посёлке Ливадия и Южно-Морском Приморского края проживает (по данным на 2012 год) 18 961 человек, более 25 % (4 500 человек) – дети и подростки.

В 2012 году в Приморском крае по оценочным данным объём внутреннего туризма составил порядка 740 тыс. туристских поездок, из них – 20 тыс. человек отдыхают в Ливадии. Дети и подростки занимают около 40% от всего количества туристов, а это примерно 8 тыс. человек. Следовательно, на летний сезон года будет достаточно молодёжи и это подразумевает огромные возможности для реализации проекта.

Роллердром решит значительное количество проблем:

- занятость детей спортом на специальных площадках, а не на улицах и проезжей части;
- молодёжь будет заниматься спортом в цивилизованных условиях, что приведёт к увеличению желающих встать на роликовые коньки и скейтборд;
- уменьшится количество «экстрималов», которые являются угрозой для прохожих;
- ещё одно развлечение для туристов, проводящих отдых в Приморском крае.

Проект организации функционирования роллердрома будет осуществлять деятельность по прокату спортивного инвентаря и сдачу в аренду площадки для катаний на роликовых коньках, велосипедах «BMX» и скейтбордах.

Итак, основные статьи расходов на открытие роллердрома:

- регистрация юрлица — около 20 т. р.,
- аренда помещения — от 60 т. р.,
- затраты на ремонт — около 40 т. р. (и больше, в зависимости от первоначального состояния помещения),
- постройка рампы — от 80-100 т. р.,
- музыкальная аппаратура — около 80 т. р.,
- зарплата персоналу — от 50-60 т. р.,
- затраты на рекламу — около 15 т. р.

К этому добавляются расходы на уплату налогов, непредвиденные расходы и затраты на доработку зала уже после его открытия. Как показывает опыт владельцев роллердромов, для создания такой площадки понадобится от 450 т. р.

При средней посещаемости в 80-100 человек в день во время сезона (как правило, это период с осени по весну) все вложения в открытие скейтпарка окупаются в первые 3-4 месяца за счет взимания платы за вход, сдачи в аренду снаряжения, платных занятий с инструктором и т. д.

Спортивно-развлекательный комплекс роллердром будет соответствовать настоящим стандартам устанавливаемой классификации физкультурно-оздоровительных и спортивных услуг, общие требования, требования безопасности услуг, включая методы их контроля. Требования настоящего стандарта распространяются на организации и индивидуальных предпринимателей, оказывающих физкультурно-оздоровительные и спортивные услуги.

Стандарты:

ГОСТ 12.1.004-91 Система стандартов безопасности труда. Пожарная безопасность. Общие требования.

ГОСТ 12.1.005-88 Система стандартов безопасности труда. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны.

ГОСТ Р 12.4.026-2001 Система стандартов безопасности труда. Цвета сигнальные, знаки безопасности и разметка сигнальная. Назначение и правила применения. Общие технические требования и характеристики. Методы испытаний.

1. Барзыкин Ю.А. Роль туризма в модернизации экономики российских регионов / Ю.А. Барзыкин // Материалы международной научно-практической конференции - Петрозаводск-Кондопога. - 2010 - С.38-41.

2. Мартышенко Н.С. Исследование структуры потребления туристских продуктов в Приморском крае / Н.С. Мартышенко// Региональная экономика. Теория и практика. – 2010 – С.60-68.

УДК 379.85

Проблема организации культурных программ в туризме Приморского края (на примере ООО «Каникулы»)

Ахременко Светлана Дмитриевна,

бакалавр 4 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

Россия. Владивосток

E-mail: skorost_sveta@mail.ru; тел.: 89146680240

ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Популяризация и развитие культурного направления являются важным направлением в сфере регионального туризма в России. В данной работе были рассмотрены вопросы организации культурных программ по Приморскому краю на примере туристской компании «Каникулы» г. Владивостока. Анализ деятельности организации «Каникулы» позволил сделать вывод о том, что в настоящее время компания успешно реализовывает широкий ассортимент туристских программ. Однако, туристская компания «Каникулы» нуждается в разработке и совершенствовании новых культурных программ тура.

Ключевые слова и словосочетания: турпродукт, культурный туризм, конкурентоспособность, спектр услуг, тур, культурные программы, международные отношения, внутренний туризм, въездной туризм.

The problem of organization cultural programs in tourism of Primorsky region (on the example of LLC «Kanikuly»)

Ahremenko Svetlana Dmitrievna,
bachelor of the 4th year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok state University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Promotion and development of cultural areas are an important area in the field of regional tourism in Russia. In this paper we have discussed the organization of cultural programs in the Primorsky region Territory for example, tourist company «Kanikuly» in Vladivostok. Analysis of the organization «Kanikuly» led to the conclusion that at present the company successfully implements a wide range of tourist programs. However, the tourist company «Kanikuly» in need of improvement and development of new cultural program of the tour.

Keywords: *tourist product, cultural tourism, competitiveness, range of services, tour cultural programs, international relations, domestic tourism, inbound tourism.*

Во всём мире наблюдается динамичное развитие культурного туризма, идёт увеличение использования культурных ресурсов. Туристические поездки с культурно-познавательными целями приобретают широкую популярность. Новое понимание культуры в общественном развитии расширяет перспективы культурного туризма как ресурса регионального развития, а также влияния на социально-культурную сферу, экологию, экономическую деятельность и международные отношения [3, с. 240].

Актуальность данного исследования основана на тенденции развития и популяризации культурного аспекта в сфере туристского регионального бизнеса. Целью данной работы является изучение проблемных вопросов в организации культурных программ по Приморскому краю. Предмет исследования – деятельность туристической компании ООО «Каникулы» г. Владивостока. Соответственно, объектом исследования, в данном является вопрос организации культурных программ в ООО «Каникулы».

В соответствии с поставленной целью были сформулированы следующие задачи:

- изучить основные аспекты деятельности и дать характеристику туристской компании ООО «Каникулы», в том числе проанализировать их возможности по организации культурных программ;
- рассмотреть основные критерии конкурентоспособности предприятия и выявить проблемы организации культурных программ.

ООО «Каникулы» работает на рынке туристических услуг с 1998 года. Начав свою деятельность с области внутреннего туризма, шаг за шагом компания осваивала новые направления. В результате, компания приобрела прочные деловые связи с российскими и иностранными партнерами, разработала и успешно реализовала широкий ассортимент туристических программ, выработала гибкую ценовую политику. В настоящее время ООО «Каникулы» является многопрофильным туроператором, что подтверждает Свидетельство о внесении сведений о туроператоре в Единый Федеральный реестр Туроператоров (Реестровый номер: МТЗ 000317) [1]. В сфере выездного туризма компания является лидером по азиатско-тихоокеанскому направлению (Китай, Таиланд, Вьетнам, Гонконг, Индонезия и др.), реализует туристические пакеты по странам Европы, Северной Америки, Ближнего Востока, Средиземноморья.

В сфере внутреннего и выездного туризма, ООО «Каникулы» предлагает весь спектр услуг по приему и комплексному обслуживанию туристов во Владивостоке и Приморском крае, организует экологические туры по Дальнему Востоку России, маршруты выходного дня реализует путевки на базы отдыха Приморья и детские оздоровительные лагеря. Сотрудниками компании являются опытные специалисты в своей области [2].

Потребителями туристической фирмы ООО «Каникулы» являются жители г. Владивостока, Приморского края и международные клиенты разной возрастной категории и разного социального статуса, но в основном это люди среднего достатка. Туристическая компания ООО «Каникулы» организует рекреационные, познавательные, культурные, лечебно-оздоровительные туры, реализует путевки на базы отдыха и детские оздоровительные лагеря, как по Приморскому краю и России, так и за рубеж, соответственно в услугах данной фирмы нуждаются люди различного класса.

Наиболее интенсивная конкуренция наблюдается между отраслевыми туристскими предприятиями – между оптовыми и розничными туроператорами и турагентствами. На сегодняшний день степень конкуренции в Приморской туротрасли очень высока. По подсчетам, к 2014 году было зарегистрировано около 240 турфирм в городе Владивостоке и около 280 в Приморском крае, которые осуществляют не только турагентскую, но и туроператорскую деятельность в различных направлениях. Между всеми этими предприятиями идет борьба за каждого клиента, активная конкуренция в качестве обслуживания, компании часто работают по себестоимости с целью снижения цены турпродукта. Безусловно турфирма ООО «Каникулы» имеет большое количество конкурентов, которые в некотором роде затрудняют выход турфирмы на первый план.

Основными конкурентами на рынке города Владивостока в осуществлении культурных программ по Приморскому краю являются: ООО «Мирабель тур», ООО «Восток Интур» и ООО «Билетур». Количественное соотношение культурных туров на представленных предприятиях показано на рисунке 1.

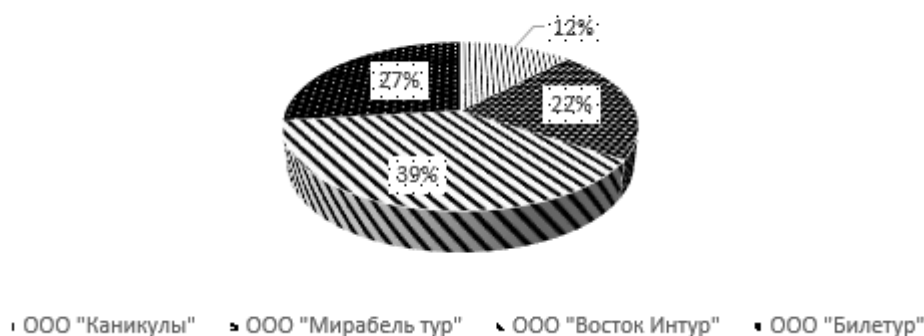


Рисунок 1 – Процентное соотношение количества культурных туров

Исходя из процентного соотношения количества культурных туров, можно определить, что лидирующую позицию в этом направлении деятельности занимает туристическая компания ООО «Восток Интур».

Характеристика в процентном соотношении количества культурных экскурсий, предоставляемых на рынке г. Владивостока и Приморского края показана на рисунке 2.

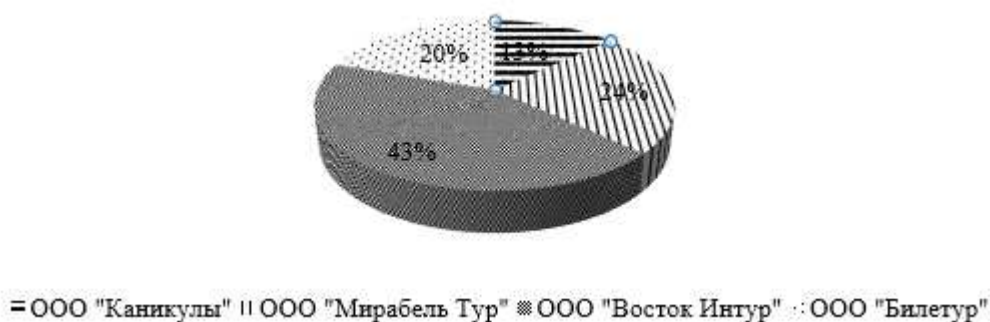


Рисунок 2 – Процентное соотношение количества культурных экскурсий

На основании количественного проведенного анализа можно сделать вывод, что лидером в двух направлениях деятельности на рынке Приморского края по предоставлению культурных экскурсий и культурных туров, является туристическая компания ООО «Восток Интур».

Таким образом, ООО «Каникулы» нуждается в разработке новых культурных программ тура для привлечения дополнительных потоков туристов.

Чтобы выявить сильные и слабые стороны деятельности туристической компании ООО «Каникулы» был проведен SWOT-анализ проблем и возможностей организации культурных программ в ООО «Каникулы».

Таблица 1

SWOT-анализ проблем и возможностей организации культурных программ в ООО «Каникулы»

<p>Преимущества</p> <ul style="list-style-type: none"> - Наличие экскурсионных культурных туров - перспективы развития культурных туров в г. Владивостоке и Приморском крае 	<p>Недостатки</p> <ul style="list-style-type: none"> - Недостаточный ассортимент предлагаемых культурных программ - Недостаточный ассортимент предлагаемых экскурсионных программ
<p>Возможности</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокий культурный потенциал г. Владивостока и Приморского края, т. е. возможность формирования большого ассортимента туров 	<p>Угрозы</p> <ul style="list-style-type: none"> - значительные затраты на реализацию культурных программ - затраты на продвижение и рекламу - возможная невостребованность на рынке Приморского края

Исходя из проведенного SWOT-анализа, можно сделать вывод, что культурные программы в ООО «Каникулы» развиты незначительно. Это обуславливается прежде всего недостаточным спросом и высокими затратами на продвижение и рекламы самих туров. Тем не менее, высокий культурный потенциал г. Владивостока и Приморского края говорит о том, что турфирмам, в том числе и ООО «Каникулы» необходимо расширять ассортимент предлагаемых культурных маршрутов и туров, и каналы продвижения данных туров.

Таким образом, проблемы организации культурных туров в ООО «Каникулы» связаны, прежде всего, с высокой конкуренцией культурных программ на рынке г. Владивостока и Приморского края, а также неболь-

шим ассортиментом культурных туров и недостаточной рекламной кампанией, что обуславливает малую информированность населения о предлагаемых культурных турах.

1. Единый федеральный реестр туроператоров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://russiatourism.ru/>
2. Официальный сайт ООО «Каникулы» г. Владивосток [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kanikuly.vl.ru>
3. Сенин В.С. Организация международного туризма: Учебник. - М.: Финансы и статистика, 2003 г. – С. 400.

УДК 379.851

Современные аспекты рекламной деятельности в условиях функционирования предприятий туризма и сервиса (на примере ЗАО «Интурист» г. Спасск-Дальний)

Барабанов Максим Игоревич,
специалист 5 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: frlucky@mail.ru; тел.: + 79644403295
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Магалиш Татьяна Леонидовна,
доцент, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: Tatyana.Magalish@vvsu.ru; тел.: +79024800876
пр-т Красного Знамени, 98-70, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Современные аспекты рекламной деятельности в условиях функционирования предприятий туризма и сервиса представлены региональными особенностям АТР, несмотря на сложную экономическую ситуацию в нашей стране приморский край обладает уникальными возможностями для развития туризма и сервиса. Актуальность проблемы регулирования международной миграции населения затрагивает сферу туризма, которая находится в поиске эффективной рекламы для привлечения туристов в регион Приморья, что становится одним из важных приоритетов туристской деятельности.

Ключевые слова и словосочетания: эффективная реклама, объекты туризма, культурное наследие, этнос, информационные технологии, коммуникации.

Modern aspects of advertising in the functioning of tourism and service enterprises (for example JSC «Inturist» in Spassk-Dalniy)

Barabanov Maksim Igorevich,
specialist of the 5th year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Magalish Tatyana Leonidovna,
Associate Professor, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Modern aspects of advertising in the functioning of tourism enterprises and service represented by regional peculiarities ATP, despite the difficult economic situation in our country coastal region has unique opportunities for the development of tourism and service. The urgency of the problem of the management of international migration affects the tourism industry, which is in search of effective advertising to attract tourists to the region of Primorye, which is becoming one of the most important priorities of tourist activities.

Keywords: effective advertising, tourism facilities, cultural heritage, ethnicity, information technology, communications.

Туристский потенциал охватывает все структурные и функциональные ресурсы, обуславливающие развитие туризма на некоторой территории. Туристские достопримечательности поддерживаются либо

дополняются элементами туристской инфраструктуры (пешими или конными маршрутами, тропами, бассейнами, спортивными сооружениями, гостиницами оригинальной архитектуры и т.п.) и транспортной доступности.

«...Приморский край как один из наиболее привлекательных туристских объектов России является еще стратегическим инструментом устойчивого регионального развития - это фактор сохранения единого экономического и культурного пространства страны (наличие уникальных экосистем, сохранивших эндемичные и реликтовые виды; биоразнообразие и туристическая привлекательность ландшафтов; разнообразные рекреационные ресурсы; транссибирская железнодорожная магистраль; наличие крупных морских и речных портов)...» [1, 4]. Прежде всего, это географическое и геополитическое положения края в Азиатско-Тихоокеанском регионе.

Нами проведено исследование современных аспектов рекламной деятельности в условиях функционирования предприятий туризма и сервиса (на примере ЗАО «Интурист» г. Спасск-Дальний).

Так, Спасск-Дальний (до 1930 Спасск), город в Российской Федерации, Приморский край, расположен на Приханкайской низменности, в 20 км от озера Ханка, в 243 км к северо-востоку от Владивостока. Железнодорожная станция. Районный центр. Население 55,4 тыс. человек (2001). Основан в 1886[4]. В городском округе имеется более 10 туристических компаний, либо их филиалов, 3 транспортных предприятия, занимающихся и имеющих возможность заниматься транспортным обслуживанием туристов.

В статье приведены результаты анализа потребительских предпочтений на рынке туристических услуг г. Спасск-Дальний, в котором актуальность приобретают вопросы «Кто основной потребитель производимых организацией услуг?» и «Определить особенности выбора потребителем организации, предоставляющей услуги? В этой связи нами проведено анкетирование и интервьюирование потребителей, было проанкетировано и опрошено 62 человека. Значительная часть потенциальных потребителей туристических услуг это люди, которые имеют — 54,5 % (49,5 % — одиноких) и женщины с детьми — 51,5%. Цели приобретения туристических услуг мужчинами и женщинами представлены на табл. 1.

Таблица 1

Распределение ответов респондентов на вопрос «Назовите основную цель приобретения услуги»

Семейное положение респондентов	Цель приобретения	
	Для семьи, %	Для личных нужд, %
Одинокие	25	75
Семейные	80	20

Так, 75% респондентов констатировали, что потребление туристской услуги только способствовало удовлетворению своего желания (объем информации об услуге, необходимой потребителю, зависит от уровня его образования (табл. 2, 3)).

Таблица 2

Образование респондентов

Образование респондентов	Удельный вес, %
Высшее	15,0
Неоконченное высшее	24,0
Среднее	30,9
Неоконченное среднее	30,1

Наибольший объем информации необходим потребителям со средним уровнем образования (30,9 %) и с неоконченным высшим образованием (30,1%). «Маркетинг взаимоотношений» наиболее эффективен – выбор организации и объекта покупки, и источник получения этой информации.

Уровень образования определяет политику туристской компании, так как потребители с высшим образованием на первое место ставят информацию, полученную от родственников и друзей, работников сферы услуг. Среднее и неоконченное среднее образование оказывает влияние на формирование представлений о туризме и сервисных услугах на основе рекламы по телевидению, в журналах и от родственников, друзей информацию.

Проведенное нами анкетирование показало, что средний процент предпочтения данного источника получения информации составил 9,7 %, что указывает на малую востребованность у населения города источник информации, как газетные публикации (статьи, объявления и т.д.).

Информация по результатам анкетирования респондентов на вопрос «Соответствует ли объем информации о приобретаемой туристической услуге вашим потребностям?», «Предпочтения в источниках получения информации в зависимости от образования» приведены (табл.3, 4).

Таблица 3

Распределение ответов респондентов на вопрос «Соответствует ли объем информации о приобретаемой туристической услуге вашим потребностям?»

Образование респондентов	Объем информации о туристической услуге, %		
	Большой	Незначительный	Не нужна
Неоконченное высшее	30,3	30,1	39,6
Высшее	28,5	60,5	11,1
Среднее	49,9	33,1	17
Неоконченное среднее	65	25	10

Таблица 4

Предпочтения в источниках получения информации в зависимости от образования

Образование респондентов	Виды источников информации, в % *							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Неоконченное высшее	10,1	8,6	0	0	22,3	34,3	24,7	0
Высшее	5,3	11,6	9,5	1,1	11,6	33	24,6	5,3
Среднее	9,1	1,7	0	7,1	19,9	36,1	28,1	1
Неоконченное среднее	0	21	0	14,3	34,3	31,4	0	0
Неоконченное высшее	10,1	6,6	0	0	20,2	30,3	29,8	0

* Примечание: 1 — реклама в журнале; 2 — реклама в газете; 3 — статья в журнале; 4 — реклама по радио; 5 — реклама по телевидению; 6 — рекомендации друзей и родственников; 7 — рекомендации работников сферы услуг; 8 — информация, полученная по почте.

Выводы. В городском округе Спасск-Дальний не создана конкурентоспособная туристско-рекреационная отрасль, обеспечивающая спрос потребителей на удовлетворение своих потребностей в туристско-рекреационных услугах, значительный вклад в социально-экономическое развитие городского округа за счет увеличения доходной части местного бюджета, притока инвестиций, увеличения числа рабочих мест, улучшения здоровья населения, сохранения и рационального использования культурно-исторического и природного наследия.

Поэтому в соответствии со статьей 179 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом Российской Федерации от 24 ноября 1996 года №132-ФЗ «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации», Уставом городского округа Спасск-Дальний утверждена муниципальная целевую программу «Развитие туризма на территории городского округа Спасск-Дальний» на 2011-2016 годы. Выполнение муниципальной целевой программы будет способствовать: дальнейшему развитию экономического потенциала городского округа: увеличение доходной части бюджета городского округа, укрепление смежных отраслей экономики, социальной сферы городского округа, создание новых рабочих мест; созданию туристического продукта городского округа; притоку в городской округ туристов [4]. Рекламная кампания в этом направлении должна принести позитивные результаты в деятельности организации ЗАО «Интурист» г. Спасск-Дальний.

1. Квартальнов В.А. Стратегический менеджмент в туризме, современный опыт управления / В.А. Квартальнов // М.: Финансы и статистика, 2000. – С.320.
2. Кузенкова В.О. Влияние финансов домашних хозяйств на развитие туристско-рекреационного комплекса. дисс. канд. экон. наук. / В.О. Кузенкова // М., 2014. 149 с.
3. Официальный сайт администрации Приморского края [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://primorsky.ru/>
4. Российская газета [Электронный ресурс] / Сайт Российской газеты. – Режим доступа: <http://www.rg.ru/2013/11/27/stolypin.html>

УДК 338.48

Роль туризма в модернизации Вьетнама

Березницкая Виктория Вячеславовна,
бакалавр 2 курса, кафедра сервиса и туризма
Дальневосточный федеральный университет
Россия, Владивосток

E-mail: ms.vikulya6662442@mail.ru; тел.: +79244305291
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690091

Кожушко Евгений Владимирович,
бакалавр 2 курса, кафедра электроэнергетики
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: acm95@yandex.ru; тел.: +79146627189
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690091

Туризму во Вьетнаме принадлежит роль одного из факторов социально-экономического роста. Формируя сферу занятости, привлекая туристов и инвестиции, в то же время туризм способствует сохранению традиционного облика страны, ее самобытности. Вьетнам как часть регионального туризма Юго-Восточной Азии обладает потенциалом для привлечения на свой рынок туристов из России. Социально-экономический прогресс во Вьетнаме обуславливает рост его туристской attractiveness.

Ключевые слова: Вьетнам, туризм, модернизация, культура, сохранение, потенциал.

Role of tourism in Vietnam`s modernization

Bereznickaya Viktoriya Vyacheslavovna,
bachelor of the 2nd year, Department of Service and tourism
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Kozhushko Evgenii Vladimirovich,
bachelor of the 2nd year, Department of Electric power engineering
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Tourism in Vietnam has the main role among other factors of socio-economic growth. Forming the employment, attracting tourists and investments tourism contributes to conserving the traditional look of the country, its identity. Being a part of regional tourism of South-East Asia Vietnam has capability for attracting Russian tourists. Socio-economic progress causes increase of its touristic attractiveness.

Keywords: Vietnam, tourism, modernization, culture, conservation, capability.

В настоящее время в мире сосуществует множество цивилизаций. Под цивилизацией понимается региональное пространство, наполненное особым культурным содержанием. Различают традиционные и современные цивилизации или, соответственно, Восток и Запад. В то же время сформировалась группа стран, которые относительно гармонично сочетают традиционный уклад жизни и самобытную культуру, будучи вовлеченными в процесс индустриальной модернизации. К числу таких стран можно отнести Республику Корея, Сингапур, Малайзию, Китай. Первой подобный опыт приобрела Япония эпохи Мэйдзи (1868-1912 годы). Суть происходящего отразилась в девизе: «восточная мораль – западная техника».

Вьетнам встал на путь модернизации сравнительно недавно – в 1989 году, когда был осуществлён переход на рыночную экономику. Долгое время процессу модернизации мешали колониальный характер национальной экономики, многочисленные политические проблемы (война за независимость 1945-1954 гг., гражданская война 1957-1975 гг., агрессия США, территориальный раздел страны). С середины 1970-х годов развитие Вьетнама происходило на основе социалистического планирования и в тесной связи с СССР и странами социалистического содружества. Кризис системы социалистического хозяйства на рубеже 1980-90-х годов затронул и Вьетнам. Создаются условия для принятия важных экономических решений. Вьетнамская экономика вступает на путь модернизации [2, с. 245].

После перехода СРВ к рыночной экономике прошло больше четверти века. Вьетнам за этот короткий по историческим меркам промежуток времени стал одной из самых динамично развивающихся стран. ВВП страны в период с 1990 по 2014 годы возрос с 6,3 млрд. долл. до 171,3 млрд. долл. [6]. В 2013 г. темпы промышленного роста достигли 5% против 3,5% общемировых темпов индустриализации [7]. В таблице 1 представлены основные экономические показатели Вьетнама в динамике.

Таблица 1

Основные экономические показатели Вьетнама в 1990-2014г

Год	1990	2001	2008	2014
ВВП, млрд. долл. США	6,3	33,6	77,4	171,3
ВВП на душу населения, долл. США	1501,1	2649,7	3907,1	5124,6
Темпы роста экономики, %	5,0	6,9	6,3	6,96
Уровень безработицы, %	12,3	6,3	4,7	4,4

Вместе с экономическими успехами, модернизация породила и социальные улучшения, такие как повышение уровня грамотности (до 93% в настоящее время), значительное повышение индекса развития человеческого потенциала (ИРЧП), который в период с 1990-2013 гг. вырос с 0,480 до 0,639[3].

Процесс модернизации и перехода на рыночные отношения способствовал втягиванию Вьетнама в международные связи, его интеграции с соседними странами. Так, в 1995 г. он стал участником АСЕАН. В 2007 г. вошел в ВТО. Вьетнам обрёл большое количество торговых партнёров, главными из которых являются США, КНР, страны Евросоюза и Япония. Открытость экономики способствовала привлечению иностранных инвестиций. Их объем с 1990-х гг. по настоящее время превысил 90 млрд. долл. США, что составляет 15-16% от общих валовых инвестиций в экономику республики [4, с.2].

Вьетнам – в ряду тех стран, которым в условиях модернизации удалось сохранить самобытность и уникальную культуру. В силу особенностей исторического развития, Вьетнам подвергался влиянию Запада в годы французской колонизации, позже на него оказывали влияние социалистические государства, с которыми Вьетнам тесно сотрудничал в рамках Совета Экономической Взаимопомощи (СЭВ). Несмотря на это традиционная культура Вьетнама сохранила свою оригинальность, а влияние других стран и культур стало лишь дополнением к ней. По сей день в этой удивительной стране сохранилось множество памятников материальной и нематериальной культуры вьетов и других народов Вьетнама. Для современного модернизирующегося Вьетнама его достопримечательности воплотились в ценные туристские ресурсы.

Туризм, как форма международных экономических отношений, стал для Вьетнама одним из факторов модернизации. Обеспечивая занятость населения, туризм в то же время стал важным источником валютных поступлений. Развитие туризма способствовало трансформации экономики и ее структуры. Так, ныне доля сферы услуг в ВВП составляет 42,2% [7]. Туризм стал одной из основных отраслей современной вьетнамской экономики, составляя почти треть ВВП страны, привлекая иностранные инвестиции.

С 1995 г. количество туристских прибытий в страну увеличилось более чем в 5 раз (рис.1). На протяжении всего рассматриваемого периода наблюдался неуклонный рост туристского потока за некоторыми исключениями, причинами которых стали инфекционные болезни (2003 г.) и мировой финансовый кризис (2008 - 2009 гг.). Однако международный туризм Вьетнама характеризуется устойчивостью и ускорением темпов роста в посткризисный период (с 2010 г.). В 2014 г. Вьетнам посетили около 7,9 млн иностранных туристов [1]. Это 0,7% общемирового потока. Однако в 1995 г. доля Вьетнама в международном туризме составила лишь 0,2%. За 20 лет позиции страны на рынке международного туризма укрепились в 3,5 раза. В то же время доля Вьетнама на туристском рынке Азиатско-Тихоокеанского региона достигла 13%. Он вплотную приблизился к десятке самых посещаемых стран региона. Основу въездного туристского потока во Вьетнам составляют туристы из КНР, Республики Корея, Японии, США, Камбоджи, Тайваня, России, Австралии. Вьетнам, как туристская дестинация, представляет интерес не только для соседних стран (что обусловлено географической близостью, относительно высокой транспортной доступностью, культурной общностью), но и для территорий иного цивилизационного пространства (Европа, США, Россия) в силу своей культурной контрастности.

Важную роль в развитии въездного туризма Вьетнама, а значит и для экономики в целом, дальнейшего развития страны могут иметь туристские потоки из России. В настоящее время доля российских туристов в общем количестве туристских прибытий во Вьетнам составляет менее 5% [1], [5]. С каждым годом количество россиян во Вьетнаме растет. В 2014 г. Россия в рейтинге стран по туристским прибытиям во Вьетнам поднялась на 7 место.

Нельзя утверждать, что поток российских туристов во Вьетнам будет возрастать даже в условиях непростых отношений России со странами ЕС. Население Российской Федерации, а значит и туристский спрос, сосредоточены в европейской части страны. Значительные расстояния, отсутствие прямых рейсов из российских регионов во Вьетнам, финансовые затраты на транспорт и отдых являются существенными препятствиями для массовых выездов россиян во Вьетнам. Кроме того, в выездном туризме жители российского центра будут сохранять ориентацию на страны Европы, Ближнего Востока, Северной Африки в силу географических и экономических причин.

Однако история развития международного туризма свидетельствует о постоянном расширении географии туристских поездок как глобальной тенденции. Туристский рынок становится все более диверсифицированным и разнообразным. Таким образом, российский туристский рынок может «открыть» Вьетнам как новое туристское направление.

Вьетнам находится в Юго-Восточной Азии. Основные цели его посещения туристами: пляжный отдых, экскурсионные (познавательные) туры. Аналогичное предложение характерно и для других стран этого региона – Таиланд, Малайзия, Филиппины, Индонезия, Камбоджа. Они располагаются в схожих природно-климатических условиях, имеют протяженную береговую линию, разнообразные пляжи, омываются водами теплых морей. Все страны относятся к развивающимся, отличаются общностью социально-экономических процессов и достигнутых результатов модернизации хозяйства. Для каждой из этих стран международный туризм – одно из приоритетных направлений развития национальных экономик.

Таким образом, конкуренция на региональном туристском рынке значительная. Для оценки места Вьетнама среди туристских стран Юго-Восточной Азии, была применена методика многопризнаковой типологии. Она позволяет выявить внутрорегиональные диспропорции в развитии социальных и экономических процессов. Сущность методики сводится к ранжированию отобранных показателей, суммированию рангов и выде-

лению групп территорий (стран), наиболее близких по особенностям социально-экономического развития – типов стран. Для исследования были отобраны показатели, характеризующие, прямо или косвенно, развитие туризма. Такие как – доходы от туризма, доходы от одного иностранного туриста, доходы от туризма на 1 кв. км площади, доля сферы обслуживания в ВВП и количество прибытий в расчете на 1 жителя страны (таблица 2). Особое внимание уделялось показателям интенсивности развития туризма, рассчитанным на душу населения или единицу площади.

Таблица 2

Показатели, объективно характеризующие развитие туризма по странам Юго-Восточной Азии

	Доходы от туризма, млрд. долл.	Доходы от 1 туриста, долл.	Доходы от туризма на 1 кв. км площади, долл.	Доля сферы обслуживания в ВВП, %	Доля занятости населения в сфере обслуживания, %	Количество прибытий в расчете на 1 жителя страны, чел.
Вьетнам	7,5	997	22 027	42,2	31,0	0,08
Таиланд	37,7	1688	73 871	44,2	48,2	0,33
Малайзия	21,0	809	61 637	48,1	53,5	0,84
Филиппины	4,9	1147	16 434	57,2	53,0	0,04
Индонезия	9,3	1176	5 224	39,1	47,9	0,03
Камбоджа	2,7	558	11 330	40,7	27,3	0,24
Мьянма	0,29	494	448,5	41,7	27,0	0,01

После ранжирования показателей составлена матрица (таблица 3), на основе которой выделены 2 группы стран. Первая группа – объединила страны, отличающиеся относительно более высокими показателями развития туризма: Таиланд, Малайзия, Филиппины, Индонезия. Все они – страны «новой индустриализации», «азиатские драконы», приступившие к модернизации экономик в начале 1980-х годов. Вторая группа – страны с относительно низкими социально-экономическими показателями и низким уровнем развития туризма: Камбоджа, Мьянма, Вьетнам. Камбоджу относят к «четвёртому миру», это одна из беднейших стран. В Мьянме действует режим военного правления. Вьетнам долгое время преодолевал проблемы войн, экономической отсталости, гражданской разобщённости, территориального раздела. Поэтому отправной точкой развития международного туризма в стране следует считать начало 1990-х годов. Политика реформ и «открытых дверей» в экономике обусловили для Вьетнама относительно лучшие условия для развития туризма, чем в других странах той же группы.

Таблица 3

Ранжирование показателей, объективно характеризующих развитие туризма по странам Юго-Восточной Азии

	Доходы от туризм, млрд. долл.	Доходы от 1 иностранного туриста, долл.	Доходы от туризма на 1 кв. км. Площади, долл.	Доля сферы обслуживания в ВВП, %	Доля занятости населения в сфере обслуживания, %	Количество прибытий в расчете на 1 жителя страны, чел.	Итого
Вьетнам	1	2	1	1	1	1	7
Таиланд	3	3	3	1	3	2	15
Малайзия	2	1	3	2	3	3	14
Филиппины	1	2	1	3	3	1	11
Индонезия	1	2	1	1	3	1	9
Камбоджа	1	1	1	1	1	1	6
Мьянма	1	1	1	1	1	1	6

Большое значение для развития международного туризма имеет общая социально-экономическая ситуация. Указанная выше методика была повторно использована для исследования пространственной социально-экономической дифференциации в Юго-Восточной Азии и места Вьетнама в социально-экономическом комплексе региона. Для данного исследования были отобраны показатели развития хозяйства, социально-демографической сферы, качества жизни населения (таблица 4).

Таблица 4

Социально-экономические показатели стран Юго-Восточной Азии

	ВВП на душу населения, долл. США	Больничные койки на 1000 чел.	Количество врачей на 1000 чел.	Уровень распространённости ВИЧ срединаселения, %	Обеспеченность питьевой водой, %	Население за чертой бедности, %	Уровень безработицы, %	Средняя ожидаемая продолжительность жизни, лет	Грамотность, %	Темпы роста населения, %	Рождаемость на 100 чел., %	Смертность на 100 чел., %	ИРЧП
Вьетнам	4,000	2,2	1,22	0,4	95	11,3	1,3	73	93,4	1	16,96	5,93	0,617
Таиланд	9,900	2,1	0,3	1,1	95,8	13,2	0,7	74	93,5	0,35	11,26	7,72	0,722
Камбоджа	2,600	0,7	0,23	0,8	71,3	20	0,3	64	73,9	1,63	24,4	7,78	0,769
Малайзия	17,500	1,8	1,2	0,4	98,6	3,8	3,1	75	93,1	1,47	20,6	5	0,654
Филиппины	4,700	1	1,15	0,1	91,8	26,5	7,4	72	95,4	1,81	24,24	4,92	0,543
Индонезия	5,200	0,6	0,2	0,4	84,9	17,7	6,6	72	92,8	0,95	17,04	6,34	0,498
Мьянма	1,700	0,6	0,5	0,6	85,7	32,7	5,2	66	92,7	1,03	18,65	8,01	0,629

С помощью методики многопризнаковой типологии была проведена дифференциация туристских дестинаций Юго-Восточной Азии. Первая группа, отличающаяся лучшими показателями социально-экономического развития, включает Малайзию. Вторую группу образуют Вьетнам, Таиланд, Филиппины. Отстающая в развитии Камбоджа и низкодоходная многонаселенная Индонезия вошли в третью группу.

Представляется, что относительно низкий социально-экономический статус Вьетнама выступает основным препятствием для развития туризма. Социально-экономический прогресс, несомненно, будет иметь благоприятные последствия для наращивания туристского потенциала страны. Нельзя утверждать, что Вьетнам станет направлением массового выезда для россиян. Нами было проведено сравнение стоимости туров во Вьетнам из различных субъектов Российской Федерации. Потенциальные туристские расходы жителей европейской части России при поездке во Вьетнам составят не менее 60 тысяч рублей. В то время как средняя стоимость туров для жителей дальневосточных регионов, как правило, не превышает 40 тысяч рублей. Но и для жителей центральной России Вьетнам вполне может стать популярным направлением за счет интереса к абсолютно новой и неизведанной для них азиатской культуре.

Социалистическая Республика Вьетнам за последние годы в ходе модернизации сделала огромный скачок в развитии. Это создало условия для развития туризма. В свою очередь туристический сектор, привлекая иностранные инвестиции, выступает новым фактором модернизации.

1. Вьетнамский Департамент по туризму. [Электронный ресурс] – Режим доступа – <http://vietnamtourism.gov.vn/>

2. Мазырин В. М. Экономическая модернизация во Вьетнаме: от индустриализации к инновационному этапу // Юго-Восточная Азия: актуальные проблемы развития. Вып. XVII. ЮВА в 2010-2011. ИВ РАН. М., 2012. с. 275.

3. Мировой Атлас данных. [Электронный ресурс] – Режим доступа – <http://knoema.ru/>

4. Нгуен Тхи Кам Тхо Влияние региональной интеграции на инвестиционные процессы во Вьетнаме// Диссертация на соискание учёной степени кандидата экономических наук. – М.: РЭУ им. Г. В. Плеханова, 2008 г.172 с.

5. Федеральное агентство по туризму. [Электронный ресурс] – Режим доступа – <http://www.russiatourism.ru>

6. Tradingeconomics – Экономические показатели. [Электронный ресурс] – Режим доступа – <http://ru.tradingeconomics.com/vietnam/indicators>

7. WorldFactbook Данные по странам мира на сайте ЦРУ США. [Электронный ресурс] – Режим доступа – <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/>

8. WorldTourismOrganization [Электронный ресурс] – Режим доступа - <http://www2.unwto.org/>

УДК 338.488.2

Совершенствование качества гостиничных услуг на примере ИП Киреева В.В. гостиница «Спорт», г. Партизанск

Бобкова Оксана Евгеньевна,
специалист 5 курса, кафедра дизайна и сервиса
*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка*
E-mail: ksunka55555@mail.ru; тел.: 89147166480
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692902

Руденко Людмила Лазаревна,
кандидат технических наук, доцент, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток*
E-mail: ludrudenko@inbox.ru; тел.: +74232404164
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В настоящее время отечественные гостиницы не отвечают современным требованиям рынка, что выражается в низком качестве услуг, низкой доходности предприятий, вызванных огромными издержками, связанными с эксплуатацией и управлением гостиницами. В тоже время наблюдается рост внутреннего и въездного туризма и, следовательно, растет потребность в средствах размещения, качестве предоставляемых услуг. Поэтому целью нашего исследования стало комплексное изучение качества гостиничных услуг на конкретном предприятии и разработка рекомендаций по их совершенствованию.

Ключевые слова и словосочетания: *качество, гостиничные услуги, методы оценки качества, совершенствование.*

Improving the quality of hotel services on the example of Kireeva V.V. hotel «Sport», city of Partizansk

Bobkova Oksana Evgenevna,
specialist of the 5th year, Department of Design and service
*Branch of Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka*

Rudenko Lyudmila Lazarevna,
Candidate of Technical Sciences, associate professor, tourism and hotel and restaurant business department
*Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok*

At present, domestic hotels do not meet modern requirements of the market, resulting in poor service, low profitability of enterprises, called-governmental huge costs associated with the operation and management of hotels. The aim of this study is: a comprehensive study of the quality of hotel services and a break-processing recommendations for their improvement in a particular enterprise.

Keywords: *quality, hotel services, quality assessment methods, perfect-tence.*

Качество товара, его эксплуатационная безопасность и надежность, уровень послепродажного обслуживания являются для современного покупателя главными критериями при совершении покупки и, следовательно, определяют успех или не успех фирмы на рынке [1]. Если рассматривать предприятия обслуживания с точки зрения динамики их развития, качество будет оказывать самое большое влияние на их жизнеспособность. Успешная реализация качественного продукта потребителю является главным источником существования предприятия [2]. Таким образом, качество сервиса имеет большое значение, как для покупателя, так и предприятия.

Целью исследования стало комплексное изучение качества гостиничных услуг и разработка рекомендаций по их совершенствованию на конкретном предприятии.

Объектом исследования является ИП Киреева В.В. гостиница «Спорт», г. Партизанск. Предмет исследования направлен на оценку и повышение качества гостиничных услуг в ИП Киреева В. В. гостинице «Спорт».

В начале работы был проведен сравнительный анализ основных гостиниц города Партизанск, с целью выявить позиции исследуемой гостиницы среди конкурентов, данные представлены в таблице 1.

Таблица 1

Сравнительная характеристика основных гостиниц г. Партизанск

Показатели	«Спорт» 2006	«Ажур» 2003	«Сучан» 2007
Юридический адрес	г. Партизанск, ул. Тургенева 9 - 16	г. Партизанск, ул. Садовая 6	г. Партизанск, ул. Гоголевская 8-61
Номерной фонд	18	15	9
Количество мест	32	28	22
Средняя цена, р.	900-2100	1300/3000	950/2500
Заполняемость - %	Низкий сезон-36-41 Средний сезон-48-56 Высокий сезон-60-63	Низкий сезон- 41-56 Средний сезон-43-58 Высокий сезон-62-70	Низкий сезон- 43-53 Средний сезон-48-54 Высокий сезон-55-60
Основной контингент клиентов	Спортсмены, деловые, профессиональные цели	С целью отдыха, служебные, деловые цели, командировки.	Культурно-познавательные, деловые цели, командировки
Набор основных услуг	Завтрак, упакованные ланчи, утренняя побудка, проживание с детьми (до 10 лет без предоставления дополнительного места, тренажерный зал, парковка, вызов такси, скорой помощи. Номерной фонд: одно-, двухместные, койко-место. В номерах: кондиционер, спутниковое телевидение, Wi-Fi, холодильник, набор посуды, чай и кофе, одноразовые гостевые приборы, фены, халаты и гостевые принадлежности.	Завтрак, вызов такси, парковка. Номерной фонд: стандартные, одноместные, двухместные, улучшенные номера. Отель оснащен системой кондиционирования и автономным горячим водоснабжением. В каждом номере гостиницы: спутниковое телевидение, телефон, мини-бар, ЖК телевизор. В ванной комнате – ванная, душ, фен, тапочки, халат и косметические наборы	Завтрак, парковка. Номерной фонд: Одноместный, Двухместный Полулюкс Люкс. В номерах: спутниковое телевидение, телефон, холодильник, набор посуды, в ванной комнате – ванная, душ, фен, тапочки, халат и косметические наборы

Как видно из таблицы 1, гостиничный рынок Партизанска представлен малыми гостиницами, что в настоящее время, является одним из приоритетных направлений развития гостиничного бизнеса как в России, так и за рубежом. Гостиница «Спорт» в основном направлена на предоставление услуг спортсменам, приезжающим на спортивные мероприятия в спортивный комплекс «Лидер» при гостинице. Ценовая категория трех гостиниц представлена сравнительно не высокой стоимостью на номера, в особенности, самые низкие цены представлены в гостинице «Спорт», что соответствует оптимальному соотношению цены и качества предлагаемых услуг и обеспечивает данному предприятию конкурентоспособность на рынке.

Одним из индикаторов успешной и качественной работы предприятия являются показатели загрузки номерного фонда. Рассмотрим годовую загрузку номеров ИП Киреева В. В. гостиница «Спорт» за 2014 год (рисунок 1)



Рисунок 1 – Колебания загрузки номеров по месяцам в гостинице «Спорт» за 2014 г.

На рисунке 1 видно, что на рынке гостиничных услуг присутствует ярко выраженная сезонность. Загрузка номеров достигает своего пика весной в апреле-мае, а также, осенью в сентябре-ноябре. В другие месяцы она значительно ниже. Спад в летний сезон можно объяснить чередой отпусков, а в зимний период командированных людей становится меньше из-за заморозки строительства. Средний процент загрузки номеров в течение года составляет 50,3 %, то есть ниже 70 %, что говорит о недостаточной загруженности номерного фонда и необходимости принятия мер по привлечению гостей для повышения рентабельности гостиницы. Следовательно, приходим к выводу, что гостинице «Спорт», необходимо сглаживать сезонность, привлекая гостей качеством и комфортом обслуживания.

Для получения более объективной оценки качества предоставляемых услуг гостиницей «Спорт», нами был проведен SWOT – анализ. Исходя из полученных данных, была составлена матрица SWOT-анализа, представленная в таблице 2.

Таблица 2

Матрица SWOT – анализа ИП Киреева В.В. гостиница «Спорт»

	Возможности	Угрозы
	1 Рост интереса к спортивному направлению, который приведет к увеличению спроса на рынке. 2 Ориентация сразу на несколько сегментов рынка, что приведет к расширению клиентской базы.	1 Уменьшение деловой активности по причине глобальных изменений внешней среды. 2 Спад в экономике 3 Вход на рынок конкурента и строительство им новой гостиницы спортивной направленности
Сильные стороны 1 Привлекательное расположение гостиницы при спортивном комплексе. 2 Наличие парковки и бесплатного интернета. 3 Оптимальное соотношение цены и уровня предлагаемых услуг. 4 Единственная гостиница в центре города, специализирующаяся на клиентах, прибывающих туда со спортивными целями	Возможности и сильные стороны 1 Повышенный интерес к спорту, сравнительно не высокие цены и расположение гостиницы при спортивном комплексе, привлекут спортсменов в гостиницу 2 Ориентация не только на спортсменов, а сразу на несколько сегментов рынка, что приведет к расширению клиентской базы.	Сильные стороны и угрозы 1 Увеличение темпов инфляции, спад в экономике приводит к снижению активности делового сегмента потребителей, но несмотря на это, клиенты, прибывшие туда со спортивными целями, могут сгладить данную ситуацию на рынке. 2 Удержать клиентов от перехода к конкуренту посредством сравнительно невысоких цен
Слабые стороны 1 Неудовлетворительное состояние дороги, ведущей к гостинице и неудобный подъезд. 2 Сравнительно узкий набор дополнительных услуг. 3 Отсутствие указателей с названием гостиницы и расстоянием до ее места расположения.	Слабые стороны и возможности Ввести новые дополнительные услуги для привлечения новых сегментов рынка, а также, для устранения конкурентных сил.	Слабые стороны и угрозы Неудовлетворительное состояние дороги ведущей к гостинице, отсутствие указателей и узкий набор дополнительных услуг влияет на появление конкурентов, также приводит к отставанию показателей качества от уровня аналогичных показателей у конкурентов.

Данные SWOT-анализа показали, что основными проблемами качества услуг ИП Киреева В.В. гостиница «Спорт» являются:

- неудовлетворительное состояние дорог, ведущих к гостинице и неудобный подъезд;
- сравнительно узкий набор дополнительных услуг;
- отсутствие указателей с названием гостиницы и расстоянием до ее места расположения.

Далее нами был проведен ABC-анализ оценки качества услуг гостиницы «Спорт». Метод строится по принципу классификации анализируемых ресурсов на 3 группы А, В и С. Группа А – самые важные ресурсы, локомотивы кампании, приносят максимальную прибыль. Группа В – ресурсы, которые обеспечивают хорошие стабильные продажи кампании. Данные ресурсы также важны для кампании, но могут моделироваться более спокойными и умеренными темпами. Группа С – наименее важная группа в компании. Обычно ресурсы группы С тянут компанию вниз или не приносят дохода.

Для проведения ABC-анализа, в качестве критериев оценки выбран ассортимент услуг гостиницы «Спорт» и объем продаж за 2014 год (таблица 3).

Таблица 3

ABC-анализ ассортимента услуг ИП Киреева В.В. гостиница «Спорт»

Ассортимент	Объем продаж за 2014 год (тыс.руб.)	Удельный вес продаж, (%)	Удельный вес ассортимента, (%)	Удельный вес ассортимента нарастающим итогом, (%)	Группа
Кафе	17520	47,11	10	10,00	А
Сейфовые ячейки	7400	19,90	10	20,00	А
Одноместный	2920	7,85	10	30,00	А
Койкоместо	2190	5,89	10	40,00	В
Тренажерный зал	1800	4,84	10	50,00	В
Двухместный	1460	3,93	10	60,00	В
Спортивный зал	1400	3,76	10	70,00	В
Услуги прачечной	1100	2,96	10	80,00	С
Праздничное оформление номеров	1000	2,69	10	90,00	С
Организация выездов, экскурсий	400	1,08	10	100,00	С
Итого	37190				

На основе данного анализа удалось выяснить, что наибольшую прибыль приносит группа А (самые важные ресурсы), гостинице следует обратить внимание на данную группу услуг, развивать их и совершенствовать.

Группа В (обеспечивает стабильные продажи, но в более умеренных темпах), является мало доходной, но имеет большой объем продаж. Услуги, входящие в данную группу стоит также развивать, постоянно обновлять и совершенствовать.

Услуги, входящие в группу С (наименее важные ресурсы, почти не приносящие доход), являются наименее востребованными. Данную группу стоит рассмотреть особо. Провести маркетинговые исследования, чтобы выяснить причину непопулярности, а также развивать и улучшать, использовать средства массовой информации для привлечения внимания клиентов.

В связи с выявленными проблемами, нами предлагаются следующие мероприятия по их решению:

- в целях устранения неудовлетворительного состояния дорог, ведущих к гостинице, следует провести ремонтные работы, так как дорога не везде имеет асфальтированную поверхность, местами присутствуют ямы и неровности;

- для повышения качества обслуживания следует установить дорожный знак «гостиница», или указатель, в виде стрелки, показывающий направление движения к гостинице и расстояние до ее местонахождения;

- в целях устранения угрозы со стороны конкурентов, необходимо ввести и разработать новые виды питания в кафе, а именно: внедрить «спортивное» питание, подобрать соответствующее меню в зависимости от вида спорта, возраста спортсменов, пожеланий врачей и тренеров команд. Блюда должны содержать много белка, сложных углеводов и клетчатки, также, стоит добавить различные полезные энергетические напитки, в виде всевозможных фрешей и смузи.

- повышением качества обслуживания спортсменов в гостинице, станет приобретение ортопедических матрасов. Так как спортсмены регулярно получают большую нагрузку на организм, им требуется полноценный отдых, матрасы способствуют снятию нервного и мышечного перенапряжения, после интенсивной тренировки. С их помощью можно обеспечить правильную фиксацию позвоночника, избежать смещения межпозвоночных

дисков. Кроме того, жесткий матрас дает возможность поддерживать на приемлемом уровне мышечный тонус, что является важным в период отдыха между соревнованиями.

Таким образом, мы приходим к выводу, что услуги, предоставляемые ИП Киреева В.В. гостиница «Спорт», нуждаются в совершенствовании. Исходя из данных исследований, были даны рекомендации по улучшению качества услуг гостиницы «Спорт», что позволит повысить удовлетворенность клиентов, тем самым, позволит сохранить внимание уже имеющихся и привлечь новых потребителей гостиничных услуг.

1. Исмаев Д.К. Маркетинг и управление качеством гостиничных услуг: Учеб. Пособие/ Д.К. Исмаев; Московская академия гостинично-ресторанного бизнеса при правительстве Москвы. – М.: ЮНИТИ, 2009.
2. Кобяк М.В. Управление качеством в гостинице: учебник / М.В. Кобяк С.С., Скобкин.– М.: Магистр, 2010.
3. Мальская МП. Туристический бизнес: теория и практика: учебник / МП. Мальская. – М.: Центр учебной литературы, 2007.

УДК 379.85

Стратегический анализ при формировании туристско-рекреационного кластера «Горный ключ» на территории Кировского муниципального района

Бойцова Евгения Алексеевна,
специалист 5 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: evgeshka_b.e.s@mail.ru, тел.: +79143381160
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В современных условиях роста конкуренции и нестабильности экономики, при формировании туристско-рекреационных кластеров, все большую актуальность приобретают вопросы, связанные с управлением туризмом на основе стратегического планирования и анализа. Эффективное планирование принятия стратегических решений и действий является важнейшей задачей при разработке проектов туристских кластеров в Приморском крае.

Ключевые слова и словосочетания: стратегическое планирование, стратегический анализ, туристско-рекреационный кластер, туризм.

Strategic analysis of the formation of tourist-recreational cluster «Mountain-key» on the territory of the Kirov municipal district

Boicova Evgeniya Alekseevna,
specialist of the 5th year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

In modern conditions, increased competition and economic instability, the formation of tourist and recreational clusters become increasingly important issues related to the management of tourism on the basis of strategic planning and analysis. Effective planning strategic decisions and actions is a major challenge in the development of projects of tourist cluster in the Primorsky Territory.

Keywords: strategic planning, strategic analysis, tourism and recreation cluster, tourism.

Туризм, в соответствии с рекомендациями ЮНВТО, следует рассматривать с точки зрения развития и управления на контролируемой, комплексной и устойчивой основе, с учетом применения основных принципов планирования [1]. В первую очередь, это связано с тем что управление туризмом на основе планирования создает экономические, социальные, экологические преимущества, не вызывая истощения туристских ресурсов.

Разработка и формирование туристско-рекреационных кластеров в условиях нестабильности экономики и роста конкуренции, требует грамотных маркетинговых решений по совершенствованию направлений развития [2, с. 47]. Следовательно, в последнее время особую актуальность приобретают вопросы, связанные с проблемами стратегического планирования в условиях формирующегося рынка туристских кластеров, а также стратегического планирования на уровне муниципалитетов и регионов.

Стратегическое планирование — процесс подготовки и принятия решений; формулировка целей и определенных путей их достижения; исследование последствий уже принятых или принимаемых решений; процесс разработки целей и направлений их достижения и т. п. [3, с 14. ;4, с. 75].

Стратегическое планирование широко применяется в туристской деятельности и, в частности, при разработке и формировании туристско-рекреационного кластера, так как способствует большей эффективности принятия стратегических решений и действий, что напрямую отражается на конкурентоспособности кластера [5, с. 39].

В процессе стратегического планирования выполняются следующие этапы [6, с. 82]:

1. Стратегический анализ
2. Целеполагание
3. Планирование

Следовательно, начальным этапом и одним из ключевых аналитических элементов стратегического планирования является стратегический анализ, который в значительной мере определяет стратегические возможности и выбор стратегий развития туристско-рекреационного кластера, позволяет частично снять неопределенность при принятии стратегических решений. Стратегический анализ – это комплексное исследование положительных и отрицательных факторов, которые могут повлиять на развитие туристского кластера в перспективе, а также на пути достижения стратегических целей [5, с. 42]. Стратегический анализ в индустрии туризма целесообразно проводить по следующим основным направлениям: анализ внешней и внутренней среды, определение сильных и слабых сторон, выявление целей и задач. При этом могут использоваться различные методы, позволяющие составить достаточно полную картину рынка или его части [6, с. 71].

Кировский муниципальный район расположен в 322 км от Владивостока по автодороге, которая связана с магистралью Хабаровск – Владивосток. Кировский район располагается в центральной части Приморского края. Район находится на берегу реки Уссури. Южная часть района граничит со Спасским и Яковлевским районами, на востоке – с Чугуевским, на севере – с Дальнереченским и Лесозаводским, на западе – с КНР [7]. Следовательно, выгодное географическое положение района предполагает большой приток иностранных туристов из Китая, что повышает привлекательность туристского кластера на международном рынке.

Кировский муниципальный район занимает 15 место по численности населения среди муниципальных районов Приморского края. Однако, учитывая данные Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Приморскому краю, за последние 5 лет численность населения сократилась на 1 413 человек, что составляет 6,62% [8]. Основной причиной сокращения численности населения является миграционный отток в другие муниципальные образования Приморского края (в большей степени в административный центр Приморского края г. Владивосток с целью трудовой и образовательной деятельности). Создание кластера поможет решить данную проблему, путем создания дополнительных рабочих мест и улучшения качества жизни населения в целом. Создание туристско-рекреационного кластера всегда предполагает наличие большого количества ресурсов, таких как: природные, культурно-исторические, лечебно-оздоровительные, спортивные и т.п. Наиболее перспективными объектами туризма представлены в таблице 1 [7].

Таблица 1

Объекты туризма Кировского муниципального района, классифицированные по видам туризма

Вид туризма	Туристские объекты
Лечебно-оздоровительный	Государственная унитарная военно-медицинская организация «Шмаковский военный санаторий» ВВО; санаторий имени 50-летия Октября главного управления по Приморскому краю Центрального банка РФ; ООО «Санаторий «Жемчужина»; ООО «Санаторий Изумрудный»
Экологический	Природные источники минеральной воды в районе п. Горный; Мраморная пещера «Таежная» за с. Хвищанка; озера с лотосами в с. Луговое, возле автодорог Кировка-с. Преображенка и Кировска с. Подгорное; геологический памятник «потухший вулкан Сопка Медвежья»; городища Марьяновское и Юрковское, археологические раскопки городища на Красной сопке
Религиозный и паломнический	Исторический памятник XIX столетия Уссурийский Свято-Троицкий Николаевский мужской монастырь в кп. Горные Ключи
Экскурсионный	Музейный комплекс «Крестьянская усадьба, Кировский районный историко-краеведческий музей, памятники и памятные места в пгт Кировский; башня-часовня на видовой площадке кп. Горные Ключи

Основываясь на данных таблицы 1, исследование туристских ресурсов Кировского района показало, что уникальный природно-рекреационный комплекс района представляет собой совокупность природных и культурных ресурсов с довольно хорошо развитой инфраструктурой, объединенных в территориально-рекреационную систему, не имеющую аналогов в Приморском крае и выполняющую задачи организации отдыха, в восстановлении здоровья и трудоспособности населения.

Анализ экономико-географического положения, природных ресурсов, культурно-исторического комплекса показал, что Кировский район может относиться к туристской зоне адаптивного развития на основе приспособления туристско-рекреационного бизнеса к социально-экономическим ресурсам региона. Для того чтобы получить ясную оценку сил туристско-рекреационного кластера, также использован SWOT-анализ, определяющий сильные и слабые стороны, возможности и угрозы. В ходе анализа социально-экономического положения и состояния туристской отрасли Кировского района были выделены следующие факторы их внешних и внутренних сред, представленные в таблице 2.

SWOT-анализ территории Кировского муниципального района

Сильные стороны (преимущества)	Слабые стороны (недостатки)
1. Благоприятная климатическая среда. 2. Значительный запас минерально-сырьевых ресурсов. 3. Наличие природно-рекреационных ресурсов и объектов культурного наследия. 4. Наличие туристско-рекреационной инфраструктуры и курортно-оздоровительных учреждений.	1. Высокий уровень миграционного оттока населения в возрасте от 15 до 24 лет. 2. Недостаточно рациональное использование имеющегося природного потенциала для развития туризма. 3. Удаленное расположение от краевого центра, большая разбросанность населенных пунктов от районного центра. 4. Отсутствие PR-компании по созданию инвестиционно-привлекательного имиджа муниципального образования.
Возможности	Угрозы
1. Принятие закона Приморского края «О кластерной политике в Приморском крае». 2. Развитие механизмов государственно-частного партнерства на территории Приморского края. 3. Увеличение потока внутреннего туризма на территории Приморского края. 4. Увеличение потока въездного туризма на территории Приморского края 5. Увеличение инвестиционной привлекательности муниципального района	1. Усиление конкуренции со стороны других территорий Приморского края. 2. Рост миграционного оттока населения в связи с неблагоприятными условиями для жизни. 3. Истощение природных ресурсов и сельскохозяйственных угодий в результате неэффективного и нерационального их использования. 4. Рост доли импортной продукции в структуре продаж на территории региона.

В завершение SWOT-анализа оценивается общее состояние деятельности района в зависимости от сочетания сил, слабостей, возможностей и угроз. Результаты стратегического анализа позволили остановить выбор на оздоровительной направленности туристско-рекреационного кластера Кировского района и его названии «Горный ключ». Это позволяет выделить основные цели, задачи, миссию и концепцию кластера.

Основной целью создания кластера является повышение конкурентоспособности туристического рынка Кировского муниципального района и формирование условий для ускоренного развития туризма территории, в том числе посредством развития спортивно-оздоровительного комплекса, расширения спектра и повышения уровня услуг, оказываемых российским и иностранным туристам.

Для достижения поставленных целей необходимо решение следующих задач:

- привлечение инвестиций в туристскую сферу и развитие материально-технической базы туризма;
- отработка механизмов государственно-частного партнерства в сфере культуры и туризма;
- удовлетворение спроса потребителей на спортивно-оздоровительные услуги;
- создание новых рабочих мест;
- строительство туристической и сопутствующей инфраструктуры.

Миссия кластера направлена на создание позитивного имиджа Кировского района на внутреннем и внешнем туристских рынках, а также позиционирование его как ключевого лечебно-оздоровительного центра Приморского края.

В результате, стратегический анализ Кировского муниципального района позволил выделить главную концепцию создания туристско-рекреационного кластера «Горный ключ», которая строится на рациональном использовании природных и культурных ресурсов с довольно хорошо развитой инфраструктурой, объединенных в территориально-рекреационную систему, не имеющую аналогов в Приморском крае и выполняющих задачи организации отдыха и восстановления здоровья и трудоспособности населения.

1. Баринов В.А. Экономика фирмы: стратегическое планирование / В.А. Баринов // М.: Конус. – 2009. – 72–99.
2. Виноградова, М.В. Научные основы стратегического планирования в туризме / М.В. Виноградова // Вестник Томского государственного университета. – 2009. – № 6. – С. 233–238.
3. Жидков, В.Е. Кластерный подход к управлению развитием туризма как фактор повышения конкурентоспособности региона / В.Е. Жидков, В.А. Лазарева, В.А. Фурсов // Вопросы туризоведения. – 2012. – №1(1). – С. 104–112.
4. Общие сведения о Кировском муниципальном районе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.кировский-дв.рф>.

5. Орджоникидзе, М.М. Методологические основы стратегического планирования и прогнозирования развития туризма в регионе / М.М. Орджоникидзе // Вестник Национальной академии туризма. – 2011. – №2(18) апрель-июнь. – С. 15–21.

6. Основные направления развития туризма [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www2.unwto.org>.

7. Петров, А.Н. Стратегический менеджмент / А.Н. Петров // СПб.: Питер. – 2010. – С. 49–96.

8. Статистические данные Кировского муниципального района [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://primstat.gks.ru>.

УДК: 338.488.2:640.41 (571.63-25)

Особенности сервисного обслуживания в бизнес-отелях

Горлач Анастасия Ивановна,
бакалавр 1 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток

E-mail: StacyAG@mail.ru; тел.: +79147128256
ул. Камская, 5А-74, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690062

Руденко Людмила Лазаревна,
кандидат технических наук, доцент, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток

E-mail: ludrudenko@inbox.ru; тел.: +74232404164
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье проводится анализ развития бизнес-туризма в России на современном этапе. Рассматриваются основные требования к бизнес-отелям. Особое внимание уделяется анализу оказания услуг для бизнес-путешественников в бизнес-отелях города Владивосток.

Ключевые слова и словосочетания: *сервисное обслуживание, бизнес-туризм, бизнес-отель, анализ бизнес-отелей.*

Peculiarities of the services in business hotels

Gorlach Anastasiya Ivanovna,
bachelor of the 1st year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia, Vladivostok

Rudenko Lyudmila Lazarevna,
Candidate of Technical Sciences, associate professor, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia, Vladivostok

The article analyzes the development of business tourism in Russia in present days. It considers the basic requirements for business hotels. Particular attention is given to the analyzing of the services provision for business travelers in business hotels of Vladivostok.

Keywords: *services, business tourism, business hotel, analysis of business hotels.*

В настоящее время бизнес-туризм является одним из самых популярных направлений туристической индустрии. Можно с уверенностью сказать, что бизнес-отели входят в число наиболее прибыльных предприятий в течение последних пятнадцати лет. Их ориентированность на долгосрочные отношения признается не только гарантией стабильности, но и обеспечением высокого дохода. По данным Ассоциация Бизнес Туризма (АБТ), около 60% гостей российских отелей – деловые путешественники [1].

Несмотря на активное развитие сектора делового туризма в туристической индустрии, эксперты АБТ пришли к пониманию того, что на территории России существует огромный разрыв между требованиями деловых путешественников и предлагаемым гостиничным продуктом. Это определило актуальность темы нашего исследования.

Для более глубокого погружения в тему дадим несколько определений. Бизнес-отели – это гостиницы, рассчитанные на конкретную целевую группу клиентов, они формируют весь спектр своих услуг соответ-

вующим образом. Два основных приоритета в работе делового отеля – налаживание связей с корпорациями и стабильная клиентская база. Из-за расположения бизнес-отеля, цены и дизайна его номеров, случайные постояльцы и обычные туристы – редкие гости в отелях такого типа.

Бизнес туризм, деловой туризм или как его еще называют MICE (Meetings, Incentives, Conferences, Exhibitions) – это поездки (командировки) сотрудников компаний с рабочими целями, либо организация корпоративных мероприятий (инсентив). На сегодняшний день различают несколько видов бизнес-туризма: индивидуальные и корпоративные деловые поездки, инсентив-туры (корпоративные поездки, которые общепризнанно являются одной из лучших форм мотивации и поощрения сотрудников, в основном занятых продвижением и продажей продукции, то есть дистрибьюторов и даже руководителей высокого ранга), поездки для участия в работе различных выставок, конференций, симпозиумов, конгрессов, тренингов, ярмарок, презентаций, посещения предприятий и фирм-партнеров [2].

Важно отметить, что с каждым годом деловой туризм обретает все большую популярность среди россиян, и в частности, среди жителей Приморского края. Колебания активности в секторе бизнес-туризма приходится только на период летних отпусков и праздничных дней, однако уровень запросов и платежеспособность остаются гарантированно высокими.

Как и все предприятия в туристической индустрии, бизнес-отели имеют свои специфические свойства. Бесспорно, одной из самых ярких особенностей бизнес-отелей является их клиентура. Политика обслуживания в таких отелях, прежде всего, направлена на привлечение деловых клиентов, следовательно, требования к оказываемым услугам достаточно высоки. Не удивительно, что большинство бизнес-туристов выбирают отели категорий не меньше 3*.

Помимо особенной клиентуры бизнес-отелей, отличительной чертой является предоставляемое сервисное обслуживание. Сервисное обслуживание – это работа или комплекс работ, направленная на удовлетворение потребностей клиентов, обладающая определенной законченностью и имеющая определенную стоимость.

Специалисты АБТ провели анкетирование представителей крупнейших российских и зарубежных компаний, лидирующих по объемам тревел-расходов, с целью выявить, что влияет на выбор бизнесмена «офиса вдали от дома». В ходе исследования были определены основные факторы, влияющие на выбор покупателем средства размещения. Первые позиции в рейтинге заняли такие критерии, как

- соответствие тревел-политике компании (64%);
- удобство расположения отеля, то есть налаженное транспортное сообщение с вокзалами, аэропортами и районами деловой активности города (51%);
- рекомендации коллег (41%) (они также играют огромную роль при выборе бизнес-отеля) и уровень обслуживания (40%);
- стоимость проживания как определяющий фактор назвали лишь 22% респондентов.

Что касается набора услуг, 92% представителей индустрии делового туризма уверены, что современный бизнес-отель не мыслим без высокоскоростного интернета, желательно — беспроводного, причем доступ к нему должен быть открыт во всех общедоступных местах. В числе необходимых услуг были названы также наличие кондиционера (77%), банкомата в отеле или непосредственной близости от него (73%), возможность оплаты кредитной картой (62%), наличие сейфа (54%), фена (50%), бизнес-центра (50%), службы заказа и доставки еды в номер (50%), а также дополнительных электрических розеток (38%) [1].

Наши исследования подтвердили, что важным требованием к бизнес-гостинице является ее расположение. Предпочтение отдается отелям, расположенным в центре города или его окрестностях, для обеспечения быстрого доступа к районам деловой активности, офисам и бизнес-центрам.

Не секрет, что для деловых клиентов отель заменяет офис во время путешествия. Бизнесмены, бронирующие номера в бизнес-отелях, рассчитывают на удовлетворение всех потребностей. Предоставление зала для совещаний, наличие в номерах оргтехники, питание, медицинское обслуживание - это лишь малая часть факторов выбора отеля. В век интернет-технологий обеспечение возможности проведения видеоконференций, конференц-звонков и наличие высокоскоростного интернета в каждом номере является абсолютной нормой. Более того, номер без вышеперечисленных удобств не может удовлетворить клиента бизнесмена.

Мы решили сравнить набор сервисных услуг, предоставляемых двумя владивостокскими отелями – Хендэ и Аванта. Информация, представленная в таблице 1, говорит о том, что бизнес-отель Аванта уступает Хендэ по нескольким позициям. Тем не менее, оба отеля готовы предоставить гостю качественное сервисное обслуживание.

Таблица 1

**Сравнительная характеристика сервисных услуг
в бизнес-отелях Владивостока**

Стандартный набор сервисных услуг	АВАНТА	ХЕНДЭ
Круглосуточная стойка регистрации	+	+
Парковка	+	+
Наличие ресторана/бара	+	++
Бассейн, фитнес-центр	+	++
Обмен валюты	-	+

Прокат автомобилей	+	+
Сейф	+	+
Конференц-зал	+	+++
Бизнес-центр	+	+
Интернет	+	+
Доставка еды и напитков в номер	+	+
Банкомат на территории отеля	+	+

Примечание: + услуга есть в наличии; ++ или +++ количество услуг

Например, и Аванта, и Хендэ готовы предоставить клиенту личный транспорт с персональным водителем и услуги личного секретаря, который также может выполнять функцию переводчика, резервировать места в ресторане, театре и т.д.

Одним из самых важных факторов для бизнесменов при выборе гостиницы является возможность аренды в бизнес-отеле зала для совещаний. Проведение конференций, семинаров и аналогичных деловых мероприятий требует тщательной подготовки и подходящее под запланированный формат события помещение. Как мы видим, оба отеля могут предложить бизнесменам залы, оборудованные аудиовизуальным и проекционным оборудованием, системами синхронного перевода и доступом в интернет. Более того, бизнес-отель Хендэ может предложить на выбор 5 конференц-залов, отличающихся друг от друга ценой и вместительностью.

Бизнес-клиенты, которые много времени проводят на конференциях и деловых обедах и ужинах, требуют, чтобы в отелях были оборудованы оздоровительные центры и спортивные площадки для разгрузки. Отель «Хендэ» предлагает услуги сауны, массажных кабинетов, фитнес-центра. Гости отеля Аванта могут воспользоваться услугами, предоставляемыми в спортивном комплексе «Чемпион».

Гостиничные комплексы часто организуют деловые ланчи, кофе-брейки, фуршеты, банкеты в перерывах конференций, поэтому в отелях функционируют рестораны, бары и банкетные залы.

Изучение сервисного обслуживания двух бизнес отелей с помощью анализа отзывов клиентов и специалистов в области бизнес-туризма позволило сделать следующий вывод:

- в целом оба предприятия отвечают требованиям бизнес-отеля;
- более удачное расположение имеет отель «Хендэ»;
- но доступнее цены у отеля «Аванта».

Однако, важно не забывать, что отели имеют разные категории («Аванта» – 3*, «Хендэ» - 4*), поэтому считаем, что сервисное обслуживание бизнес-клиентов соответствует заявленной категории каждым отелем.

1. Научная электронная библиотека «Киберленинка» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-delovogo-turizma-v-rossii>

2. Официальный сайт Российской Ассоциации Бизнес Туризма, Russian Association of Business Travel [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.businesstravelrussia.ru/>

3. Система бронирования отелей онлайн Booking.com [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.booking.com/index.ru.html>

УДК 379.85

Этнографический потенциал Республики Корея для организации туристских маршрутов

Гужва Алина Юрьевна,
бакалавр 4 курса, кафедры туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: Miya26-93@mail.ru; тел.: +7(914)6653890
ул. Суханова 5, 6, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690091

Ильяшенко Елена Сергеевна,
доцент, кафедры туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: Elena.Plyashenko@vvsu.ru; тел.: +7(908)4635749
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

2014-2015 годы были официально объявлены Национальной организацией туризма Кореи как «годы взаимного туризма России и Кореи». Это своего рода установка между двумя дружественными странами на

увеличение взаимных туристских потоков, повышение уровня взаимодействия в сфере гостеприимства направленные не только на укрепление сотрудничества между государствами как таковое, но и дающее толчок к развитию тематического туризма в страну утренней свежести. Южная Корея, страна, обладающая высоким уровнем развития инфраструктуры, относительно небольшой территорией, и наконец, географической близостью к Дальнему Востоку, интересна не только богатым культурно-историческим наследием, но и этнографическим туризмом.

Ключевые слова и словосочетания: Южная Корея, этнографический туризм, турфирмы Приморского края, культурно-историческое наследие, Дальний Восток.

Role of ethnographic potential of South Korea in organizing of tours

Guzhva Alina Yurevna,
bachelor of the 4th year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Pyashenko Elena Sergeevna,
Associate Professor, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Korean Tourism Organization officially announced that 2014 and 2015 are going to be «Years of mutual tourism of Russia and Korea». It means settlement of mindset between two countries, which is aimed at increasing of tourists' flow, improved cooperation in the sphere of hospitality. Moreover, deeper cooperation in the sphere of hospitality would impact on the development of thematic tourism to the Land of Morning Calm. South Korea, a country with highly developed infrastructure, relatively small territory and geographic closeness for Russian Far East are interesting not only by rich cultural and historical heritage, organizing ethnographic tourism also.

Keywords: South Korea, ethnographic tourism, travel agencies of Primorsky Cri, cultural and historical heritage, the Far East.

Республика Корея, сказать, что это страна, сочетающая многовековые традиции и суперсовременность – значит сказать ничего. Южная Корея сегодня – это вздымающиеся ввысь небоскребы, самый быстрый в мире широкополосной интернет и в то же время россыпь многочисленных традиционных деревушек Ханок, неизменно сохраняющих свой первозданный вид на протяжении веков, это Сеульская башня «N» с инновационными осветительными LED-технологиями и ежедневная (три раза в день) церемония смены караула перед главными воротами дворца Токсугун (воспроизведенная историками в мельчайших деталях).

Природное, историческое, культурное наследие страны утренней свежести от древнейших буддийских храмов, дольменов в Кочхане и гробниц до традиционной, народной песни «Ариран» и обсерваторий в Кенджу внесены ЮНЕСКО в список охраняемого Всемирного культурного наследия. Конечно же, это не все объекты материального и нематериального наследия человечества на территории Южной Кореи. Увидеть обычаи и традиции, неповторимый колорит, фольклор, различные ремесла, кухню, которые являются в свою очередь основой этнографического туризма, можно в каждом уголке этой удивительной страны.

Этнографический туризм явление многогранное и до конца не изученное, требующее глубокого рассмотрения и анализа. Существует ряд определений данному виду туризма, но все они объединены тем, что этнографический туризм — это скорее посещение мест где проживает «этнос» (малые народы и национальности) [2, с. 15]. Этнографический туризм - это уникальная возможность пожить в традиционном, для данного народа, доме (в Корее данное предложение получило название «Hanok stay Korea»), познакомиться с местными ремеслами, поучаствовать в национальных праздниках, увидеть обычаи и традиции народов, с древнейших времен до наших дней, неповторимый колорит, фольклор, различные ремесла, кухня, - это возможность народ и его культуру «видеть изнутри».

Можно смело сказать, что этнический туризм один из не многих видов туризма, способствующий «воспитанию» туристов и «прививанию культуры туризма» что делает его на ступень выше чем тот же пляжный или, например, экстремальный виды (основной задачей которых является отдых и развлечение). Во всем мире растет интерес к этнической культуре. Уже сейчас этот вид туризма имеет популярность в странах Центральной Европы. Для Российских же граждан (в особенности жителей ДВ) этнографический туризм остается явлением достаточно специфичным. Это и обуславливает актуальность данной работы.

На сегодняшний день туристское предложение фирм в Приморском крае по направлению ЮК представляет собой ряд стандартных по тематике, «отработанных» за годы маршрутов, среди которых имеют место несколько типов историко-познавательных экскурсий. При этом официальное представительство Национальной организации туризма Кореи в г. Владивосток отмечает, что с середины 2014 года увеличилось число так называемых «туристов-индивидуалов», ищущих идеи для аттрактивного путешествия.

Туризм – это наиболее перспективное направление экономики, которое, как мы знаем, оказывает стимулирующее воздействие на развитие всех сопряженных с ним отраслей. Но на сегодняшний день туристская сфера сама оказалась под мощным влиянием многочисленных экономических изменений, происходящих не только на государственном уровне, но и во всем мире. Для России главным доказательством этих изменений явился резкий рост курса основных валют, повлекший за собой уменьшение «выездных» туристских потоков. Но как показывает практика никакой валютный курс не в состоянии изменить отношения русского человека к хорошему отдыху.

По данным Федеральной службы государственной статистики по Приморскому краю, в 2013 году бесспорными лидерами по посещаемости являлись Китай и страны Юго-Восточной Азии. Страна утренней свежести закрывала рейтинг самых популярных мест отдыха среди дальневосточников (рисунок 1).

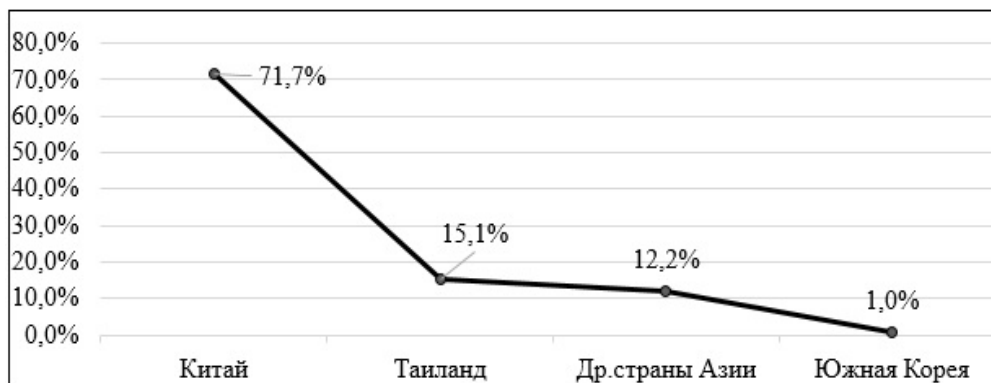


Рисунок 1 – Распределение российских туристов, обслуженных турфирмами Владивостока по странам в 2013 году (страны лидеры)

Сегодня Республика Корея прочно удерживает свои позиции, несмотря на падение выездного турпотока на 12% (январь 2015 г.), тогда как показатель для Юго-восточных стран достиг 47-50%. Как отмечает директор представительства Национальной организации туризма Кореи во Владивостоке господин Пак Хюн Бон 12% это не значительный показатель.

Южная Корея одна из немногих стран, которая в условиях экономического кризиса стремится не только сохранить объём въездного туристского потока из России, но и активно действует для его увеличения. Подтверждением этому могут быть такие факторы как:

- Ценовая стабильность внутри страны (несмотря на многочисленные изменения на мировом экономическом уровне.) и широкий спектр туристических услуг.
- Отмена визы для граждан России и СНГ с 1 января 2014 на срок не больше 60 дней. (с целями - туризм, посещение друзей или родственников, краткий деловой визит или транзит). Суммарный срок пребывания не может превысить 90 дней в каждые 180 дней.
- Снижение стоимости на авиаперелеты в Южную Корею и регулярные акции от Российской авиакомпании «Аэрофлот».

Кроме того, граждане России могут, оформив необходимый пакет документов, отправиться в путешествие на своем автомобиле. «Вообще Южная Корея – страна очень удобная для автомобильного туризма» - такой вывод можно сделать, проанализировав комментарии и отзывы наших Дальневосточных туристов о проделанных путешествиях в страну утренней свежести. Но следует отметить, что данное направление на сегодняшний день остаётся не освоенным дальневосточниками.

Уже в этом году в столице Южной Кореи - Сеул начнет работу специализированный центр для туристов – K-Style Hub, задачей которого станет популяризация темы «корейская волна» (явление проникновения корейской массовой поп культуры в другие страны) и развитие туризма в целом, привлечение культурных и туристических организаций в особенности Дальнего востока.

Следует также отметить, что по данным Федерального агентства по туризму РФ, статистические показатели взаимных поездок граждан России и Южной Кореи на 2014 год выглядят следующим образом:

- Южная Корея – 26 место по популярности выездного туризма для граждан РФ. Всего Республику Корея за 2014 год посетило 235 332 россиян.
- Россия – 9 место по популярности выездного туризма для граждан Республики Корея - 82 494 человека. Всего Россию за 2014 год посетило 135676 корейцев.

Как уже говорилось, «2014–2015 – годы туризма России и Кореи». В рамках этого, пожалуй, одна из основных задач – развитие тематического туризма в Южную Корею. Разработка этнографических маршрутов и в последствии становление самостоятельного этнографического туристского направления на рынке Приморского края, способно решить весомую часть поставленной задачи. Судить о предложении тематических туров в Приморском крае можно по таблице 1, представленной ниже.

Таблица 1

Предложение тематических маршрутов турфирм Приморского края в Южную Корею

№	Предложение	Объем, %
1	Обзорные Экскурсии	7,3%
2	Аквапарки	8,2%
3	Парк Развлечений	10,0%
4	Сбор Клубники	10,0%
5	Образование	6,4%
6	Hanok Stay	0,0%
7	Temple Stay	0,0%
8	Гольф Тур	0,9%
9	О. Чеджу	4,5%
10	Праздники	8,2%
11	Шоппинг	3,6%
12	Медицина	9,1%
13	Сауна, Горячие Источники, Спа	2,7%
14	Горнолыжный Курорт	3,6%
15	Экологическая Экскурсия	7,3%
16	Круизы	4,5%
17	Океанариум	1,8%
18	Lotte	3,6%
19	Корея + Китай	3,6%
20	Посещен. Храма	2,7%
21	Гастрономический Тур	0,9%
22	К-Pop	0,9%

Как мы видим по данным, представленным в диаграмме, в роли лидеров среди тематических маршрутов в Республику Корея выступают: туры в аквапарки (8%) и парки развлечений (10%), сбор клубники (10%), приуроченные к различным праздникам (8%) и медицинские (9%). Но также есть маршруты, количество которых в общем процентном соотношении равно нулю. Например, направление под названием «Temple stay» (последнее десятилетие пользуется большой популярностью у туристов из Америки и Европейских стран). Основная идея этого направления состоит в том, что иностранные туристы (и не только) могут остановиться в настоящем буддийском храме и ощутить на себе все особенности жизни монахов, уединиться в дали от городской будничной суеты. Этот экзотичный вид туризма как мы видим (по процентным показателям таблицы 1) предлагается в ничтожно маленьком количестве турфирм края или не является предложением вовсе. Но ведь если туристские предприятия не предлагают подобные туры, это не значит, что это не будет интересно для Дальневосточного туриста.

Итак, что касается потребителя, на которого нацелено предложение этнографических маршрутов, здесь следует рассматривать: студентов востоковедческих факультетов, институты иностранных языков, этнических корейцев, проживающих на территории Дальнего Востока, молодежные К-рор организации, общие образовательные учреждения, индивидуальных туристов и др. заинтересованные лица. Главная особенность разрабатываемого тура это Hanok stay. Hanok stay – это тип размещения главная особенность которого, уникальная возможность для туристов пожить в настоящем традиционном корейском доме, приобщиться к культуре. Нужно отметить, что стоимость такого размещения ниже обычного.

В перспективе качественно разработанный этнографический маршрут в страну утренней свежести, благодаря активной рекламной политике, сотрудничестве со СМИ и информационной помощи со стороны представительства Национальной организации туризма Кореи во Владивостоке, может обрести популярность среди туристов всего Дальнего Востока. Этнографический туризм — это большое поле для изучения и развития взаимного туризма России и Кореи.

1. Агафонова В.А., Баукова Н.Г. Деятельность туристских фирм Приморского края в 2013 году: Статистический бюллетень / Приморскстат, 2014 – 53 с.

2. Бутузов, А. Г. Состояние и перспективы развития этнокультурного туризма в Российской Федерации / А.Г. Бутузов // Сервис в России и за рубежом. – 2009. – №4. – С. 15

3. Пак Хюн Бон: Дальневосточники продолжают ездить в Южную Корею, несмотря на падение рубля [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://deita.ru/news/tourism>.

УДК 336.48-6:641/642

Гастрономический туризм

Ден Валерия Гихоевна,
бакалавр 1 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: denlero4ka96@mail.ru; тел.: +79841883337;
ул. Красного знамени проспект, д. 47, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Гомилевская Галина Александровна,
кандидат экономических наук, заведующий кафедрой туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: Galina.Gomilevskaya1@vvsu.ru; тел.: +74232404164
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

На сегодняшний день гастрономический туризм становится одним из самых популярных. С помощью кулинарных тенденций можно узнать образ жизни, познакомиться с особенностями питания, ведения быта и производства того или иного продукта; содействовать сохранению традиционных форм ведения хозяйства и культурного наследия.

Ключевые слова: туризм, гастрономический туризм, кулинарный туризм, путешествие, тур, турист, кухня.

Gastronomic tourism

Den Valeriya Gihoevna,
bachelor of the 1st year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Gomilevskaya Galina Aleksandrovna,
candidate of economic Sciences, head of tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Nowadays gastronomic tourism is becoming more and more popular. We can found out the lifestyle; get acquainted with the peculiarities of the nutrition, and conducting of the production of the product; contribute to the preservation of traditional forms of economy and cultural heritage.

Keywords: tourism, gastronomic tourism, culinary tourism, journey, tour, tourist, cuisine.

Сегодня люди имеют более развитое представление о путешествиях и отдыхе, именно поэтому популярность гастрономического туризма возросла. Не секрет, что местная еда и напитки являются основным мотивирующим фактором для людей, выбирающих место отдыха. Популярность этнической кухни, например, тайской, индийской, китайской объясняется развитием этого вида туризма.

Цель работы заключается в исследовании феномена гастрономического туризма, состояния и тенденций его развития.

В ходе работы были выделены следующие задачи:

- уточнить понятие «Гастрономический туризм»;
- выделить наиболее популярные маршруты;
- оценить современное состояние гастрономического туризма на Дальнем Востоке.

Исследование основных понятий, характеризующих виды туризма, связанные с использованием элементов общественного питания и адресной мотивации туристов на изучение различных видов кухонь показало, что авторы в одинаковой мере определяют данное понятие как «гастрономический туризм» и «кулинарный туризм».

С введением понятия «гастрономический туризм» у людей не сложилось четкого понимания о нем, потому было введено «кулинарный», тем не менее, оба понятия используются в равной степени. По Caribbean

Food Emporium, гастрономический туризм относится к поездкам в пункты назначения, где местная еда и напитки являются основными мотивирующими факторами для путешествий [13].

Наиболее часто встречающееся определение гастрономического туризма в литературе было предложено «Hall and Sharples» (2003). «Кулинарный туризм – это эмпирическая поездка в гастрономической области для отдыха или развлекательных целях, которая включает в себя посещение первичного и вторичного производства продуктов питания, гастрономических фестивалей, продуктовых ярмарок, фермерских рынков, кулинарных шоу и демонстраций; дегустацию качества пищевых продуктов или любую туристскую деятельность, связанную с пищей. Кроме того, это эмпирическое путешествие связано с образом жизни, который включает в себя эксперименты, изучение различных культур, приобретение знаний и понимания качеств или атрибутов, связанных с туристической продукцией, а также кулинарными блюдами, произведенными в этом регионе через его потребление. Таким образом, опыт гастрономического туризма считается таковым, при условии, что все упомянутое выше представляет собой главную причину или мотивацию, чтобы поехать в пункт назначения или, наконец, одну из существенных причин» [8].

На основании исследовательских материалов было установлено, что в целом, гастрономический тур включает в себя такой опыт, в котором человек узнает местную кухню, наследие и культуру страны, пробует ингредиенты, которые сложно встретить в других уголках планеты.

Цель кулинарного туризма – просвещать и вдохновлять людей, давая путешественнику возможность изучить окрестности и узнать о местных тенденциях питания, способы приготовления и истории пищи. Туристы могут сделать это путем участия в культурном опыте погружения в определённую атмосферу, путешествуя по разным странам. Такие туры могут включать в себя довольно широкий ассортимент мероприятий: различных фестивалей, конкурсов по приготовлению пищи, посещения виноделен или пивоварен, конференций и мастер классов с профессионалами.

Как популярная туристская тенденция, кулинарный туризм стал известен в 2001 году, это понятие ввел Эрик Вольф, президент Международной ассоциации кулинарного туризма (WFTA). Он определяет это понятие как «погоня за уникальным и запоминающимся опытом в еде и напитках» [14]. По словам Эрика Вольфа, это очень перспективная и быстро развивающаяся отрасль, так как спрос на необычную кухню будет всегда. 27–30 млн. американцев включили кулинарные мероприятия в свои путешествия [11]. Помимо этого, 30000 профессионалов кулинарии из 135 стран вовлечены в сферу гастрономического туризма [14]. Уникальность данного вида туризма заключается в следующем: возможности его развития в абсолютно любой стране, продвижении местных производителей, отсутствии сезонной дифференциации, определенном влиянии на развитие экономики.

Международная ассоциация кулинарного туризма утверждает, что в среднем, кулинарные путешественники тратят около \$ 1200 во время отдыха, и 36% (\$425) из бюджета поездки уходит на мероприятия, связанные с едой [14]. Сказанное позволяет заключить, что траты целевого сегмента на кулинарные события выше, чем на любые другие виды туризма.

Известно, что потребителями гастрономических путешествий преимущественно зарекомендовали себя японцы, немцы, англичане и американцы (рис.1) [3].

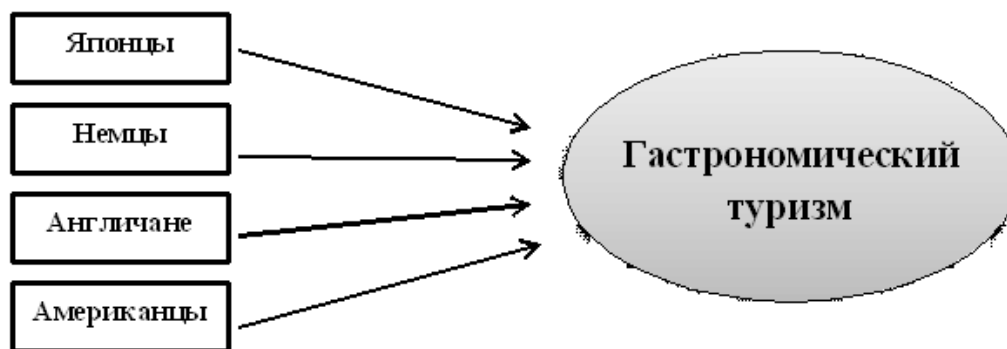


Рисунок 1 – Потребители гастрономических путешествий [3]

Рассмотрим классификацию гастрономического туриста и его особенности.

Каждый выделенный сегмент рынка отличается моделью поведения туристов и требует особого подхода. Так, частой целью для японцев становится изучение культуры других народов и знакомство с иностранной кухней [1]. Японцы едят много овощей, часто заменяют соль и перец соевым соусом, в блюдах не должно быть много масла [4]. Немцы очень пунктуальны и деловиты. Немецкие туристы самые многочисленные за рубежом, им нравится природа, много поесть и выпить. Они любят мясо и колбасы, хлебобулочные изделия и шоколад, макароны. Англичане предпочитают активный отдых со всевозможными соревнованиями и состязаниями. Англичане приверженцы блюд из мяса (бифштексы, ростбифы и лангеты, желательны непрожаренные), большой выбор рыбной гастрономии и холодных закусок; любят также овощи и зелень. Особое место в питании англичан занимают различные пудинги. Американцы очень требовательны к уровню сервиса, основательно подходят к приему пищи. Очень любят сладкое, а также блюда на скорую руку (фаст-фуд). Американцы едят все: мясо, колбасы и сосиски, рыбу, овощи, различные гарниры (особенно картофель). Очень популярны снеки

в качестве перекусов, в основном состоят из печенья, шоколада, арахиса, карамели, арахисового масла [1]. В соответствии с вышесказанным, выделяют несколько видов гастрономических туров (таблица 1) [2].

Таблица 1

Классификация туров	
Вид тура	Характеристика
1. Сельский	Проживание в сельской местности; дегустация продуктов местного производства, сбор урожая.
2. Ресторанный	Посещение известных ресторанов; дегустация эксклюзивных, изысканных блюд.
3. Образовательный	Посещение конференций, мастер-классов, кулинарных школ; встречи с популярными поварами или составителями кулинарных книг.
4. Экологический	Посещение экологически чистых производств; дегустация органических продуктов.
5. Событийный	Посещение общественных и культурных мероприятий, связанных с кулинарной темой. (Ярмарки, фестивали, выставки)
6. Комбинированный	Включает в себя несколько вышеупомянутых ответвлений.
7. Вино-гастрономический	Дегустация лучших вин; сбор винограда; посещение виноградников и виноделен.
8* Этнический	Посещение этнографического объекта; познание быта, культуры и архитектуры; дегустация блюд национальной кухни.

Примечание: 1–7 – составлено по [2]; 8* – разработано автором.

По классификации автора Кауровой А.Д., выделяется 7 видов гастрономического туризма (таблица 1), однако, по нашему мнению, отсутствует один из наиболее популярных видов туризма – этнический. Национальные блюда отдельной культуры становятся популярными в нескольких странах. Например, рестораны с китайской кухней имеют своих приверженцев во всем мире. Особую популярность в Приморском крае получили рестораны восточных кухонь (китайской, корейской, японской). Следует также оговориться, что отдельной статистики, фиксирующей въездной туризм в гастрономических целях нет, однако по барометру ЮНВТО самыми популярными туристскими направлениями 2012 года были (рисунок 2) [10]:

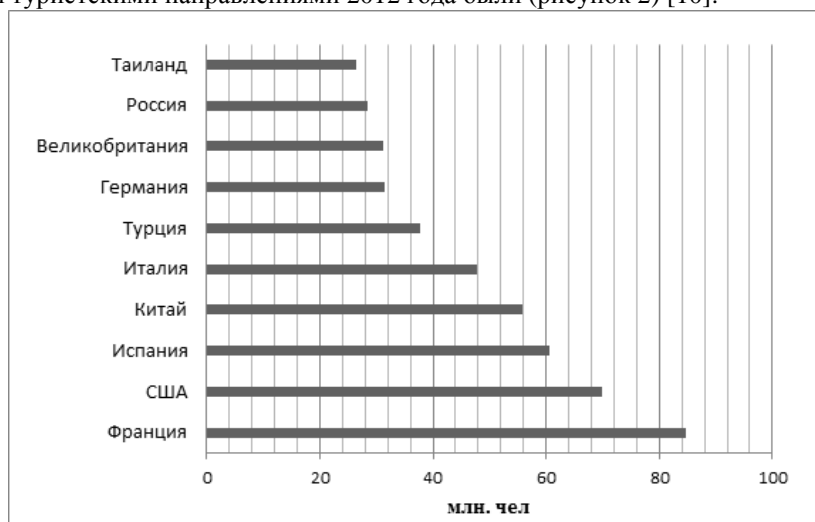


Рисунок 2 – Рейтинг стран по въездному туризму

Опираясь на данные профессиональных журналов рестораторов и на данные первичных исследований, мы выяснили наиболее популярные страны среди гастрономических туристов (рисунок 3) [12].

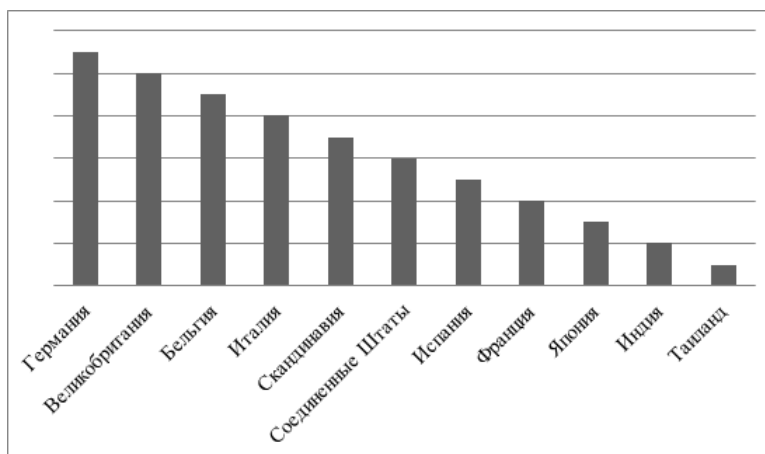


Рисунок 3 – Рейтинг стран, активно развивающих гастрономический туризм по USA today

Обзор журнала «Kitchenmag» и путеводителя «Arrivo» выделили следующие страны-лидеры по гастрономическому туризму (таблица 2) [9, 6].

Таблица 2

Страны лидеры по версии «Kitchenmag» и «Arrivo»	
Журнал «Kitchenmag»	Путеводитель «Arrivo»
Италия (Тоскана)	Италия
Франция	Франция
Италия (Пьемонт)	Испания
Испания	Таиланд
Голландия	Австралия
Грузия	Индия
Марокко	Швеция

Для более глубокого изучения потенциального спроса на гастрономические туры в разных странах нами был проведен социологический опрос среди студентов 1-3 курса ВГУЭС. В ходе опроса были получены результаты, представленные на рисунке 4.



Рисунок 4 – Выбор страны посещения с целью дегустации местной еды и напитков.

Анализ проведенных исследований позволяет сделать вывод, что абсолютными победителями являются кухни Италии, Франции и Испании, в то время как свидетельствует о том, что для жителей Дальнего Востока большим спросом пользуется восточная кухня (Китай, Корея).

С точки зрения культуры гастрономического туризма термина Дальневосточная кухня не существует, и собранной рецептуры данной кухни нет. Вместе с тем, Дальневосточная кухня проявляется в определенных элементах. Морские акватории Японского и Охотского моря богаты своей флорой и фауной, потому на столе жителя Дальнего Востока часто можно встретить разнообразие морепродуктов (гребешки, мидии, устрица, корбикюла, спизула, ежи, трепанг, крабы, креветки, кальмар, осьминог, ламинария). В хозяйствах пресноводной аквакультуры Приморья выращиваются осетровые, карп, толстолоб; щука, сазан, верхогляд, судак. Леса позволяют похвастаться такими дикими растениями как киш-миш (актинидия), лимонник, кедровый орех, папоротник, черемша, различного вида грибы и ягоды.

Кроме того большое влияние имеют кухни соседних стран, в первую очередь корейской и китайской[7]. Однако потенциал развития кухни Дальнего Востока очевиден. Тем более, что жители Приморья хотят ее выдвинуть на ресторанный уровень. Кексы «Вава», например, стали самым популярным десертом среди жителей и посетителей города Владивостока. Примером может также служить «Food Fight» - поединок двух гастрономических школ, который прошел 8 октября 2013 года в Port Cafe города Владивостока [5]. В нем приняли участие команда поваров Port Cafe, представлявших дальневосточную региональную кухню и повара ресторана из города Суйфэньхе (Китай).

Полученные материалы доказывают, что дальневосточная кухня еще не сформирована, однако она имеет право на существование и выход на международный уровень.

Таким образом, в ходе данной работы мы выяснили, что гастрономия является одним из ключевых элементов развития туристской отрасли. В ходе гастрономических поездок туристам предоставляется возможность оценить кулинарные шедевры, которые при приготовлении на родине отличаются национальным колоритом, а также хранят в себе многовековые традиции. К сожалению, уровень развития гастрономического туризма на Дальнем Востоке не так высок, как в кулинарных европейских мегаполисах мира, однако он имеет большие перспективы, так как не каждый регион может похвастаться изысканной подачей такого разнообразия морских деликатесов, преимущественно благодаря особенностям климата и хозяйственной деятельности населения.

1. Белова Ю. В. Сравнительная характеристика национальных особенностей туристов из Европы, Африки и Азии [Текст] / Ю. В. Белова // Молодой ученый. — 2014. — №11. — С. 190-193. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.moluch.ru/archive/70/12056/>
2. Каурова А.Д. Организация сферы туризма: Учебное пособие. - СПб., 2004. - 320 с.
3. Куклова И.В. А вы пробовали думать о пище не как о еде? / И.В. Куклова // Гостиница и ресторан. – 2004. - №8. – С. 38-40
4. Морозов М. А. Маркетинговый анализ развития зарубежного туризма Японии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mavriz.ru/articles/2000/4/360.html>
5. Новости Владивостока [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.newsvl.ru/vlad/2013/11/08/117874/>
6. Путеводитель «Arrivo»[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.arrivo.ru/statii/eda/7-luchshih-stran-dlya-gastronomicheskogo-turizma.html>
7. Эдуард Рябкин «Что такое Дальневосточная кухня?» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://konkurent.ru/obshchestvo_i_kultura/398-chto-takoe-dalnevostochnaya-kuhnya.html
8. «Global Report on Food Tourism», Published by the World Tourism Organization (UNWTO), Madrid, Spain.
9. Kitchenmag [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kitchenmag.ru/posts/gastronomicheskii-turizm-7-luchshikh-marshrutov>
10. UNWTO [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mkt.unwto.org/ru/barometer>
11. USA Today [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://traveltips.usatoday.com/culinary-tourism-1910.html>
12. USA Today: «What is culinary tourism?» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.usatoday.com/travel/>
13. What is culinary tourism? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.caribbeanfoodemporium.co.uk>
14. World Food Travel Association [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://worldfoodtravel.org/>

Событийный туризм как средство экологического воспитания школьников

Евменчук Елена Васильевна,
бакалавр 4 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: evmenchuku@mail.ru; тел.: +79247321096
Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Современная концепция экологического туризма возникла на стыке актуальнейших природоохранных, экономических и социальных проблем общества. Развитие экологического событийного туризма позволит, с одной стороны, удовлетворить человеческую потребность в общении с природой, уединении, изучении и познании природы, а с другой – решить социальные проблемы экологического воспитания.

Ключевые слова и словосочетания: событийный туризм, экологическое воспитание, краеведение, день птиц, Приморский край.

Event tourism as a means of environmental education in schools

Evmenchuk Elena Vasilevna,
bachelor of the 4th year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The modern concept of eco-tourism emerged at the junction of the most pressing environmental, economic and social problems. Development of ecological tourism event will allow, on the one hand, satisfying the human need to communicate with nature, solitude, study and knowledge of nature, and on the other - to solve the social problems of environmental education.

Keywords: event tourism, environmental education, local history, day of birds, Primorsky region.

Проблемы экологии и охраны окружающей среды в целом, по общему признанию, стали для человека одними из самых актуальных. Экологическое образование развивается как одна из важных мер преодоления экологической опасности, нависшей явной угрозой в 21 веке над нашей планетой. Современный человек должен хорошо ориентироваться в вопросах экологии и охраны окружающей природной среды. Нравственное отношение к природе формируется с воспитанием у подрастающего поколения любви к родине: дому, в котором родился и сделал первые шаги, посёлку, школе.

Целью формирования экологической культуры у школьников является воспитание ответственного, бережного отношения к природе. Эта цель достигается при условии целенаправленной системной работы учебных просветительских учреждений по формированию у учащихся системы научных знаний, направленных на изучение процессов и результатов взаимодействия человека, общества и природы, экологических ценностных ориентации, норм и правил в отношении к природе, потребности в общении с природой и готовности к природоохранительной деятельности, умений и навыков по изучению и охране природы [1, с.2].

Очень важен образовательный, просветительский и воспитательный аспекты экологического туризма. Экотуризм отличается добровольной ответственностью всех участников – как отдыхающих, так и компаний, организующих отдых – за экологические и социальные последствия своего путешествия. Одним из путей активизации учебной деятельности по формированию экологической направленности личности школьников может быть туристско-краеведческая деятельность [1, с. 3], кроме того событийный характер подобных туристских экологических мероприятий позволяет создать игровую атмосферу на площадке, что значительно повышает интерес и мотивацию детей.

Исследования последних лет убедительно доказали, что туристско-краеведческая деятельность является весьма эффективным комплексным средством всестороннего развития личности, особенно учащихся младших классов [2, с. 1]. Деятельность, которая дает возможность приобрести навыки общения с природой, формирует ценные личные качества: коллективизм, общительность, настойчивость, решительность, терпеливость, готовность переносить стрессовые ситуации, прийти на помощь и другие. Туризм воспитывает умение противостоять вредным привычкам (курение, алкоголь и т.п.), сформировать прочные основы здорового, насыщенно-интересными и полезными делами, образа жизни.

В современной структуре туризма экологический туризм приобретает все большее значение, сегодня это один из самых динамичных секторов мирового туристского рынка: 10-15% роста ежегодно [3, с. 2]. При этом он легко и сочетается с другими видами туризма.

Приморский край славится уникальной природой и обладает значительным потенциалом для развития экотуризма. Наиболее востребованные виды экологического туризма в Приморье представлены на рисунке 1. Площадь всех особо охраняемых природных территорий составляет около 14% от всей территории края. В крае сформировалась система особо охраняемых природных территорий: 6 заповедников, 12 заказников, 2 национальных парка и один природный парк. Также в Приморском крае расположено около 300 памятников природы, привлекательных для туристских посещений. Существуют культурные и этнографические поселения, с которыми могут быть ознакомлены туристы, интересующиеся историей и развитием тех или иных народностей.

В этих условиях единственно возможный выход рекреационной отрасли Приморского края на общемировой рынок туристских услуг заключается, по нашему мнению, в разработке и внедрении устойчиво привлекательных видов активного отдыха, в первую очередь экологического туризма.

Особое внимание хочется уделить видовому разнообразию пернатых на территории Приморского края. Из 458 видов птиц, которые зарегистрированы в Приморье, 40 (8,7%) включены в Международную Красную Книгу и 49 (10,6%) - в Красную Книгу птиц Азии. А из 125 видов птиц, занесенных в Красную Книгу России, на долю Приморья приходится 76 (60,8%). Поэтому, Приморье представляет особый интерес как район с наиболее высоким разнообразием птиц в России [3, с. 3]. В связи с этим, было разработано событийное мероприятие познавательного экологического характера Фестиваль для детей «Пернатые друзья». Основной задачей проекта является воспитание доброты, ответственного отношения к природе, птицам, а также к людям, которые живут рядом, к потомкам, которые будут жить на нашей планете, пригодной для полноценной жизни и к себе. Дети должны научиться анализировать собственное поведение в природе, сформировать личную ответственность за состояние окружающего природного мира.

День птиц начали отмечать во всем мире еще в начале 20 века. Традиционно в начале апреля пернатые возвращаются из теплых краев. Взрослые и дети в этот день благоустраивают места обитания водоплавающих птиц, вывешивают новые кормушки и скворечники. Целью праздника является – призыв к сохранению видового разнообразия и численности диких птиц Приморского края.

Из всех доступных для подобного мероприятия площадок было выбрано Негосударственное учреждение «Музей живой природы зоопарк Садгород». Зоопарк является отличной площадкой для проведения фестиваля такого рода, так как здесь имеется большая площадь под концертную площадку, торговую зону и зону отдыха. Проведение экологического праздника позволит при помощи театрализованных постановок, игр, конкурсов, опытов, сказок, загадок, позволит детям легко усваивать биологические и экологические знания. Специалист-орнитолог проведет для детей познавательную экскурсию, расскажет об особенностях каждой птицы в зоопарке. Кроме того, планируется проведение мастер-классов, обучающих конкурсов, к которым школьники будут готовиться заранее, усваивая информацию самостоятельно, непосредственно касающихся птичьей тематике, что придаст развлекательный характер мероприятию.

Предложенная программа является актуальной, так как в условиях ухудшающейся экологической обстановки, дети и их родители практически лишены возможности общения с первозданной природой, не умеют правильно, адекватно вести себя на отдыхе на природе. В игровой, познавательной форме формируются прочные основы экологической культуры, экологического сознания и гуманного отношения к живым существам. Туризм и краеведение, выезды с экскурсоводом на природу как нельзя лучше сочетает в себе решение проблемы заинтересованности детей. Экологическое воспитание сегодня должно являться неотъемлемой частью воспитательного процесса. Связано это с тем, что в современном мире проблемы экологии выходят на первое место. Будущее человечества сейчас как никогда, зависит от уровня экологической культуры каждого человека, а воспитывать в себе экологическую культуру нужно смолоду.

1. Алексеева М.С., Бодиева Н.Ф., Бодиев А.Б. Формирование экологической культуры личности в трансформирующемся обществе /А. Б. Бодиев// Философия образования: Серия трудов.- Том XI: Проблемы образования в трансформирующемся обществе.- Новосибирск: Изд. НГИ, 2005. –С.200

2. Юркина И.А. Формирование экологической культуры школьников в условиях клубного объединения / И.А. Юркина // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. - 2008.-№6. – С.4.

3. Мартышенко Н.С. Экологический туризм – важнейшее направление развития международного туризма в Приморском крае / Н. С. Мартышенко//Журнал Российского экотуризма. -2011.- №51, .-С.7

УДК 379.85

Разработка пакета экскурсионных туров для школьников в центральные города России: Москва, Санкт-Петербург, Сочи

Журавлёва Алина Александровна,
бакалавр 4 курса, кафедры туризма и гостинично-ресторанного сервиса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: Alinyonok_best@mail.ru; тел. +7(914)6898018

Одним из самых массовых видов туризма является детский туризм, т. е. путешествия детей, в т.ч. школьников, в возрасте от 7 до 17 лет с различными целями. Проблема развития детского туризма очень актуальна на сегодняшний день. Специалисты считают, что в перспективе детско - юношеский туризм может и должен стать одним из приоритетных направлений развития туризма. Экономические преимущества этого вида туризма очевидны: путешествуют школьники и студенты, как правило, организованными группами, поездки ритмично повторяются из года в год, что значительно облегчает планирование бизнеса.

Ключевые слова и словосочетания: *Детский туризм, турфирмы Приморского края, Дальний Восток, экскурсионные туры для школьников, организация детского отдыха в Приморье.*

Development of the package tours for schoolchildren in the central cities of Russia: Moscow, Saint Petersburg and Sochi

Zhuravleva Alina Aleksandrovna,
bachelor of the 4th year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

One of the most popular types of tourism is tourism for children, including students aged from 7 to 17 years for various purposes. The problem of children's tourism is a current one nowadays. Children's tourism is an effective means of education, training, health improvement, career guidance, social adaptation, healthy lifestyles, effective system of continuous education and personal development for children and youth. Experts including those who work in travel agencies in Primorsky Krai believe that in the future, children and youth's tourism can and should be one of the priority directions of tourism development. The economic advantages of this type of tourism are obvious: schoolchildren and students travel as a rule in groups; travels are repeated from year to year what greatly facilitates business planning.

Keywords: *children's tourism, travel agencies of Primorsky Krai, Russian Far East, excursion programs for schoolchildren, children's tourism in Primorsky Krai.*

Рынок детского туризма характеризуется такими направлениями, как отдых, оздоровление и лечение, экскурсионные туры для школьных групп по России (Москва, Санкт-Петербург, Сочи и т.д.), за рубежом, а также отдых и обучение за границей. Популярность набирает детский экскурсионный туризм: автобусные поездки по родной стране с привлекательными для детей экскурсионными программами. Такие поездки учитывают особенности детского возраста и предлагают сказочные маршруты, любознательные, патриотические, познавательные, интегрированные. В силу того, что детский отдых особенно связан с фактором безопасности, в настоящее время наблюдается тенденция к увеличению объемов продаж по внутреннему детскому туризму [1].

Дальнейшее развитие детского туризма сдерживается целым рядом негативных факторов, к которым относятся: специфичность и ограниченность спектра турпродуктов для детей; недостаточное развитие инфраструктуры для детского туризма; низкая ценовая доступность детского отдыха; отсутствие специализированных компаний, занимающихся детским туризмом; невысокая квалификация большинства специалистов, работающих в сфере детского отдыха и туризма; недостаточная информированность потребителя о предлагаемых детских туристических продуктах.

К основным преимуществам этого направления можно отнести: наличие постоянной целевой аудитории и преимущественно групповые туры; высокую педагогическую востребованность; ритмичность повторения поездок. Данные факторы значительно облегчают планирование и развитие туристического бизнеса детского туризма [2].

Поскольку детский туризм является одной из составляющих туризма в целом, то все проблемы, которые возникают при его развитии, связаны с теми же факторами, которые препятствуют развитию туризма в целом, хотя, безусловно, имеются и чисто специфические моменты, присущие только детскому туризму.

Остановимся на одной из проблем, которая существует на рынке детского туризма и препятствует его развитию. Важнейшими, являются проблемы, порожденные экономическими причинами. Прежде всего, необходимо отметить, что массовый детский отдых не должен быть дорогим. Это связано с тем, что уровень благосостояния нашего населения в целом недостаточно высок. А поскольку в основной массе дети являются тем сегментом туристского рынка, которые не столь требовательны к уровню комфорта, и ради хорошего отдыха они согласны жить и вчетвером, и вшестером, и путешествовать в плацкартном вагоне, то этого можно достичь. Неприятельность детей к уровню комфорта может позволить уменьшить себестоимость тура. Но дешевая путевка может означать и низкую оплату для сотрудников и обслуживающего персонала, что в конечном итоге приводит к снижению привлекательности этой работы для сотрудников. В результате на работу принимаются сотрудники с низким уровнем профессиональной подготовки, что влияет на качество обслуживания, приводит к недостаточному надзору за детьми. Уровень подготовки персонала для работы в детских лагерях оставляет желать лучшего .

Спрос на детский туризм, так же как и предложение, носит ярко выраженный сезонный характер и зависит, как правило, от школьных каникул: одна неделя – осенью и весной, две недели – зимой и три месяца – летом. Летний период считается самым «высоким» сезоном, поскольку именно в этот период и спрос, и предложение в равной степени высоки и стабильны.

Спрос на детский отдых является самым стабильным. По статистике туристских фирм, занимающихся детским, семейным и молодежным туризмом, примерно 80% их клиентов – дети, 15% – семьи, 5% – молодежь. Предложений туроператоров в Приморском крае достаточно много. Причем каждый оператор занимает определенную нишу на рынке: одни предлагают в основном оздоровительные и санаторные лагеря в России, другие – оздоровительные и языковые лагеря за рубежом; одни предлагают совместный турпродукт, другие – свой эксклюзивный.

Туры в Санкт-Петербург и Москву из Владивостока пользуются популярностью у различных категорий населения, в том числе и у школьников, что объясняется, прежде всего, богатой культурной программой за относительно не дорогую стоимость тура. Расстояние между Владивостоком и Петербургом составляет 9722 километров, а между Владивостоком и Москвой 9141 км. Отправиться в Санкт-Петербург и Москву из Владивостока можно на поезде транзитом до Москвы и далее через Москву в Петербург, или на самолете прямым рейсом. Стоимость поездки достаточно умеренная, что делает туры в указанные города доступными в любое время года. Именно поэтому экскурсии в Санкт-Петербург и Москву являются популярными в нашем городе. Очень часто поездка в названные города может быть организована школами для своих учеников на каникулы, на предприятиях и организациях различных уголков нашей страны для сотрудников выделяются путевки, организовываются семейные туры в Санкт-Петербург и Москву на выходные или праздники.

Данное направление особенно привлекательно для родителей и детей во время школьных каникул. Наибольшей популярностью, безусловно, пользуются зимние каникулы, т.к. они совпадают с новогодними и рождественскими праздниками и продолжительнее осенних и весенних каникул. Самые часто предлагаемые в турфирмах маршруты и экскурсии: Пушкин в Петербурге, Петербург Достоевского, Петербургские храмы, петербургские мосты, памятники блокады Ленинграда, театральные Петербург, Московское Путешествие, Московский уикенд, Москва - город чудный, город древний и т.д.

Что касается школьных туров по направлению из Владивостока в г. Сочи, то можно сказать, что данными предложениями на туристическом рынке Владивостока занимаются считанное число турфирм. Направление находится в стадии развития. Однако некоторые компании имеют готовые разработанные туры для школьников в г. Сочи, например, туристическая компания ООО «Восток Интур» разработала и продвигает тур «Олимпийский Сочи» на 6 дней/5 ночей, турагентство ООО «Новые технологии путешествий» также продвигает свой тур в Сочи на 6 дней/5 ночей и другие.

В Приморском крае зарегистрировано свыше 300 компаний и организаций, осуществляющих турагентскую и туроператорскую деятельность на различных направлениях внутреннего, въездного и выездного туризма. Около 260 турфирм работают в г. Владивостоке и из них каждая третья фирма занимается организацией детского туризма. Предложений турфирм на направления в центральные города России: Москва, Санкт-Петербург, Сочи достаточно много, среди них такие турфирмы как, ООО «Восток Интур», «Пасифик тур», «Индиго», «Клуб путешествий», «Интер Вояж», «Спутник», «Фори тур», «Экзотический раз» и многие другие [3].

Несмотря на существующие проблемы, на сегодняшний день детский отдых является одним из наиболее востребованных видов туризма, поскольку имеет непосредственное отношение к социальной сфере. Устойчивая потребность и все возрастающий спрос на детский отдых объясняются ростом благосостояния населения, с одной стороны, и возможностью финансирования детского отдыха за счет ФСС - с другой. Это способствует перепрофилированию многих здравниц и использованию их для организации оздоровления и отдыха детей (или семейного отдыха).

Растущая потребность в детском отдыхе удовлетворяется также за счет создания частных лагерей, которых на сегодняшний день насчитывается уже около тысячи.

Для сохранения и развития существующей системы детского и подросткового отдыха в Приморском крае и России необходимо разработать и реализовать меры материально-технической поддержки загородных оздоровительных лагерей, создать условия для обеспечения безопасности пребывания детей на маршрутах, а также развивать кадровый потенциал работников туристской отрасли. Кроме того, необходимо развитие новых, эффективных форм отдыха детей, разработку и внедрение передовых технологий и методов оздоровительной работы с детьми и интересных маршрутов.

1 Косолапов А.Б. Проблемы и перспективы развития внутреннего туризма в Приморском крае // Гуманитарные научные исследования. - Декабрь 2012. № 12 [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://human.snauka.ru/2012/12/2063>.

2 Морозов М. В. В России у детского туризма социальный статус// Туризм: практика, проблемы, перспективы. - 2008. - №1.- С. 26-30.

3 Туристическая компания «ФориТур Приморье» [Электронный ресурс].-Режим доступа: <http://foritour.ru>

Образовательный туризм на рынке г. Владивостока: проблемы и современные тенденции развития

Козий Полина Владимировна,
бакалавр 4 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: lonely1328@mail.ru; тел.: +79242325454
ул. Садовая 27-33, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690078

Бурилова Валерия Сергеевна,
кандидат исторических наук, доцент, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: Valeriya.BurilovaVS@vvsu.ru; тел.: +79046274405
ул. Гоголя 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В современном мире развития общемировой экономики и международных отношений популярность полезного отдыха существенно возросла. Обучение за границей набирает все большую популярность, люди тянутся получать новые качественные знания в международных языковых и профилирующих школах. Полученное образование за рубежом является хорошим шагом на пути к профессиональной карьере, а, следовательно, к получению престижной работы и высокого заработка.

Ключевые слова и словосочетания: международный образовательный туризм, обучающие туры, виды и направления образовательного туризма, предложения турфирм в сфере образовательного туризма.

Educational tourism in Vladivostok: problems and modern trends

Kozii Polina Vladimirovna,
bachelor of the 4th year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Burilova Valeriya Sergeevna,
Candidate of Historical Sciences, associate professor, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

In modern world of global economy and international relationships popularity of the useful rest has significantly increased. Studying abroad is gaining popularity, people are drawn to receive new high-quality knowledge in international language and profiling schools. Study abroad is a good step towards a professional career, and, consequently, to receive a prestigious work and high earnings.

Keywords: educational tourism, study abroad, types and directions of educational tourism, travel agencies offers in the field of educational tourism.

Образовательный туризм – это комплекс услуг, необходимых для удовлетворения потребностей туристов в овладении знаниями, умениями и навыками во время перемещения между постоянным местом жительства и местом учебы с главной целью образования от 24 часов до одного года [2].

Образовательные международные контакты следует рассматривать как один из наиболее динамично развивающихся и перспективных аспектов гуманитарного сотрудничества. В большинстве развитых стран экспорт образовательных услуг является одним из приоритетных направлений развития экономики. На рынке образовательного туризма значительно выделяются шесть стран: США, где представлены самые разнообразные обучающие программы; Германия, реализующая программы классического образования; Испания, специализирующаяся на обучающих программах в области архитектуры, дизайна, графики, декоративно-прикладного искусства, туризма и испанского языка; Италия, в основном предлагающая обучающие программы по гуманитарным дисциплинам; Франция, традиционно сочетающая демократичность образования, относительно невысокую плату и отсутствие ограничений; Швейцария, ориентированная на элитарное и качественное европейское образование [4].

Интерес государств к развитию и расширению экспорта образовательных услуг диктуется, в первую очередь, соображениями финансового характера. Обучение иностранных специалистов обеспечивает стабильный приток средств в национальную экономику. Так, иностранные студенты, оплачивая обучение и проживание в США, ежегодно приносят американской экономике более 15 миллиардов долларов; для России аналогичный показатель составляет всего лишь 400 миллионов долларов. Экспорт образовательных услуг также благо-

творно влияет на развитие национального рынка труда. Так, в результате активной иммиграционной политики США, Канада, Австралия и ряд европейских государств получают ежегодно около миллиона высококвалифицированных специалистов из числа иностранных граждан, проходивших обучение в вузах этих государств. По мнению экспертов, это не менее ценная прибыль, чем доход в виде платы иностранных учащихся за свое проживание и обучение.

Согласно прогнозам ученых, к 2018 году число студентов снизится на 60% относительно нынешнего их количества, что вынудит российские вузы конкурировать в борьбе за студентов не только на внутреннем, но и на международном рынке. Среди мер, предпринимаемых российским правительством для интеграции российских вузов в международное образовательное пространство, – выделение 9 миллиардов рублей для реализации продвижения российских вузов в международных рейтингах [5].

Сфера образовательного туризма охватывает все виды обучения и просвещения, которые осуществляются вне постоянного места жительства. Можно выделить три вида, или три рынка образовательного туризма, представленных на рисунке 1 [1].



Рисунок 1 – Виды образовательных туров

В ходе исследования современных тенденций развития образовательного туризма был проведен анализ предложений образовательных туров на рынке г. Владивостока. Среди всех туристских компаний более 30 предлагают образовательные программы за рубежом. Их можно разделить на три группы: компании, основной вид деятельности которых - организация обучения за рубежом; образовательные центры (обучение языкам), организующие образовательные туры и туристские фирмы, которые помимо продажи обычных туров продают и образовательные. Сведения о компаниях, предлагающих образовательные программы за рубежом, приведены в таблице 1.

Таблица 1

Компании г. Владивостока, предлагающие образовательные туры

Профильные компании	Образовательные центры	Туристские компании
Молодежный туристический оператор «Star Travel»	Образовательный клуб «Весь мир»	ООО «ДВ Фрегат Аэро»
Центр обучения за рубежом «Suitcase Study»	Школа английского языка «English World»	ОАО «Приморское агентство авиационных компаний» (Всероссийская сеть Билетур)
Бюро молодежного туризма и образования центр международного обмена (International Exchange Center)	Образовательный центр «Альгамбра»	ООО Приморский клуб «Агентство путешествий»
Центр обучения за рубежом «Students International»	Международный центр «АВС Мир»	Международная туристическая компания «Интер Вояж»
Центр обучения за рубежом «Бизнес-класс»	Образовательный центр «English First»	ООО «Фортуна»
Центр образования и трудоустройства за рубежом «Rokos»		ЗАО «Туристическое агентство «Вокруг света»
Центр образования за рубежом «Study Asia»		ООО «Гелиос Травел»

Туристские компании г. Владивостока в большинстве случаев организуют индивидуальные образовательные туры, так как они могут быть организованы в любое время года, в то время как на групповые влияние оказывает сезонность. Предложения туристских фирм г. Владивостока в сфере образовательного туризма приведены в таблице 2.

Предложения турфирм г. Владивостока в сфере образовательного туризма

Компания	Вид предлагаемых туров	Страна
«Students International»	Высшее и школьное образование, обменные программы подготовка к университету, языковые курсы	Австралия, Канада, США, Великобритания, Ирландия, Мальта, Франция, Германия
«Suitcase Study»	Курсы английского и китайского языка, молодежные программы, высшее образование, стажировки	Сингапур
«Rokos»	Студенческие программы обмена, высшее образование, стажировки, ознакомительные поездки в университеты, языковые курсы	Австралия, Новая Зеландия, Канада, Великобритания, США, Филиппины, Республика Корея, Маврикий, Кипр, Греция, Чехия
«Весь мир»	Языковые курсы, программы обучения за рубежом	Великобритания, Испания, Австралия, США, Канада, Новая Зеландия, Австрия, Япония, Франция, Ирландия, Мальта
ООО «ДВ Фрегат Аэро»	Языковые курсы, каникулярные программы, высшее образование, стажировки	США, Англия, Канада, Китай, Сингапур, Япония, Черногория, Новая Зеландия, Мальта и другие
ООО «Гелиос Травел»	Языковые курсы, университетские программы, подготовка к поступлению, летние программы	Австралия, Великобритания, Германия, Испания, Канада, Мальта, Новая Зеландия, США, Сингапур, Швейцария, Таиланд

Проанализировав рынок туристских услуг города Владивостока, можно сделать вывод, что большинство туристских фирм предлагают языковые курсы с целью изучения английского языка. Такие туры предлагают все перечисленные в таблице компании. Согласно исследованиям, в 2014 году среди предлагаемых направлений по частоте обращений лидирует США, второе место - Сингапур, третье – Ирландия (рисунок 2) [3].

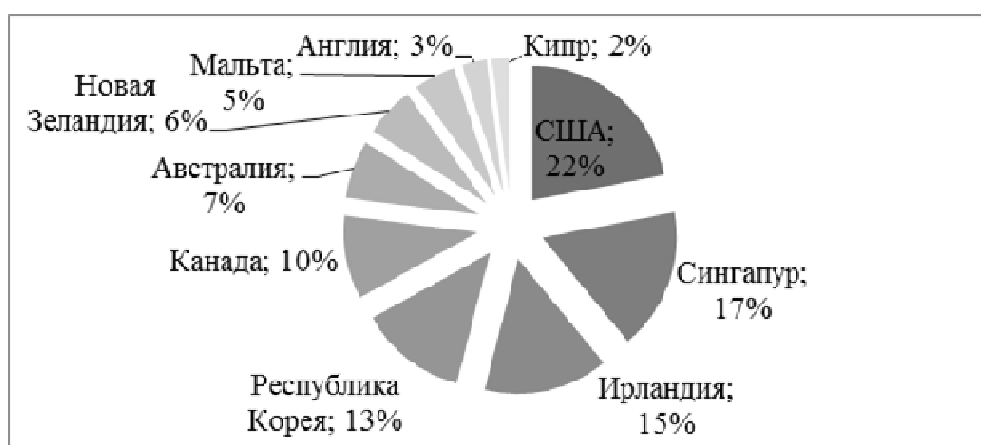


Рисунок 2 – Структура популярных направлений образовательных туров за 2014 год

Таким образом, образовательные туры в г. Владивостоке предлагают множество компаний с идентичными вариантами направлений и программ обучения. Лидирующим направлением являются США, что обусловлено популярностью американской культуры среди молодежи г. Владивостока и многообразием выбора для всех возрастов.

Проблемами развития образовательного туризма в настоящее время можно назвать: высокая стоимость поездки, как правило, около 200 000 рублей за 3-х недельный курс обучения, и нестабильная политическая ситуация между Россией и другими мировыми державами, которая заставляет потенциальных потребителей несколько раз подумать, прежде чем отправляться самим или, что особенно важно, отправлять своего ребенка в образовательное путешествие за границу.

Подводя итог, можно сказать, что образовательный туризм является важным и перспективным направлением развития сферы туризма, основной задачей в развитии и продвижении которого должна стать большая доступность, т. е. снижение цен и увеличение количества специальных образовательных туров, ориентированных на молодежь. Для потребителей эти тенденции расширят возможности получения качественных образовательных услуг и неопределимого опыта познания других обществ и культур. В течение таких поездок они полностью погружаются в учебную среду и приобретают навыки, умения и позитивный опыт учебного процесса за

рубежом. Вернувшись в Россию, эти специалисты могут применить свои знания на практике, что особенно актуально для сферы туризма. В свете настоящих событий это будет способствовать развитию въездного и внутреннего туризма. Высокоталантливый менеджер сможет создать на базе богатейших ресурсов Приморского края туристский продукт, который в дальнейшем станет успешным брендом, популярным среди туристов со всего мира.

1. Виды образовательного туризма [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://turism.ws/vidy-obrazovatel'nogo-turizma>.

2. Лебедев А.Р. Образовательный туризм как экономическая категория/Современная экономика: проблемы, тенденции, перспективы.-2012.-№6.

3. Официальный сайт компании «STAR Travel» [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://vvo.startravel.ru/common/company>.

4. Сахарчук Е.С., Чайковская Е.А. Актуальные показатели занятости и основные тенденции развития профильного профессионального образования в сфере туризма/ Вестник Ассоциации вузов туризма и сервиса. - 2013. - № 1. – С. 20-26.

5. NT-INFORM информационный интернет-канал [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.rsci.ru/grants/admin_news/233101.php.

УДК 338.488.2:610.41(517.63)

Особенности развития гостиничной инфраструктуры в Партизанском городском округе

Копылова Марина Александровна,
специалист 5 курса, кафедра дизайна и сервиса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Находка
E-mail: marizabel2011@mail.ru; тел.: +79143317723
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692900

Руденко Людмила Лазаревна,
кандидат технических наук, доцент, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: ludrudenko@inbox.ru; тел.: +74232404164
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В современном обществе все более актуальной становится роль сферы услуг. На сегодняшний день, наиболее популярными становятся небольшие гостиницы, так как, они предлагают комфортабельный отдых, высокое качество обслуживания персонала, разнообразные, дополнительные услуги за невысокие цены. Отдых в Партизанске ориентирован в основном на российских туристов. Визитной карточкой Партизанского городского округа, является нетронутая первобытная природа, и именно она привлекает российских и иностранных туристов, что создает спрос на гостиничные услуги.

Ключевые слова и словосочетания: *гостиница, тенденции развития, Партизанский городской округ, сезонность.*

Features of development of hotel infrastructure in Partizansk urban district

Kopylova Marina Aleksandrovna,
specialist of the 5th year, Department of design and service
Vladivostotsk State University of Economics and Service
Russia. Nakhodka
E-mail: marizabel2011@mail.ru; tel.: +79143317723
Ozernaya str. 2, Nakhodka, Primorskiy Kray, Russia, 692900

Rudenko Lyudmila Lazarevna,
Candidate of Technical Sciences, associate professor, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The role of service is getting actual in our modern society. The small inns become the most popular nowadays as they offer comfortable rest, high quality of the staff, variety of additional low-cost service. The rest in Partizansk

generally extends to Russian tourists. Partizansk urban district's visiting card is its natural primitive nature and it attracts Russian and foreign tourist that creates a demand for hotels service.

Keywords: the hotel, development trends, Partizansk urban districts, seasonality.

В современном обществе все более актуальной становится роль сферы услуг. В развитых странах порядка восьмидесяти процентов трудоспособного населения занято в индустрии обслуживания, которая призвана удовлетворять любые потребности и индивидуальные запросы потребителей.

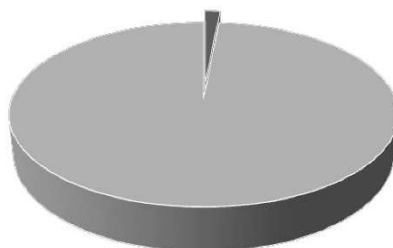
Основными тенденциями на рынке гостиничных услуг РФ являются, глобализация, которая проявляется в увеличении уровня проникновения мировых гостиничных сетей на российский рынок. На начало мая 2012 года менее 15% номерного фонда приходилось на гостиницы, работающие под узнаваемыми брендами, из них 11% приходилось на гостиницы под международными брендами и лишь 2,5% – вне Москвы и Санкт-Петербурга [1].

Международные гостиничные сети занимают лидирующие позиции на рынке гостиничных услуг России. Все российские гостиничные компании объединяет многопрофильность: они стремятся охватить полный спектр услуг – от консалтинга до строительства и управления. Вместе с тем основная особенность российских сетей – отсутствие единых узнаваемых стандартов бренда, поскольку их портфолио состоит из очень разнородных объектов.

Характерной чертой российского рынка гостиничных услуг является наличие как современных гостиниц, управляемых российскими и международными операторами, так и гостиниц советской постройки, которые не соответствуют современным требованиям к качеству и спектру предоставляемых услуг. Согласно данным Государственной программы Приморского края «Развитие туризма в Приморском крае» на 2013-2017 годы, коллективные средства размещения Приморского края насчитывают более 450 предприятий, в том числе 224 базы отдыха, турбаз и пансионатов [2].

Гостиница – коллективное средство размещения, состоящее из определенного количества номеров имеющее единое руководство предоставляющее набор услуг и сгруппированная в классы в соответствии с предоставляемыми услугами и оборудованию номеров [6].

По данным Приморскстата, в 2013 г. в Приморском крае было зарегистрировано 150 гостиничных предприятий [3], что составляет 1,5 процента от всех гостиниц в Российской Федерации [5] (рисунок 1, таблица 1).



- Приморский край; 150 ед.; 1.5 %
- Остальные субъекты РФ 9705 ед. ; 98,8

Рисунок 1 – Доля гостиниц Приморского края в структуре гостиничного комплекса РФ, в %

Таблица 1

Гостиницы и аналогичные средства размещения

Показатель	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.
Число гостиниц (на конец года)	94	110	142	151	150
Единовременная вместимость, мест	6877	7778	8482	9607	12691
Численность размещенных лиц, тыс. человек	434,2	556,1	585,6	635,3	497,2
Число ночевков, тыс.	735	946	1224	1151	1291,9
Численность работающих, человек	2184	2185	2461	2351	2355

По данным таблицы 1 следует сделать вывод на протяжении 2009-2013 гг. наблюдается тенденция к увеличению числа гостиниц в Приморском крае (рисунок 2).

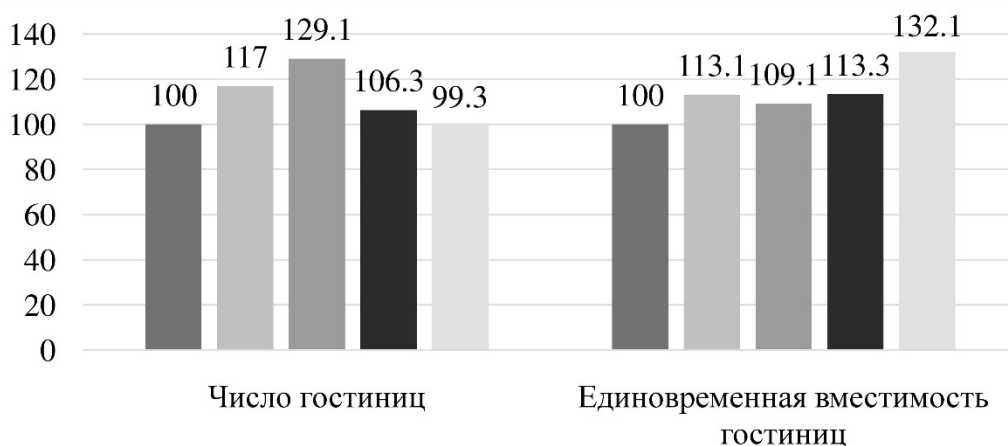


Рисунок 2– Темпы роста числа гостиниц Приморского края в 2009-2013 гг., в %

Высокие темпы роста числа гостиниц на территории Приморского края в 2009-2012 г. связаны с развитием инфраструктуры края в рамках международных мероприятий.

Общее число занятых в сфере обслуживания коллективных средств размещения края по данным на 2013 г. составило около 6 тыс. человек, в т.ч. более 2 тыс. чел. работают непосредственно в гостиничных предприятиях [2]. Одним из показателей развития гостиничного сервиса Приморского края является техническое состояние гостиниц. Основная часть средств размещения Приморского края (около 40 %) была введена в период 1960-1990 годов, около 1-2 % - до 1960 года. Многие объекты размещения морально и физически устарели и не способны участвовать в конкурентной борьбе.

По ценовому показателю все гостиницы Приморского края можно разделить на три группы.

Первая группа – это гостиницы, имеющие высокий уровень цен на услуги (90-2000 у.е. в сутки): «Хендэ», «Акфе-Сейо», «ВладМоторИн», «Версаль» и занимают активную позицию на рынке за привлечение клиента, способного заплатить высокую цену за соответствующий уровень сервиса.

Вторая группа – группа гостиниц со средним уровнем цен (30-65 у.е.): «Гавань», «Владивосток», «Амурский залив», «Приморье», которые направляют свои усилия на функционирование, а не на развитие.

И, наконец, третья группа – гостиницы, уровень цен которых ниже 30 у.е., идут по экстенсивному пути, получая доход от сверхэксплуатации здания.

Партизанский городской округ (ПГО) – городской округ в Приморском крае России. Административный центр – город Партизанск [4].

Согласно данным официального сайта администрации Партизанского городского округа (ПГО), в округе действуют пять средств размещения:

- спортивно-оздоровительный комплекс «Лидер» (гостиница «Спорт»);
- гостиница «Олимпийская» (филиал базы гребноводных видов спорта);
- гостиница «Ажур»;
- гостиница «Эльтон»;
- гостиница «Сучан».

Информация о наиболее значимых из них представлена в таблице 2.

Таблица 2

Информация о коллективных средствах размещения г. Партизанск

Название предприятия	Гостиница «Ажур» Гостиница «Эльтон» (ИП Захарова)	Гостиница «Олимпийская» (ИП Самсонов)	Гостиница «Сучан» (ИП Степанян)	Гостиница «Спорт» (ИП Киреева)
Юридический адрес	ул.Садовая, 6 ул.Свердлова 7	ул.Чкалова, 4 а	ул.Гоголевская, 8-61	ул. Спортивная 1 а
Ф.И.О руководителя, юридического лица или ИП	Захарова Н.В	Самсонов В.П	Степанян Г.С	Киреева В.В
Сезонность работы средства размещения	круглогодично	круглогодично	круглогодично	круглогодично

Оценочные коэффициенты заполняемости для каждого сезона	низкий сезон 41-56%, средний сезон 43-58%, высокий сезон 62-75%.	низкий сезон 65-70%, средний сезон 45-53%, высокий сезон 75-90%.	нет данных	нет данных
Номерной фонд средства размещения	14/28	18/31	9/22	11/23
Действующие прайс-листы (с учетом предоставления дополнительных услуг и наличия скидок)	1-местные, 2-местные - 1500,3000; 3-местные - 3000 рублей	1000/2800 1-местные – 600, 1500, 2000, рублей; 2-местные — 800,1500, 2000; 4-местные - 1000 рублей	1-местный-800, 2-местный-1200 полулюкс-1500 люкс-2000 руб.	1-местное - 1400 2-местное - 2000 одноместное на три номера один душ -по 900 рублей; 6-местные
Цели посещения туристами (культурно-познавательные, пляжные, оздоровительные)	отдых, служебные цели, деловые цели командировки	спортивные, отдых, деловые цели, служебные цели, командировки.	культурно-познавательные, деловые, командировки	спортивные, отдых, деловые, командировки

Согласно данным мониторинга, администрации ПГО основная часть клиентов приезжают с целью отдыха (48,4%) и в командировки (34,3%), при этом доля деловых визитов значительно меньше и составляет 8,4% (рисунок 3).

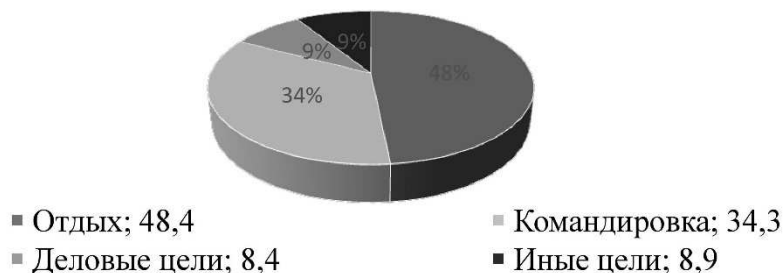


Рисунок 3 – Распределение клиентов гостиниц г. Партизанска по целям поездки, в %

Такое распределение интересов клиентов обусловлено, прежде всего, туристической направленностью их визитов в г. Партизанск. Уникальные природные возможности Партизанского городского округа позволяют говорить о развитии различных видов туризма. Рекреационный туризм представлен охотничьими, рыболовными, этническими туристическими программами. Спортивный туризм представлен в зимнее время – горными лыжами, сноубордами, лыжными и тюбинговыми трассами, в летнее – катание на байдарках и каноэ, конный спорт. Экстремальный туризм представлен водными сплавами на плотках по р.Партизанской, сезонные сплавы в половодье на катамаранах по реке Тигровая. Познавательный туризм включает большое количество действующих экологических туров к водопадам реки Каменки, к вершине горы Скалистая, горе Россыпи, скальным останцам, пешие туристические маршруты [6].

Эффективность работы гостиниц г. Партизанск иллюстрирует таблица 3, в которой представлена сезонность загрузки гостиниц.

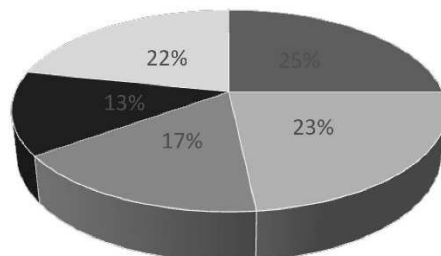
Таблица 3

Сезонность гостиниц по периодам

Гостиницы	Низкий сезон, %	Средний сезон, %	Высокий сезон, %
Ажур	41-56	43-58	62-75
Сучан	43-53	48-65	68-75
Олимпийская	65-70	45-53	75-90
Спорт	45-55	48-60	58-65
Эльтон	43-59	45-61	64-79

Анализ сведений полученных в результате мониторинга уровня заполняемости гостиниц г. Партизанск показывает, что динамика колебаний сезонности загрузки в изученные периоды имеет одинаковые сезонные циклы за исключением гостиницы «Олимпийская», где в высокий и низкий сезон загрузка составляет 75-90% за счет туристов, приезжающих из разных городов Приморского края с целью экологического туризма и спортивных, приезжающих на тренировки. Такая загрузка обеспечивает дополнительную заполняемость гостиницы на 10-15%. Гостиницы «Сучан», «Ажур», «Эльтон» и «Спорт» в этот период имеют средние показатели, рост числа клиентов в высокий сезон обусловлен решением руководства о расширении спектра дополнительных услуг, тем самым увеличивая заполняемость гостиниц на 10%.

Цены гостиничных услуг г. Партизанск представлены на рисунке 4.



- Гостиница «Эльтон»; 1500 рублей
- Гостиница «Спорт»; 1400 рублей
- Гостиница «Олимпийская»; 1000 рублей
- Гостиница «Сучан»; 800 рублей
- Гостиница «Ажур»; 1300 рублей

Рисунок 4 – Цены гостиничных услуг г. Партизанск

Цены гостиничных услуг Партизанского городского округа являются весьма демократичными и привлекательными для туристов.

В целом, необходимо сделать вывод, что гостиничная инфраструктура г. Партизанск в достаточной степени развита и отвечает потребностям Партизанского городского округа как по количеству коллективных средств размещения, так и по количеству номерного фонда.

1. Агеенко Д.Е. Формирование условий инвестиционной привлекательности гостиничного бизнеса в мегаполисе: автореф. ... к.э.н. - СПб.: Б.и., 2012. - 26 с.

2. Государственная программа Приморского края «Развитие туризма в Приморском крае» на 2013-2017 годы [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://primorsky.ru/authorities/executive-agencies/departments/tourism-rk/gosudarstvennaya-programma-primorskogo-kraja-razvitie-turizma-v-primorskom-krae-na-2013-2017-gody-.php>.

3. Официальный сайт Приморскстата [Электронный ресурс]// – Режим доступа: <http://82.194.162.114:81/bgd/everyyear/Main.htm>

4. Партизанский городской округ [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki>.

5. Россия 2015: Стат. справочник/ под. ред. А.Е. Суринова. - М.: Росстат, 2015. – 62 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2015/rus15.pdf

6. Туристический справочник // Официальный сайт Администрации Партизанского городского округа [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://www.partizansk.org/turist_spr.

УДК 339.138

Анализ рынка туристских услуг России и Приморского края: состояние, тенденции, факторы роста и барьеры

Костюченко Светлана Александровна,
бакалавр 4 курса, кафедра маркетинга, коммерции и логистики
Дальневосточный федеральный университет

Россия. Владивосток

E-mail: svetkostuchenko@gmail.com; тел.: +79644306969

пр-кт 100-летия Владивостоку, 139, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690022

Сфера туризма на современном этапе развития мирового хозяйства является одной из наиболее динамично развивающихся сфер в международной торговле услугами. Туристская индустрия оказывает стимулирующее воздействие на развитие сопутствующих туризму сфер экономической деятельности, таких как транспорт, связь, торговля, производство сувенирной продукции, сфера услуг, общественное питание, сельское хозяйство, строительство, выступает катализатором социально-экономического развития регионов.

Поэтому в данной работе автор рассмотрел тенденции рынка туристских услуг России и Приморского края, а также факторы, влияющие на его развитие.

Ключевые слова и словосочетания: туризм, рынок туристских услуг, состояние и тенденции, туристические фирмы.

Analysis of the market of tourist services in Russia and Primorye Territory: the status, trends, growth factors and barriers

Kostyuchenko Svetlana Aleksandrovna,
bachelor of the 4th year, Department of marketing, commerce and logistics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Travel at the present stage of development of the world economy is one of the fastest growing areas in international services trade. Tourist industry has a stimulating effect on the development of tourism related spheres of economic activity, such as transport, communications, trade, production of souvenirs, services, catering, agriculture, construction, acts as a catalyst of social and economic development of the regions. Therefore, in this paper, the author reviewed the trends in the market of tourist services in Russia and Primorsky Krai, as well as the factors influencing its development.

Keywords: tourism, the market of tourist services, status and trends, travel agencies.

Туризм – одна из важнейших сфер деятельности современной экономики, нацеленная на удовлетворение потребностей людей и повышение качества жизни населения. [5, 10]. При этом в отличие от многих других отраслей экономики туризм не приводит к истощению природных ресурсов. Удовлетворяя потребности въездных туристов, туристская индустрия является источником поступления финансовых средств [1]. Как и любой другой товарный рынок, рынок туристских услуг неоднороден. В его структуре выделяются более мелкие по своим масштабам рынки. Основные субъекты туристского рынка: турист (потребитель туристского продукта), туроператор (турорганизатор), турагент, контрагент [2]. Эффективное управление национальным туристическим продуктом в России и рост возможностей его продвижения на мировой рынок определяются балансом въездного и выездного туризма, поскольку именно в этой сфере сконцентрированы все условия для роста национального туристического потенциала и формируется устойчивая критериальная база оценки российского туризма.

В последние годы выездной туризм интенсивно развивается благодаря воздействию следующих факторов: принятие закона о въезде и выезде из России, глобально изменившего политику государства, упрощение туристических формальностей, значительное расширение числа лиц, потенциально способных выезжать за рубеж; выделение устойчивого сегмента населения, обладающего средними и высокими доходами, достаточными для поездки за рубеж; интенсивное продвижение иностранного туристического продукта в России, поддерживаемое значительным финансированием иностранных туристических фирм, туристических центров и курортов и принимающих стран [9].

Согласно статистике, общее число поездок россиян за рубеж в 2013 году составило около 40млн, или на 18% больше, чем по итогам 2012 года. В последние годы подобная динамика была зафиксирована в 2007 году (20,3%), с тех пор этот показатель свыше 15,5% (2009 год) не поднимался. Совокупный выездной поток с целью отдыха вырос на 21%. Вместе с тем, отмечается снижение на 36% туристского потока в Польшу, что связано с уменьшением числа коммерческих поездок российских граждан в Польшу по туристской визе. Растёт число выездов россиян с целью туризма в страны пляжного отдыха: Египет (39%), Болгарию (17%), Турцию (30%), Кипр (33%), Грецию (23%). Значительно выросло число посещений россиянами Греции (23%). Продолжает расти популярность Таиланда - туристский поток увеличился на 60%; Китая (рост на 26%). На 70% увеличилось количество туристов, посещающих Вьетнам (рисунок 1).

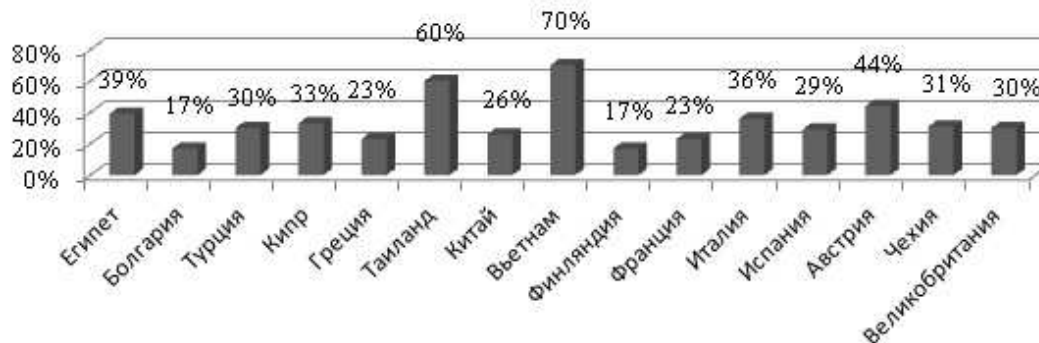


Рисунок 1 – Увеличение выездного туризма России на 2013г. относительно 2012г.

Однако нынешние события стали «последней соломинкой», сломавшей турбизнес в России, которому и без того пришлось очень и очень нелегко. Именно в 2014 году произошли глобальные изменения в российском туризме. Это связано с сочетанием сразу нескольких серьезных негативных факторов – тяжелое состояние российской экономики, общая геополитическая обстановка в стране и в мире, санкции, введенные против нашей страны, рост курса валют, банкротство и уход нескольких крупных компаний с туристического рынка.

С лета 2014 года более 20 российских туристических компаний приостановили работу, попали под проверки силовых и контролирующих структур или процедуру банкротства. Первой в июле объявила о приостановке своей деятельности одна из старейших отечественных туристических компаний — петербургская «Нева». В числе последовавших за ней оказались такие крупные фирмы, как «Экспо-тур», «Лабиринт», «ИнтА-эр», «Солвекс», «Южный Крест» [3].

Ведущими туроператорами на сегодняшний день являются «Интурист», «TEZ tour», «Pegas Touristik», «Coral Travel», «НаталиТурс», «Магазин Горящих Туров» [7].

В Приморском крае на начало 2014 г. зарегистрировано 236 туристских организаций, 119 из которых внесены в единый федеральный реестр туроператоров. Кроме того, на территории края осуществляют деятельность представительства, филиалы и обособленные подразделения предприятий из г. Москвы, Хабаровского края, Новосибирской и Камчатской областей, Еврейской автономной области. Численность штатных сотрудников туристских предприятий края на 1 января 2014 года составила 1246 человек, из них: 60% с высшим образованием, 10% с высшим туристским образованием, 55% имеют стаж работы в области туризма более трех лет [6, 8].

Динамику численности туристических компаний за последние пять лет, подробно демонстрирует рисунок 2.



Рисунок 2 – Динамика численности турфирм Приморья за 2009–2014 гг. [8]

Таким образом, мы видим, что нестабильная политическая и экономическая ситуация, сложившаяся в наши дни негативно влияет на динамику турфирм в Приморском крае. Из диаграммы видно, что снижение количества турфирм начинается с 2012 года.

Можно выделить некоторые тенденции развития рынка туристских услуг Приморского края (таблица 1). В 2012 г. через Приморский край в Россию въехало более 50 тыс. иностранных туристов, в то время как россияне выехали в несколько раз больше – более 380 тысяч. Среди россиян популярны туры из Владивостока в Китай, Японию, Таиланд. Что касается денежных оборотов туристической отрасли Приморского края, то в 2012 г. было оказано услуг в данной сфере на 265 миллионов рублей.

Таблица 1

Тенденции развития рынка туристских услуг Приморского края

Тенденции развития	Описание
Рост конкуренции на рынке	С каждым годом предложение на рынке туристских услуг увеличивается, тем самым возрастает и конкуренция.
Наибольший рост предложения на рынке туруслуг со стороны туристских фирм наблюдается в страны Азиатско-Тихоокеанского региона	Основным туристским направлением неизменно считается Китайская Народная Республика, как для выездного, так и для въездного туризма. Так же большое количество туристов отдают свое предпочтение отдыху в Корее, Таиланде и Японии.
Популяризация лечебных туров и круизов	В связи с пропагандой здорового образа жизни люди стали интересоваться оздоровительными турами. А туроператоры, в свою очередь, расширяют предложение данных услуг.
Сокращение продолжительности тура	Отдыхающие предпочитают короткие поездки.
Популяризация приобретения услуги в Интернете	В связи с развитием Интернет–технологий клиентам стало удобнее приобретать услугу дома (выбирать подходящий тур, бронировать билеты и т.д.).

В структуре выездного туризма преобладают туры в КНР. Также много поездок было совершено в Республику Корея, Королевство Таиланд, Японию и Вьетнам.

Интересно мнение специалистов относительно тенденций развития туристической отрасли в Приморском крае. Значительная часть экспертов (37%) высказала мнение о перспективности данной отрасли. Однако, большинство специалистов (63%) были настроены пессимистично и ответили, что положительных тенденций развития тур отрасли нет в силу ряда сдерживающих факторов (таблица 3).

Распределение мнений экспертов относительно положительных и отрицательных тенденций в развитии туристической отрасли Приморского края

Положительные тенденции в развитии туристической отрасли	%	Факторы, препятствующие развитию туристической отрасли	%
Повышение требований потребителей к уровню качества туристских услуг	10	Отсутствие инвестиций, государственной поддержки	56
Развитие европейских направлений	6	Отсутствие инфраструктуры	17
Общее развитие туристской отрасли	5	Снижение доходов потребителей	9
Развитие внутреннего туризма	5	Удаленность Приморского края от центральной части России	4
Открытие и развитие новых направлений	4	Нестабильная экономическая ситуация в стране	4
Развитие восточных направлений	3	Сложность с визовыми оформлениями	3
Увеличение числа туристов	2	Сложность с лицензированием деятельности	3
Развитие экологического туризма	1	Рост цен	3
Существование попыток улучшения инфраструктуры	1	Нехватка специалистов	2
		Маленькая емкость рынка	1
		Сотрудничество фирм	1

Также хочется отметить, что международный туризм в Приморском крае носит сильно выраженный региональный характер. Популярным направлением для въездного и выездного туризма является Китайская Народная Республика. Так как в силу географического положения, наличия транспортной инфраструктуры и пунктов пропуска через государственную границу, Китай является самым выгодным и перспективным соседом края. Также много поездок было совершено в Республику Корея, Королевство Таиланд, Японию и Вьетнам.

Подводя выводы анализа современного состояния рынка туристических услуг в Российской Федерации и Приморье, необходимо отметить, что главной целью политики России и Приморского края на рынке туристических услуг должно стать создание современного высокоэффективного и конкурентоспособного туристического комплекса, обеспечивающего широкие возможности для удовлетворения потребностей российских и иностранных граждан в разнообразных туристических услугах.

1. Бережных, В. Что такое экотуризм? / В. Бережных // Туринфо. – № 7. – 2008. – С. 14 – 19.
2. Гуляев В.Г. Организация туристской деятельности. Учеб. пособие. – М.: Нолидж, 1996. – 264 с.
3. Информационное агентство РИАНовости. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://ria.ru/tourism/20150126/1044314948.html>
4. Квартальнов, В.А. Теория и практика туризма: учебник / Квартальнов В.А. – М: Финансы и статистика, 2003. – 672 с.
5. Конституция Российской Федерации. – М. : Эксмо, 2009. – 64 с.
6. Официальный сайт администрации Приморского края. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.primorsky.ru/
7. Официальный сайт компании РБК.Research. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://research.rbc.ru/>
8. Приморская служба государственной статистики. – Режим доступа: URL: <http://www.primstat.gks.ru/>
9. Студенческий научный форум. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru/2014/363/4456>
10. Федеральный Закон РФ «Об основах туристской деятельности в РФ» от 24.11.1996.

УДК 338.484

Кластерный подход к управлению туризмом на территориальном уровне (на примере ТРК «Горный ключ» на территории Кировского муниципального района, Приморский край)

Крень Ирина Игоревна,
специалист 5 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: suslik-514@mail.ru; тел.: +79644384809
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Гомилевская Галина Александровна,
 кандидат экономических наук, заведующий кафедрой туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
 Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
 Россия. Владивосток
 E-mail: Galina.Gomilevskaya1@vvsu.ru; тел.: +74232404164
 ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Кластерный подход развития туризма является одним из наиболее эффективных современному времени подходов. В статье представлена концепция проекта туристско-рекреационного кластера «Горный ключ» на территории Кировского муниципального района Приморского края.

Ключевые слова и словосочетания: кластер, туристско-рекреационный кластер, кластерный подход, туризм

The cluster approach to the management of tourism at the territorial level (for example TRC «Mountain-key» on the territory of the Kirov municipal district, Primorsky Krai)

Kren Irina Igorevna,
 specialist of the 5th year, tourism and hotel and restaurant business department
 Vladivostok state University of Economics and Service
 Russia. Vladivostok

Gomilevskaya Galina Aleksandrovna,
 candidate of economic Sciences, head of tourism and hotel and restaurant business department
 Vladivostok State University of Economics and Service
 Russia. Vladivostok

The cluster approach for tourism development is one of the most effective approaches to modern times. The article presents the concept of the project of tourist-recreational cluster «Mountain-key» on the territory of the Kirov municipal district of Primorsky Krai.

Keywords: cluster, touristic and recreational cluster, cluster approach, tourism

На современном этапе развития туризма в Российской Федерации активно используется кластерный подход, который позволяет значительно повысить социально-экономическую эффективность туристской деятельности. Актуальность применения кластерного подхода закреплена в ряде стратегических документов федерального уровня, в том числе, в Федеральной целевой программе «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2011–2018 годы)».

Согласно Программе кластерный подход предполагает сосредоточение в рамках территории предприятий и организаций, занимающихся разработкой, производством, продвижением и продажей турпродукта, а также деятельностью, смежной с туризмом и рекреационными услугами [3]. В Приморском крае кластерный подход является механизмом формирования современного туристско-рекреационного кластера.

Туристско-рекреационный кластер – это комплекс взаимосвязанных между собой объектов рекреационной и культурной направленности – коллективных средств размещения, предприятий питания и сопутствующих сервисов, снабженных необходимой обеспечивающей инфраструктурой [2]. В рамках реализации государственной программы «Развитие туризма в Приморском крае» на 2013-2017 годы сформировано 6 кластеров, каждый из которых имеет свою специализацию [1].

На территории Кировского муниципального района Приморского края была разработана концепция проекта туристско-рекреационного кластера «Горный ключ». ТРК «Горный ключ» имеет спортивно-рекреационную и лечебно-оздоровительную направленность, а также состоит из якорного и узловых проектов. К якорному проекту спортивно-оздоровительного кластера «Горный ключ» относится спортивно-рекреационный центр «Slavda Sport City», который включает в себя три зоны: спортивную, медицинскую и рекреационную (таблица 1).

Таблица 1

Зонирование в спортивно-рекреационном центре

Зоны	Характеристика	Объекты
Спортивная зона	активный отдых	Спортивные площадки для массовых видов спорта (теннис, футбол, баскетбол, волейбол, плавание, беговые дорожки на различных дистанции), лыжно-биатлонная трасса с соответствующей инфраструктурой, конкурный стадион, поле для гольфа
Медицинская зона	восстановление сил, здоровья	корпус санаторно-курортного лечения, корпус реабилитации (посттравматических, сердечных и других заболеваний с самым современным оборудованием)

Рекреационная зона	Развлечения, активный отдых, прием пищи	спортивные сооружения и площадки, предприятия отдыха и развлечений, предприятия общественного питания различного класса обслуживания, гребную базу, а также крытый всесезонный аквапарк
--------------------	---	---

Планируется, что на территории комплекса смогут заниматься спортом, отдыхать и проходить курс лечебного восстановления до 1 000 человек одновременно. Планируемое количество персонала комплекса всех специальностей, включая медицинских работников, составит около 500 человек.

К узловым проектам спортивно-оздоровительного кластера «Горный ключ» относятся четыре инвестиционных проекта:

- строительство спортивного комплекса «Клубный дом» для гольф клуба «Шмаковского» в п.г.т. Горные ключи. Гольф-клуб существует уже 12 лет и активно ведет свою деятельность по подготовке квалифицированных спортсменов. Успешно работает с детьми, проводит чемпионаты края и корпоративные турниры с предварительным обучением. Персонально и в составе группы обучает игре с предоставлением инвентаря. Клуб располагает офисным зданием, тренажером для отработки дальних ударов и 9 луночным полем «ПИТЧ и ПАТТ» с 18 «ТИ», драйвинг-рейнджером, несколькими тренировочными грингами;

- строительство комплекса стендовой стрельбы в с. Уссурка, который позволит обеспечить как дополнительный досуг туристов, так и создание площадки для проведения тренировок и соревнований для профессиональных спортсменов. В данный момент проект находится на уровне бизнес предложения: определены направления услуг предприятия, предполагаемая потребность в инвестициях и объемы продаж;

- реконструкция крестьянской усадьбы в с. Подгорное. Традиции славянской культуры активно пропагандируются культурно-этнографическим музейным комплексом «Крестьянская усадьба начала XX века», где посетители становятся непосредственными участниками национальных обрядов и праздников, пробуют свои силы в изготовлении изделий традиционных промыслов и ремесел. Крестьянская усадьба – это крепкий дом-пятистенки, амбар, кухня, домашняя утварь, колодец с серебряной водой, объединенных территорией;

- строительство гостиницы курортного типа на 30 мест в пгт. Горные ключи для обеспечения дополнительных мест размещения туристов.

Для создания полноценного туристского кластера на территории района планируется дальнейшее развитие еще 4 функциональных туристско-рекреационных зон со спортивной и развлекательной направленностью:

- реконструкция пасечного агрокомплекса с проживанием в с. Марьяновка;
- строительство страусинной фермы в пгт. Горные ключи;
- строительство лыжной трассы в пгт. Горные ключи;
- строительство горнолыжной базы на г. Медвежка.

Также в рамках кластера планируется реализация как уже действующих, так и новых туристских маршрутов (таблица 2).

Таблица 2

Туристские маршруты

Планируемые:	Существующие:
Спелеологическая экскурсия к Мраморной пещере «Таежная»	Обзорная экскурсия по окрестностям курорта «Шмаковка»
Экскурсионный маршрут к археологическим памятникам	Сплав по реке Уссури от п. Горные Ключи
Сплав по реке Уссури от с. Марьяновка до с. Подгорное	Экскурсионный маршрут «п. Горные Ключи - п. Кировский»
Экскурсионный маршрут «г. Золотая»	Экскурсия «Лотос» - посещение озер, в которых произрастает цветок лотос
Экскурсионный маршрут «Таёжные минеральные источники»	Экскурсия в Шмаковский Свято-Троицкий Николаевский монастырь
Экскурсия в Культурно-этнографический музей-комплекс «Крестьянская усадьба начала XX века» с. Подгорное»	Экскурсионный маршрут «Уссурка – Комаровка»

К планируемым зрелищным мероприятиям для минимизации сезонных колебаний в сфере туризма Кировского муниципального района предлагается включить событийные мероприятия под названием «Четыре сезона». Предполагаются следующие фестивали:

- международный рождественский хоровой фестиваль «Горные ключи», приуроченный к празднованию Рождества Христова. Международный Рождественский хоровой фестиваль – это открытое комплексное культурно-просветительское мероприятие, организуемое в целях развития и популяризации искусства хорового пения, установления творческих связей между коллективами из разных стран, обмена опытом.

- фестиваль Медового спаса. Большая праздничная программа у крестьянской деревни: «заламывание»

медовых сот, а также выступления фольклорных коллективов, игры, конкурсы. Множество интересных мастер-классов: медовое мыло, лоскутная пчелка, картина из медоносных трав, свеча из вошины и ярмарка меда.

- международный речной фестиваль «Уссури». Включает соревнования по водным видам спорта; конкурс бардовской песни, приуроченный ко дню памяти Владимира Высоцкого. Фестиваль собирает авторов и исполнителей бардовской песни разных городов мира. В преддверии фестиваля в течение года проводится Международный Интернет-конкурс бардовской песни. В рамках фестиваля проводится песенный конкурс по различным номинациям.

- Авиационное шоу «Выше гор», приуроченное ко дню создания армейской авиации России.

Для достижения продуктивной деятельности предприятий существует потребность в трудовых ресурсах всех уровней сотрудников, имеющих как специальную подготовку, так и опыт в постановке мероприятий на краевом и федеральном уровне. Для определения эффективности кластера в дальнейшем необходимо провести расчеты объема инвестиций, продаж, текущих затрат и т.п., что позволит установить прямой и косвенный вклад туризма в экономику района.

Положительная динамика развития туризма в районе позволит решить ряд социально-экономических задач, повысить отдачу уже существующих предприятий, обеспечить положительное сальдо иммиграционных потоков. Мультипликативный эффект даст возможность повысить активность сопутствующих отраслей, в том числе повысить уровень оказания услуг питания, размещения, транспортных услуг, способствовать развитию розничной торговли. В целом, туристские спортивные объекты должны также быть использованы местным населением, что повышает привлекательность как фактора повышения уровня жизни за счет расширения возможностей занятия спортом и организации отдыха, а также получения рабочих мест в развивающихся предприятиях.

1 Государственной программы «Развитие туризма в Приморском крае» на 2013-2017 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://primorsky.ru/>.

2 Опыт создания кластеров как инструмента повышения конкурентоспособности региона [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.teoria-practica.ru>.

3 Федеральная целевая программа «Развитие въездного и внутреннего туризма в Российской Федерации» на 2011-2018 годы [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.garant.ru>.

УДК 338.48

Проблемы и перспективы развития экстремальных видов туризма в Приморском крае

Кулик Виктория Александровна,
специалист 5 курса, кафедра дизайна и сервиса
*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка*

E-mail: chikistka2008.19@mail.ru; тел.: +79841910345
Ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692902

Нарута Яна Сергеевна,
старший преподаватель, кафедра дизайна и сервиса
*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка*

E-mail: naruta@inbox.ru; тел.: +79841910345
Ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692902

Приморский край обладает высоким природно-рекреационным потенциалом для развития экстремального туризма, который может стать перспективным видом внутреннего туризма в крае, что обеспечило бы туристский поток из-за рубежа и с России. В настоящий момент существует проблемы, сдерживающие интенсивное развитие экстремального туризма в Приморском крае.

Ключевые слова и словосочетания: экстремальный туризм, Россия, Приморский край, туристская отрасль.

Problems and prospects of development of extreme sports in Primorsky Krai

Kulik Viktoriya Aleksandrovna,
specialist of the 5th year, the Department of design and service
*A branch of Vladivostok state University of Economics and service in city of Nakhodka
Russia. Nakhodka*

Primorsky Krai has high natural and recreational potential for the development of adventure tourism, which can be a promising form of domestic tourism in the region that would provide tourist flow from abroad and from Russia. At the moment there is the problem that discourages the development of adventure tourism in Primorsky Krai.

Keywords: extreme tourism, Russia, Primorskiy Krai, the tourism industry.

В Федеральном законе «Об основах туристской деятельности» туризм подается как самостоятельный вид экономической деятельности, другими словами, деятельности по обслуживанию туристов [1]. В свою очередь, сами туристы уверены, что туризм – это их (туристов) деятельность во время отдыха. Увлечение людей экстремальным туризмом растет с каждым годом. По некоторым оценкам, на долю этого сегмента приходится более 10% туристского рынка в мире, а темпы роста экстремальных поездок превышают средние темпы роста туризма в целом.

Туризм – это жизнь во всё её многообразии, сконцентрированная на коротком промежутке времени, характеризующаяся определённым целеполаганием и способом осуществления. Экстремальным туризмом является спорт мужественных людей, преодолевая трудности, люди доказывают, насколько неисчерпаемы возможности человека. Экстрим закаливает характер человека [2]. Множество организаций занимаются туризмом, но они не подготавливают людей к экстремальным ситуациям.

Цель работы – совершенствовать экстремальный туризм как основное средство развития внутреннего туристского рынка в Приморском крае. Актуальность исследования заключается в том, что Приморский край обладает высоким природно-рекреационным потенциалом для развития экстремального туризма, который может стать перспективным видом внутреннего туризма в крае, что обеспечило бы туристский поток из-за рубежа и с России. В настоящий момент существуют проблемы, сдерживающие интенсивное развитие экстремального туризма в Приморском крае.

Экстремальный туризм – один из самых перспективных видов туризма, который привлекает к себе все больше людей [3]. Появляются новые места для активного отдыха, как искусственные, например горнолыжные курорты, так места созданные природой о которых люди раньше и не подозревали. Интересно то, что для большинства курортов предлагающих экстремальные туры, это является основной статьёй его дохода.

Нами был проведён SWOT-анализ, который необходим для определения сильных стороны или отличительных преимуществ в реализации экстремального продукта. Для сопоставления возможностей для развития туристского предприятия составлена матрица SWOT, отражающая возможные парные комбинации, посредством пересечения сильных и слабых сторон, возможностей и угроз туристского рынка, представленные в таблице 1 [4].

Таблица 1

Матрица SWOT-анализа

	Возможности:	Угрозы:
	<ul style="list-style-type: none"> - увеличение потребителей экстремального турпродукта; - разделение по типам потребителей экстремального турпродукта; -финансирование экстремального туризма; - увеличение количества экстремальных туров. 	<ul style="list-style-type: none"> - изменение вкуса потребителей; - конкуренция; - неразвитость инфраструктуры; - сезонность; - экономический кризис.
Сильные стороны:	Возможности и сильные стороны:	Угрозы и сильные стороны:
<ul style="list-style-type: none"> - благоприятная местность для всех видов экстремального туризма (географическое положение); - климат; - наличие навыков и профессионализма у работников; - высокий опыт в организации экстремального туризма; -большой выбор экстремального турпродукта. 	<ul style="list-style-type: none"> - высокий уровень квалификации сотрудников, хорошее знание территории Приморского края позволят формировать экстремальные туры и маршруты; - сегментирование потребителей будет способствовать разработке качественного экстремального турпродукта; 	<ul style="list-style-type: none"> - вложение свободных денежных средств в новые информационные технологии с целью получения конкурентных преимуществ; - проведение исследование рынка и создание новых продуктов вслед за изменениями потребностей клиента; - развитие всесезонных экстремальных туров.
Слабые стороны:	Слабые стороны и возможности:	Слабые стороны и угрозы:
<ul style="list-style-type: none"> - низкий ассортимент направлений; 	<ul style="list-style-type: none"> - низкий ассортимент направлений дает возможность в развитие 	<ul style="list-style-type: none"> - недостаток средств, из-за высокого налогообложения;

<ul style="list-style-type: none"> - значительное влияние фактора сезонности; - низкая мотивация работников; - отсутствие сегментирования потребителей экстремального турпродукта;- ограниченность рекламы экстремального туризма. 	<p>экстремальных видов туризма в Приморском крае;</p> <ul style="list-style-type: none"> - используя возможности увеличения количества потребителей экстремального туризма, мотивировать персонал; - финансирование экологического туризма позволит увеличить количество рекламного продукта. 	<ul style="list-style-type: none"> - не позволяет увеличивать заработную плату работников; - конкуренция влияет на развитие экстремального туризма; - отсутствие сегментирования потребителей влияет на состояние конкурентных отношений; - ограниченность рекламы не дает большой охват потребителей.
---	---	--

При этом возникают следующие проблемы:

- недостаток средств, из-за высокого налогообложения, не позволяет увеличивать заработную плату работников;

- отсутствие сегментирования потребителей влияет на состояние конкурентных отношений.

Из матрицы видно, что необходимо сегментировать потребителей и разделить по типам. Изучить запросы клиентов и разработать более качественные и востребованные экстремальные туры, привлекать новых клиентов, и соответственно обновить рекламные проекты, большое внимание уделять имиджу.

Таким образом, туристская отрасль в Приморском крае имеет большие перспективы и потенциал для развития, благодаря уникальному географическому и политическому расположению. По данным Росстата, на начало 2014 года в Приморском крае ведут деятельность 273 туристских компаний, из которых 200 располагаются во Владивостоке [5].

Данные статистики последних несколько лет показывают, что поток туристов и граждан, въезжающих, через Приморский край в России стал заметно снижаться. Так, в 2009 году поток въезжающих туристов снизился на 20 процентов по сравнению с предыдущим годом, хотя за первый квартал 2010 года въехало практически в два раза больше граждан, чем за аналогичный период 2009 года. Так в 2011 году объём международного въездного турпотока составил 82,4 тысячи туристов.

Низкую популярность России и всего Дальневосточного среди иностранных туристов соседних государств связывают с отсутствием полной информационной базы в средствах массовой информации обо всех туристских объектах, которые можно посетить, с недостаточным развитием всей туристской отрасли нашей страны, низким уровнем сервиса, малым количеством рекреационных объектов. Экстремальный туризм с каждым годом завоевывает все большую популярность.

Экстремальный туризм в Приморском крае является одним из развивающихся и перспективных видов туризма. При финансовой поддержке российских и местных организаций экстремальный туризм набирал бы большие обороты. Очевидно, что в Приморском крае возможностей для развития экстремального туризма достаточно. В крае есть все для любителей рафтинга, горного туризма, спелеотуризма, охоты и рыбалки. Сегодня доступно различное оборудование для активного отдыха.

1. Бабкин А.В. Специальные виды туризма [Электронный ресурс] - http://tourlib.net/books_tourism/babkin11.htm.

2. Википедия свободная энциклопедия [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/SWOT-%E0%ED%E0%EB%E8%E7>.

3. Карпова Г.А., Хорева Л.В. Экономика и управление туристской деятельностью / учебное пособие. - М: Феникс, 2011. – 268с.

4. Приморский блог, развитие туризма в Приморском крае [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://primkrai.ru/blog/razvitie-turizma-v-primorskom-krae>.

5. Федеральный закон от 28.06.2009 N 123-ФЗ «О внесении изменения в статью 17.2 Федерального закона «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации» (принят ГД ФС РФ 11.06.2009) [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_88911/.

УДК 379.85

Мотивация персонала в туристической отрасли

Лаптева Виктория Валерьевна,

бакалавр 4 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток

E-mail: heart_beat@bk.ru; тел.: +7(914)7101485

ул. Ватутина 2, 129, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690109

Ходова Софья Сергеевна,

доцент, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: sofia_khodova@mail.ru; тел.: +7(908)4483958
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Каждая организация всегда стремится привлечь таких сотрудников, которые смогут достичь всех целей организации, наиболее эффективно используя умственные и физические возможности. При нынешней конкуренции, помимо привлечения таких профессионалов, для организации важнейшей проблемой становится и их удержание в рядах своего предприятия. Сотрудники являются основой любой компании, особенно в эпоху возрастающей роли человеческого капитала. Исходя из вышесказанного, представляется необходимым изучить процессы управления персоналом, в частности, необходимость мотивирования персонала, методы и способы мотивации, разработки и внедрения новых механизмов и путей.

Ключевые слова и словосочетания: Мотивация персонала, менеджмент, работа, персонал, бизнес.

Motivation of the personnel in the tourism industry

Lapteva Viktoriya Valerevna,
bachelor of the 4th year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Hodova Sofiya Sergeevna,
Associate Professor, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Each organization is always striving to bring such employees who can achieve all the goals of the organization, the most efficient use of mental and physical capabilities. In the current competition, in addition to attracting these professionals for the organization becomes a critical issue and retention in the ranks of the enterprise. Employees are the backbone of any company, especially in an era of increasing role of human capital. Based on the foregoing, it is necessary to study the processes of human resource management, in particular the need to motivate staff, methods and ways of motivating, developing and implementing new mechanisms and pathways.

Keywords: Motivation, management, operation, personnel, business.

Дальнейшее экономическое развитие России требует перехода на инновационное развитие экономики, в которой один из самых важных факторов - человеческий капитал. Мотивация персонала не сводится только к материальной стимуляции, особенно, в сфере деятельности, где востребован высококвалифицированный и интеллектуальный труд. Это связано с тем, что работники могут активно способствовать росту эффективности деятельности организации, а могут относиться безразлично к результатам деятельности и противодействовать нововведениям, нарушающим привычный для них ритм работы.

Туристическая сфера деятельности это одна из самых динамично развивающихся отраслей в мире. В туристской деятельности контакты между людьми являются фундаментальными.

В туристическом бизнесе успех всей отрасли базируется на отдаче вложенных творческих усилий сотрудниками каждого туристического предприятия. В последнее десятилетие представления о необходимости мотивации персонала в области туризма пользуется большой популярностью. Долгое время и весьма ошибочно считалось, что самым продуктивным стимулом для побуждения сотрудников турфирмы к эффективному труду и активной деятельности служит материальное вознаграждение.

Более того, многие годы понятие мотивации сотрудников турфирмы отсутствовало в принципе, так как подразумевалось, что побудительным мотивом хорошей работы являются трудовое сознание персонала, его производственная совесть и приказ начальства. Иначе сотрудник должен был мотивировать себя сам, не имея в принципе никакого к этому обоснования. Никак не принимался во внимание психологический климат в коллективе, соответствие работника занимаемой должности, личная заинтересованность в поднятии собственного престижа на фоне соответствующего образования, заработанного авторитета и, как исходящих предпосылок – длительного опыта работы. Тем более, такая непростая сфера деятельности, как туризм, связана с громадным количеством побочных факторов, не зависящих от квалификации или компетенции сотрудников - начиная от настроения клиента и заканчивая его сиюминутным финансовым положением, влияющим на волеизъявление. После многократных научных исследований ученые обнаружили значительное влияние психологических факторов на производительность труда в туризме. Туризм – это, прежде всего бизнес, основанный на умении общаться с клиентурой, имеющей свои собственные мотивы. В этом случае мотивы, движущие клиентом туристической фирмы, самая, пожалуй, непростая материя.

Мотивы покупки конкретного тура подвержены со стороны клиента мгновенным или частым переменам и формируются под воздействием многих факторов: социального положения, материального благосостояния, влияния общественного мнения, взаимоотношения индивидуума с социумом и самое главное – рекламы.

Успех любой организации очень часто находится в прямой зависимости от поведения её сотрудников. Трудовое поведение включает в себя открытые или скрытые мотивы, стремления, ценности, которые, в свою очередь, задают направление активности работника. В свою очередь, мотивация – это побуждение человека к труду, с помощью активных действующих сил. Эти силы могут быть навязаны извне, либо носить форму самопобуждения.

Как мотивируют персонал к трудовой деятельности? Четкая постановка прав и обязанностей, организация рабочего места, возможность роста и слаженная работа – фундамент продуктивной деятельности любого коллектива, но именно трудовому поведению выделяют особую роль в успешности рабочих процессов. Какое трудовое поведение человека может быть эффективным? Можно предположить, что при учете личностных и коллективных интересов, сотрудничестве и вознаграждении, разграничении прав и обязанностей трудовая активность персонала будет весьма результативна. В таких случаях, обычно, говорят, что если человек болеет за дело, то он трудится добросовестно.

Ценности, мотивы, внутренние устремления и формы направленности активности лежат в основах трудового поведения.

Какая существует мотивация персонала к добросовестному исполнению своих обязанностей? Среди основных мотивов, отечественная психология выделяет:

- Знание своей профессии, увлеченность и попытка развиваться в понравившейся сфере.
- Целевой ориентир на максимально выгодные условия получения материальной выгоды.

Тут же можно определить, насколько человек заинтересован в качественном труде. Допустим, сотрудник остается после работы, чтобы помочь неопытному новичку, активно принимает участие в жизни коллектива, болеет за идею, испытывает симпатию к сослуживцам и т. п. – все это мотивация, другими совами – ключ к осознанию возможностей человека и организация их в результативную деятельность.

Интерес к труду определяется не только его содержанием, но и мотивационной системой персонала, организацией самого труда, методами и приёмами влияния сотрудника на деятельность организации (инициативность, решительность, самостоятельность). Материальное вознаграждение – один из необходимых стимулов работы персонала. Учет его следует вести осторожно, т. к. эффективность его использования не всегда оправдана. Это может выражаться в возрастных потребностях: к примеру, молодым работникам больше будет интересен свободный график, а пожилые люди ориентированы на качество условий труда больше, чем на материальные блага. Заработная плата должна быть в зависимости от социальной справедливости, ведь сотрудник, который качественной выполняет задание вряд ли будет доволен, если другому рабочему при равноценном труде выделяемые материальные блага будут выдавать в двойном размере.

Социальная значимость труда – немаловажный фактор. Польза работы, понимание важности вклада каждого, оценка эффективности труда – три кита социальной справедливости рабочего коллектива.

Зарубежная система факторов, определяющих мотивацию труда. Западными социологами и психологами была выделена немного другая система факторов, которые определяют мотивацию и удовлетворенность персонала, это- организованность коллектива. Без сомнений, атмосфера коллектива диктует и качество исполняемой сотрудниками работы. К примеру, если межличностные отношения сотрудников имеют положительные моменты, то и в рабочем процессе они будут проявляться. Совместные кофе-брейки, отдых после работы – основа достижения успеха деятельности.

Система вознаграждений. Здесь все доступно: заработная плата, система дополнительных выплат за работу в выходные, льготы и бонусы. Вариации таких выгодных условий мы можем наблюдать и в страховании, и в предоставлении жилья, бесплатных товарах и заграничных поездках.

Безопасность. Постоянное место работы и финансирование – обязательные условия безопасной деятельности.

Рост и развитие. Оказание помощи в открытии потенциала каждого работника – задача архиважная для кадровых ресурсов предприятия. Опыт и развитие – естественная потребность рабочего персонала.

Вовлеченность. Каждый рабочий должен осознать важность результата своих действий, вклад, который он несет. Для этого предприятия занимаются открытым планированием деятельности, проводят собрания и активно вводят в этот процесс своих сотрудников. По мнению психологов, такие процессы как нельзя лучше сказываются и на самооценке трудящихся.

Вызов интересам. При поиске работы, люди часто присматриваются к той, в которой необходимо проявление талантов, особого мастерства. Работа должна являться и подбадривающим фактором, тогда её монотонность будет стремиться к нулю, а продуктивность возрастает в разы.

Принципы мотивации персонала:

- Осмысленность действий.
- Ответственность за результат.
- Возможность открытия потенциала рабочего персонала.
- Профессиональная самореализация сотрудников.
- Диалог между организатором работы и самим рабочим.

- Значимость труда для общего дела.
- Нацеленность на успех.
- Социальное признание и материальное поощрение.
- Доступность ресурса информации.
- Согласованность изменений в работе.
- Оценка труда.
- Повышение самоконтроля.
- Повышение требований для дальнейшего развития.
- Вознаграждаемая инициатива.
- Смена вариаций условий труда.

Для мотиваций персонала существует достаточно широкий арсенал методов: материальное и моральное поощрение, предоставление социальных льгот, участие в управлении, капитале, прибыли.

1. Бизюков П.В. Служба управления персоналом: функции, типологии, модели // Социологическое исследование. - 2012. - № 5 – 285 с.
2. Блинов А.О., Василевская О.В. Искусство управления персоналом: учебное пособие для экономических колледжей и вузов. – М.: ГЕЛАН, 2012. 411 с.
3. Бурмистров А., Газенко Н. Какие методы повышения мотивации персонала являются наиболее действенными? // Управление персоналом. - 2012.- № 7. 195 с.
4. Кошелева Ю. Мотивация персонала / Ю. Кошелева, М. Архипов, М. Токарева // Управление персоналом. – 2012. - №16. – 294 с.
5. Научная электронная библиотека e-library [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.e-library.ru/>

УДК: 1.101

Основные принципы «философии гостеприимства» известных гостиничных сетей

Лукашкина Маргарита Евгеньевна,
бакалавр 3 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: ani-rita@mail.ru; тел.: +79502900507
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Григорюк Евгения Олеговна,
бакалавр 4 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: kjane2825@gmail.com; тел.: +79532022825
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Руденко Людмила Лазаревна,
кандидат технических наук, доцент, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: ludrudenko@inbox.ru; тел.: +74232404164
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В настоящее время гостеприимство является важнейшим фактором конкурентоспособности предприятий гостинично-ресторанного бизнеса. В статье рассматривается значимость гостеприимства как в прошлом, так и на современном этапе в качестве одного из основных способов улучшения сферы обслуживания.

Ключевые слова и словосочетания: туризм, гостеприимство, услуга, индустрия гостеприимства.

Basic principles of «hospitality philosophy» of known hotel networks

Lukashkina Margarita Evgenyevna,
undergraduate of the 3rd year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Grigoryuk Evgeniya Olegovna,
undergraduate of the 4st year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Rudenko Lyudmila Lazarevna,
Candidate of Technical Sciences, associate professor, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Nowadays hospitality is the most important factor of competitiveness of the enterprises of hotel and restaurant business. In the article the importance of hospitality both in the past, and at the present stage as one of the main ways of services industry improvement is considered.

Keywords: *tourism, hospitality, service, industry of hospitality.*

В настоящее время гостиничный бизнес успешно развивается и стремится к совершенству. В данной работе развитие гостиничной индустрии мы рассматриваем с точки зрения философии гостеприимства через раскрытие понятий «философия» и «гостеприимство». Сегодня отечественным предприятиям не хватает истинного гостеприимства, которое всегда ценилось гостями в любом радушном доме, тем более что гостиницу называют «дом вдали от дома». В этом состоит актуальность и проблемность изучаемой темы.

Термин «философия» состоит из двух греческих слов «philia» – любовь, и «sophia» – мудрость, т.е. любовь к мудрости. Словари дают несколько понятий философии, ссылаясь на ряд авторов. Для своего исследования мы выбрали определение, наиболее раскрывающее предмет нашего исследования. Философия – это особая форма познания мира, вырабатывающая систему знаний о наиболее общих характеристиках и фундаментальных принципах реальности и познания, бытия человека, об отношении человека и мира [1].

Гостеприимство достаточно многогранное понятие, и в разных сферах жизни может иметь разнообразное содержание. Для человеческой цивилизации гостеприимство – фундаментальное понятие. Его основа – одна из древнейших традиций «преломления хлеба со странниками». Изучение множества источников по определению понятия «гостеприимство», позволило нам остановиться на высказываниях нижеследующих авторов.

В бытовой сфере «гостеприимство» – особый вид радушия, любезный прием гостей. Гостеприимными считают тех хозяев, которые хлебосольны при приеме гостей. Таким образом, гостеприимство проявляется в заботе о других [6].

Библейская энциклопедия сообщает, что гостеприимство – это одно из наиболее почитаемых христианских добродетелей, весьма распространенная в древности даже между грубыми и необразованными народами [7]. На английском языке гостеприимство – это «hospitality», которое происходит от старофранцузского «hosprice» (убежище) – «странноприимный дом». Старейший странноприимный дом находится во Франции, в Бургундии и называется «Дом Бога». В 1443г. «Дом Бога» был основан, как благотворительная больница и приют для бедных и страждущих, канцлером казначейства Бургундии Николя Роленом. И по сей день эта больница функционирует. Несмотря на старые стены, хранящие свою историю, само здание оснащено самым совершенным медицинским оборудованием [6].

Таким образом, рассмотрев оба термина «философия» и «гостеприимство» и все взаимосвязанные с ними понятия, мы можем сформулировать, что есть на самом деле «философия гостеприимства». «Философия гостеприимства» – это форма познания, объединяющая в себе знания о гостеприимстве, его принципы, отвечающая на вопросы о причинах существования гостеприимства как феномена и изучающая качества, восходящие к традиционному гостеприимству и помогающие претворить их на современном рынке гостиничного бизнеса.

У многих гостиничных предприятий есть своя философия гостеприимства, благодаря которой они находят правильный курс в мире бизнеса. Чаще всего это крупные и известные компании, такие как международные гостиничные сети «Hyatt», «Hilton», «Marriott», «Sheraton», «Four Seasons» и др.

Изадор Шарп – выходец из бедной семьи иммигрантов, основатель, председатель совета директоров и генеральный директор Four Seasons, одной из лучших в мире гостиничных сетей, известной непревзойденным уровнем сервиса. Книга «Философия гостеприимства» – это не просто история о пути от бедности к богатству, она о блестящем лидере, у которого есть все, чтобы вести за собой: доверие к людям, порядочность и оптимизм. В ней он рассказывает не только о великой идее создать сеть лучших отелей в мире и об организации гостиничного бизнеса, а также о том, как создать отличный бренд и о том, чего может добиться любая компания, стремясь к непревзойденному совершенству.

Сеть «Four Seasons» насчитывает 82 отеля в 34 странах мира. При этом большинство гостиниц не принадлежит компании (управляя ими, «Four Seasons Hotels and Resorts» получает определённый процент от оборота и прибыли). По оценкам международного журнала о путешествиях Travel + Leisure и гида Zagat Survey, сеть Four Seasons входит в число наиболее роскошных отелей мира [8].

Философия гостеприимства Изадора Шарпа строится на четырех составляющих гостиничной бизнес-модели: качество, сервис, культура и бренд.

Изадор Шарп считал «качество» главным фактором конкурентоспособности. Качество не всегда означает роскошь. Оно означает, что потребитель получает то, на что рассчитывал, что его ожидания оправдываются. И главное, на что И. Шарп обратил свое внимание – это самоконтроль, осуществляемый обслуживающим персоналом гораздо более эффективен, чем традиционные методы – проверки, обучение, оценки и пр. Ключом к успеху достижения требуемого уровня качества стало изменение организационной культуры компании. Вот, что говорит автор на этот счет: «Самое главное – это взаимоотношения клиентов и рядовых сотрудников. Клиенты почти не сталкиваются с руководством. Они имеют дело с теми, кто работает на переднем крае. Каждый из них видит от трех до семи рядовых сотрудников. Если последние не проявляют себя должным образом, мы теряем клиента. Но если человек чувствует себя желанным гостем, если в отеле знают и помнят его вкусы и предпочтения, а любая его просьба мгновенно удовлетворяется, он становится нашим постоянным клиентом и рекомендует нас своим друзьям и знакомым, а это увеличивает наши прибыли. Такой подход – гарантия успеха, и он целиком и полностью зависит от рядовых сотрудников. А поэтому нужно научить их действовать самостоятельно, помогать компании привлекать и удерживать клиентов [5].»

На освоение философии гостеприимства И. Шарпу потребовалось несколько лет упорного труда. А именно, чтобы внушить руководству отелями одну мысль – изменив свое поведение, мы сможем изменить поведение сотрудников. В конечном итоге, Изадор был вынужден признать, что все его пылкие речи не давали результата. Однако позже в компании остались лишь те, кто разделял новую цель – непрерывное добавление ценности услугам, которые отели оказывали свои клиентам. Каждый из будущих сотрудников прошел по четыре-пять этапов собеседования, а заключительное интервью проводил генеральный менеджер. А на Гавайях в новый отель принимали не тех, кто уже имел опыт работы в гостиничном бизнесе, а тех, кто раньше трудился в поте лица на плантациях. И не ошиблись [5].

Отели «Four Seasons» славились многими инициативами в добавлении ценностей своим клиентам. Много из того, что есть сегодня в качестве стандарта обслуживания гостей в мировых отелях, было впервые предложено в «Four Seasons». Философия гостеприимства «Four Seasons» опирается на «маленький секрет» своего выдающегося сервиса: «Мы не предлагали ничего выдающегося и грандиозного, речь шла о постоянных незначительных усовершенствованиях, которые всегда учитывали точку зрения клиента, однако со временем эти мелкие усовершенствования превращались в крупные изменения» [5].

Гостиничная сеть «Four Seasons» переключила свое мировоззрение, свою философию гостеприимства на рядовых сотрудников, которые всегда были с гостями. Одной из мировых сетей, активно применяющих такую политику в своих гостиницах стала, гостиничная сеть «Мариотт». Вот что написано на их официальном сайте о философии компании: «Мы – это наши ценности. Мы растем и развиваемся, а наши главные ценности остаются неизменными: ставить сотрудников превыше всего, стремиться к совершенству, действовать честно и добросовестно и служить миру. Принадлежать к «Marriott International» – значит быть частью истории и культуры, которыми можно гордиться».

Есть несколько пунктов, которых придерживается руководство «Мариотт», например, забота о сотрудниках. Стремление к совершенству через клиентоориентированность движет всеми действиями сотрудников. Качественное исполнение самой главной цели гостиничной сети, которую поставил Дж. Уиллард Мэрриотт, заключается в хорошей еде и хорошем обслуживании по справедливой цене. Философия гостеприимства компании концентрирует внимание на открытости переменам. Инновации всегда имели для «Мариотт» большое значение. Главная основа философии компания «Мариотт» – в принципе служения. Она поддерживает развитие сообществ, в которых они живут и работают, участвует в работе над решением мировых социальных проблем в пяти направлениях: снижение уровня бедности, экология, подготовка кадров из местного населения, здоровье детей и мировое культурное разнообразие и равенство [3]. Ниже в таблице 1 представлены особенности гостеприимства некоторых гостиничных сетей.

Таблица 1

Девиз гостеприимства различных гостиничных сетей

Гостиничная цепь	Кол-во отелей /стран	Характеристика	Девиз гостеприимства
«Four Seasons»	82 отеля в 34 странах	Эта гостиничная сеть первой поставила на поток идею комбинации атмосферы небольшого семейного отеля и бесконечного перечня услуг а-ля «Ритц». В номерах уйма приятных домашних штучек вроде резиновых утят. Обычно очень неплохие рестораны и атмосферные бары.	«Beyond compare» («Вне сравнения»)
«Hilton»	Более 500 отелей по всему миру	В разряд четырехзвездочных гостиниц этой сети попадают места как весьма скромного вида, так и огромные, покрытые зеркальной оболочкой здания. Гостиницы сети предназначены для бизнесменов. Лаконичный дизайн, лобби-бар, плавно переходящий в конференц-зал, не слишком большие номера.	«Be my guest» («Будьте моим гостем»)

«Conrad»	21 отель в 13 странах	Самый дорогой бренд корпорации «Хилтон». Чтобы гостя не преследовало ощущение, что весь мир знает о его предпочтениях, база данных ведется отдельно в каждом отеле. То есть если вы, например, требовали в одной стране мохито, то в другой вам не подадут его автоматически, а мягко узнают, что вы пьете.	«Luxury as unique as every guest» («Роскошь уникальна, как и каждый наш гость»)
«Ritz-Carlton»	63 отеля в 21 стране	Часть корпорации «Мариотт». Первый отель в Бостоне, купленный в 1983 году, предназначался для королей, артистов и миллионеров. В дальнейшем разросшаяся сеть не утратила привлекательности для этого круга людей. Для отелей характерно пышное убранство интерьеров и пафосные рестораны.	«We are ladies and gentlemen serving ladies and gentlemen» («Мы леди и джентльмены, предоставляющие услуги леди и джентльменам»)
«Sheraton»	394 отеля в 65 странах	Одна из сетей больших отелей и курортов корпорации «Старвуд». Добротная итальянская мебель расставлена в номерах по стандартной схеме, обязательный телевизор и мраморная ванна и дорогая сантехника.	«Belong» («Не расставайтесь»)
«Hyatt»	215 отелей и курортов в 43 странах	Среди услуг сети «Хаятт» — Wi-Fi в общественных зонах отелей, а в номерах — приставки iPod для прослушивания музыки через колонки. В США устанавливаются стойки электронной регистрации: при въезде можно самостоятельно получить ключ, а при выезде — без помощи администратора забрать распечатку счета и оплатить расходы кредитной картой.	«Create an experience rather than merely a hotel stay» («Получить опыт, а не просто обслуживание в отеле»)
«Holiday Inn»	1500 отелей по всему миру	Зеленый логотип в жесткой ротации по всему миру — его можно увидеть в крупных и мелких городах, рядом с аэропортами, на обочинах шоссе. Гостиницы работают по классической схеме, рассчитанной на бизнесменов средней руки. Стандартный набор в номерах, фитнес-зал, место для корпоративных собраний, рестораны со шведским столом.	«Relax, it's Holiday Inn» («Расслабьтесь, это «Холидей Инн»»)
«Marriott»	482 отеля в 65 странах	Проживание в отелях под вывеской «Мариотт» сулит обходительное обслуживание, солидную обстановку в номерах, фитнес-зал и 2–3 ресторана. Отели и курорты, нацелены на публику с запросами.	«Spirit to serve» («Дух служения»)

Источник: Работа в отелях и гостиницах [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.workinhotel.com

Таким образом, подводя итоги вышесказанному, можно отметить, что философия гостеприимства ведущих гостиничных цепей – это те ценности обслуживания клиентов, которые позволяют гостям почувствовать себя в покое, гармонии с окружающим миром и заботе, а персоналу, безукоризненно соблюдающим этические и законодательные стандарты, найти лучшее место своей работы. Отечественный гостиничный бизнес может ориентироваться на уже созданные законы гостеприимства и тем самым поднимать свою конкурентоспособность на российском рынке. Несмотря на строящиеся отели во Владивостоке, мы вряд ли сможем конкурировать с международным рынком – это касается стоимости, качества, ассортимента предлагаемых услуг и, конечно, гостеприимства.

1. Работа в отелях и гостиницах [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.workinhotel.com
2. Руденко О.П. Основы гостиничного дела [Электронный ресурс]. – Режим доступа: uchebnikionline.com
3. Сайт компании «Марриотт» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.marriott.com
4. Философия // Новейший философский словарь: 3-е изд., исправл. – Мн.: Книжный Дом. 2003. – 1280 с.
5. Шарп, Изадор. Философия гостеприимства Four Seasons. Качество, сервис, культура и бренд / И. Шарп при участии Алана Филлипса; пер. с англ. [Т. Гутман]. – М. : Альпина Паблишер, 2012. – 366 с.
6. Энциклопедический словарь Брокгауза и Ефрона: В 86 томах (82 т. и 4 доп.). – СПб., 1890–1907.

7. Энциклопедия архимандрита Никифора [Электронный ресурс]. – Режим доступа: jesuschrist.ru
8. Top 100 Hotels Overall [Электронный ресурс]. – Режим доступа: travelandleisure.com

УДК 379.85

Инновационные методы продвижения молодежных событийных туров

Лутов Владислав Павлович,
бакалавр 4 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: arhangel_spask@mail.ru; тел.: +79243343826
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Событийный туризм, как в России, так и во всем мире, становится популярнее. Доходы в данной сфере растут, а количество проводимых мероприятий увеличивается. Все это дает необходимую базу для извлечения прибыли для турфирм. Однако в условиях российского рынка продукту требуется дополнительный, максимально эффективный метод продвижения услуг специализированный именно на конкретном сегменте.

Ключевые слова и словосочетания: туризм, молодежный туризм, инновационный метод продвижения, ивент.

Innovative methods of promoting youth event-related tours

Lutov Vladislav Pavlovich,
bachelor of the 4th year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Tourism Events, both in Russia and around the world is becoming more popular. Revenues in this area are growing, and the number of interventions increased. All this provides the necessary basis for the profit for the travel agencies. However, in the Russian market of products require additional, the most effective method of promoting services to specialize in a specific segment.

Keywords: tourism, youth tourism, innovation method of promotion, event.

В последнее время все большую популярность набирает такое направление как событийный туризм. Суть данного направления – посещение или участие в рамках готового тура какого-либо мероприятия. Наиболее популярными являются крупные спортивные события. Но к событийным турам относятся также посещение модных показов, музыкальных концертов и фестивалей, международных выставок и технических салонов, и конечно же пышных национальных праздников.

На сегодняшний день событийный туризм в России динамично развивается. Событийный туризм является чрезвычайно интересным занятием, и довольно быстро развивается в последнее время. Событийный туризм в основном является индивидуальным видом отдыха, который наполнен постоянной атмосферой праздника. Люди, отправляющиеся в подобное путешествие, несомненно, испытают множество ярких незабываемых моментов, которые запомнятся им на всю жизнь.

Туризм является основой экономики многих развитых и развивающихся стран. Формирование туристского бизнеса в том или ином регионе, как правило, определяется наличием туристских ресурсов. Поэтому высокая и постоянная доходность туризма обеспечивается тщательным планированием рационального использования, сохранения, восстановлению и сохранению туристских ресурсов. [3] Ивент – часть современного делового мира, и для организации таких событий сформировалась целая индустрия, т.н. ивент – менеджмент или сектор услуг по организации и проведению мероприятия/события. Это большая отрасль, занимающая значительную долю сектора услуг. В отрасли есть свои правила, профессиональные мероприятия и ассоциации. IFEA (Международная Ассоциация фестивалей и событий), члены которой находятся в более чем 40 странах мира, является профессиональным авторитетнейшим объединением сектора.

Проведение ивентов – это целое искусство со своими особенностями и специфическим жанром. И в каждом виде события есть свои специалисты, т.к. сами события являются частью совершенно разных отраслей. Ивент-индустрия делится на много секторов, как по характеру события, так и по конечным целям мероприятия. Так, интересно отметить событийный маркетинг (eventmarketing), который представляет собой комплекс мероприятий, направленных на продвижение определенной торговой марки с помощью ярких и запоминающихся событий или события. [2]

Молодежный туризм – это перспективное направление развития сферы отдыха. Необходимость развивать его обусловлена такими социальными качествами молодежи, как активность, высокий уровень потребно-

сти в недорогих и приемлемых по качеству туристских услугах, восприимчивость к новым идеям, романтизм, непритязательность. Высокая туристская активность объясняется и стремлением молодых людей к общению и познанию. Молодым свойственно ощущение радости жизни. Немаловажным является и наличие свободного времени (например, каникулы). Бесспорно, что данный сегмент туррынка, выделенный по возрастному признаку, имеет ярко выраженный стереотип поведения и несколько иначе расставляет туристские приоритеты. Так, А. Дурович и А. Копаев отмечают, что достаточно четко прослеживается тенденция изменения туристской подвижности в зависимости от возраста, пола и семейного положения. Наибольшую склонность к активным формам туризма проявляют лица в возрасте 18-30 лет. Неженатые люди более мобильны, чем семейные.

Для создания наиболее эффективного инновационного метода продвижения, специализированного именно на конкретный сегмент, необходимо воспользоваться данными исследования особенностей данного сегмента. Оценка и интерпретация полученных данных. В результате применения методов простой группировки и классификации были получены следующие данные: в опросе приняли участие 62% женщин и 38% мужчин.

Их возраст в основном составлял от 17 до 19 лет (61,8%), респондентов в возрасте от 20 до 22 лет было значительно меньше (32,6%) и совсем малочисленна группа от 23 до 25 лет - всего 5,6%.

72% опрошенных – городские жители, 23,7% – сельские. 83% респондентов проживают со своими родителями, 12,8% проживают отдельно, 1,8% проживают с родителями мужа (жены).

Анализ полученных данных показал, что 90% опрошенных приходилось когда-либо путешествовать и 10% – не приходилось. При этом на вопрос "Любите ли Вы путешествовать?" положительно ответили 97% респондентов и отрицательно – лишь 3%.

Далее изучение и анализ рынка туруслуг для молодежи были проведены по следующим показателям:

- Мотивация путешествий.
- Оценка покупательных способностей на услуги туризма.
- Барьеры, препятствующие путешествиям.
- Частота и продолжительность туров.
- Направления туристских поездок.
- Используемые транспортные средства.
- Сезонность молодежного туризма.
- Индивидуальные и групповые поездки.

Мотивация путешествий. Естественно, что все виды предложений на туристском рынке должны быть сориентированы на конкретного потребителя, на его пожелания, вкусы и цели путешествия. Поэтому следующим этапом стало выявление предпочтений и мотивов путешествий.

Вкусы могут быть разнообразными. Это зависит от целого ряда факторов. Цели путешествий у разных людей также различаются: кто-то едет отдохнуть у воды, кому-то хочется заняться на досуге спортом, кто-то интересуется экскурсиями и музеями, а кому-то требуются только развлечения. Поведение потребителей невозможно понять, не выяснив его источники, побудительные мотивы. Отличительным признаком мотивов является их целенаправленность. А для того, чтобы действие было целенаправленным, человек должен сознавать, в чем именно он нуждается, чего ему не хватает. Человек стремится удовлетворить самые разнообразные свои потребности. Именно поэтому мы проанализировали факторы, привлекающие молодежь в туризме (рисунки 1–3).

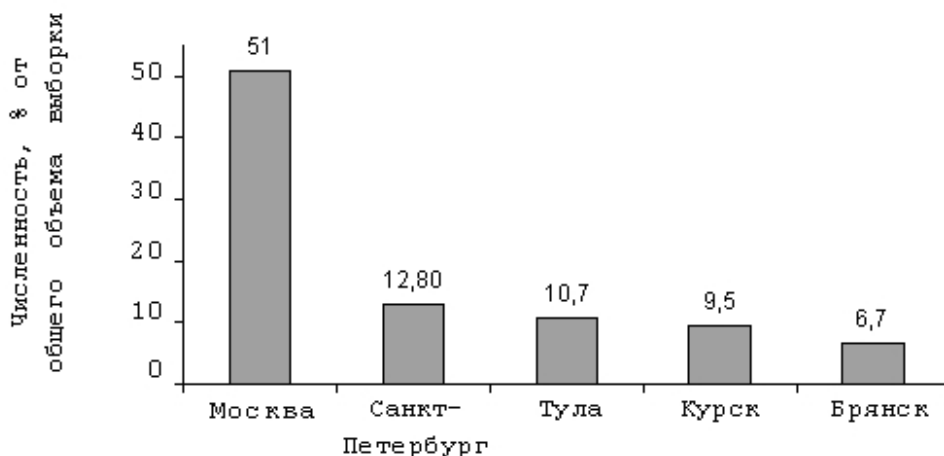


Рисунок 1 – Мотивация путешествий

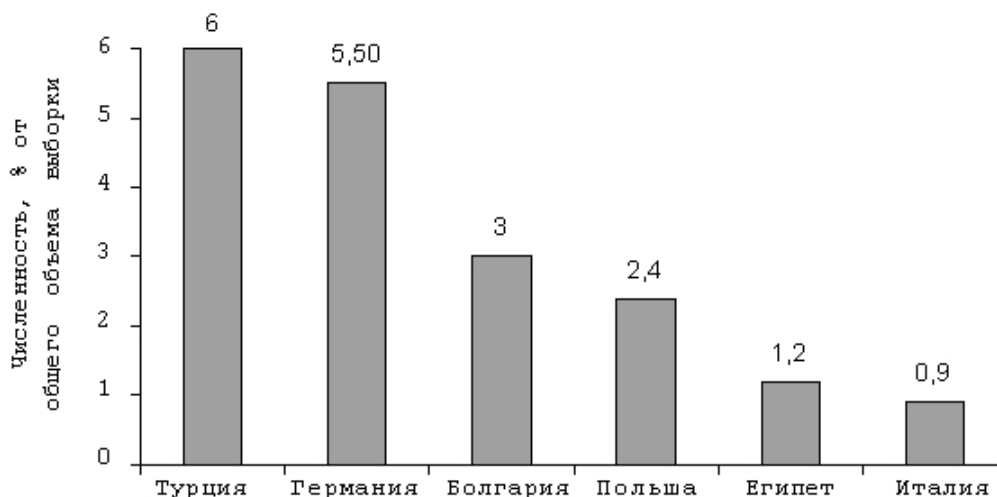


Рисунок 2 – Предпочтения молодых людей во время путешествий

Исходя из полученных данных и существующих групп мотиваций путешествий, можно сделать вывод о том, что среди студентов большое значение имеет физическая мотивация. Физическая мотивация подразделяется на отдых, лечение и спорт. Поскольку среди ответов на первом месте стоит отдых, следовательно, основной причиной путешествий является восстановление физических сил.

Не менее важной является и психологическая мотивация. Главная психологическая мотивация путешествия – желание увидеть что-нибудь новое, уйти от повседневной рутины, необходимость смены обстановки. Отличительная черта молодежи – стремление к общению. Многие люди ищут во время поездки необходимые им социальные контакты. Большое значение в этой группе занимают посещения друзей, знакомых, родственников. Таким образом, особое значение приобретает и межличностная мотивация.

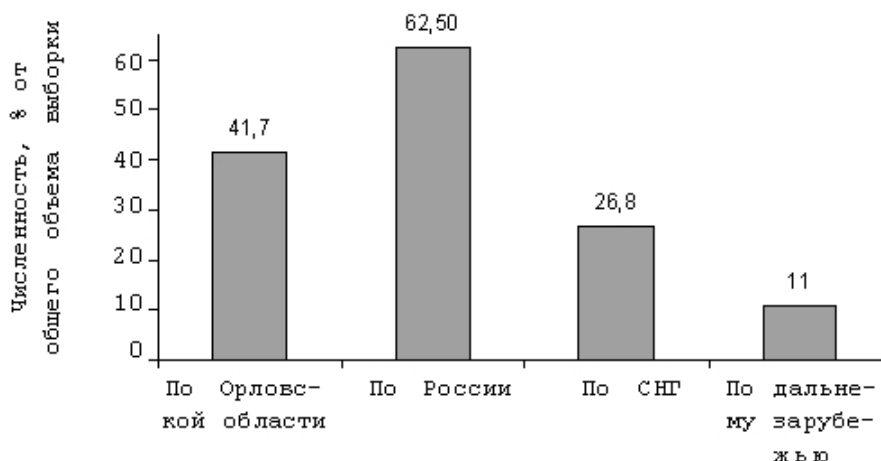


Рисунок 3 – Наиболее привлекательные места отдыха

Менее выраженной оказалась культурная мотивация, предполагающая знакомство с другими странами и регионами, с их обычаями, традициями и языками, интерес к искусству, а также религиозные причины. В силу, быть может, возрастных особенностей не нашли отражения и мотивации престижа и статуса. Основная цель путешественников этой группы – добиться всеобщего признания и удержать его. Развитие личности чаще всего связано с профессиональной подготовкой, а также с повышением квалификации или переподготовкой. Таким образом, сердцевину продукта, его сущностную сторону представляет так называемый замысел, т.е. его направленность на решение определенной проблемы, удовлетворение конкретной нужды.

Оценка покупательных способностей на услуги туризма. Рынок туристских товаров и услуг, как правило, эффективно работает при достаточно высоком уровне жизни населения. Один из главных ограничителей на рынке – покупательная способность граждан. Результаты проведенных исследований показали: 0,3% респондентов считают свои финансовые возможности отличными, 18% – хорошими, 58,8% – удовлетворительными, 14,6% – плохими, 7% – очень плохими.

Люди тратят на путешествия не только деньги, но и свое время. Никакие доходы, даже самые высокие, не смогут помочь человеку совершить турпоездку, если у него нет на это времени. Нехватка времени, так же, как и низкий доход, в современном обществе относится к основным ограничениям туризма. В последнее время особую актуальность приобрел и вопрос безопасности поездок в связи с угрозой терроризма (рисунок 4).

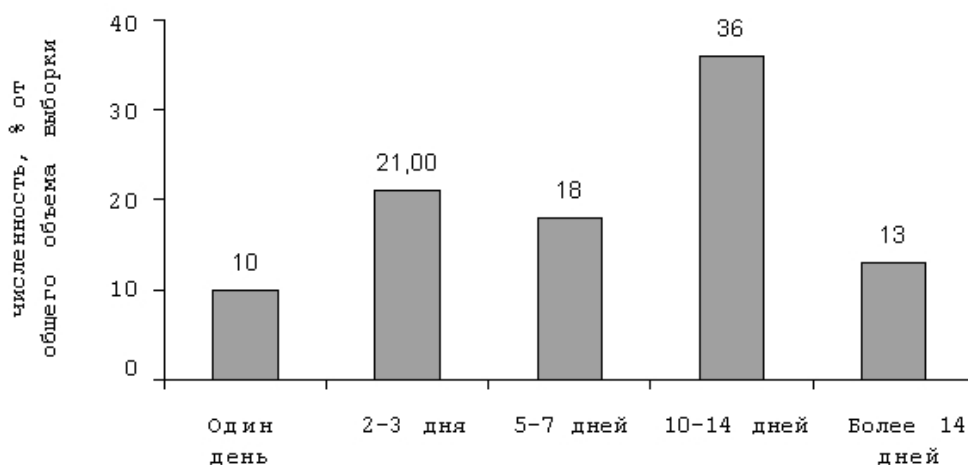


Рисунок 4 - Барьеры к путешествиям

Все эти факторы сказываются как на частоте туров, так и на их продолжительности (рисунок 5).

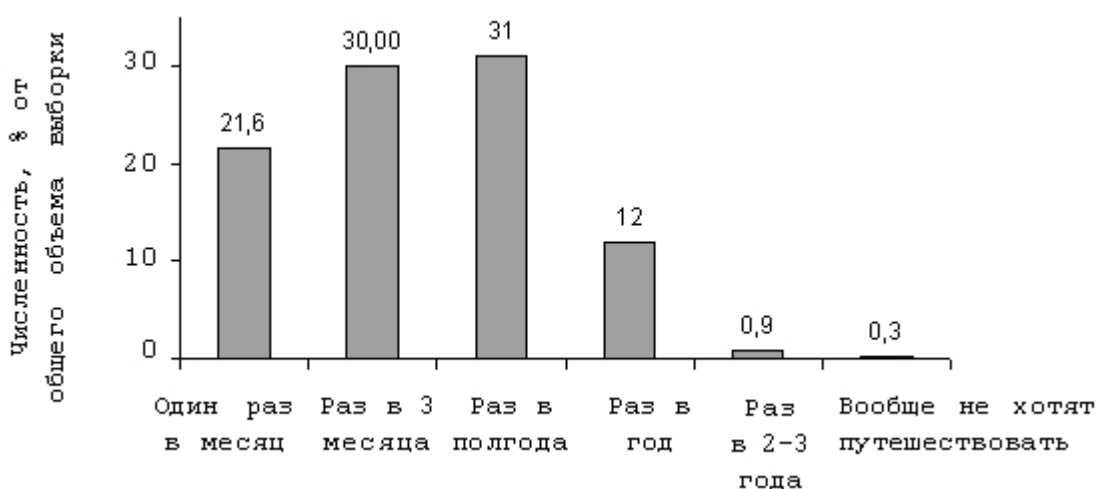


Рисунок 5 – Реальная частота путешествий

Однако, отвечая на вопрос о желаемой частоте путешествий, респонденты дали следующие ответы (рисунок 6).

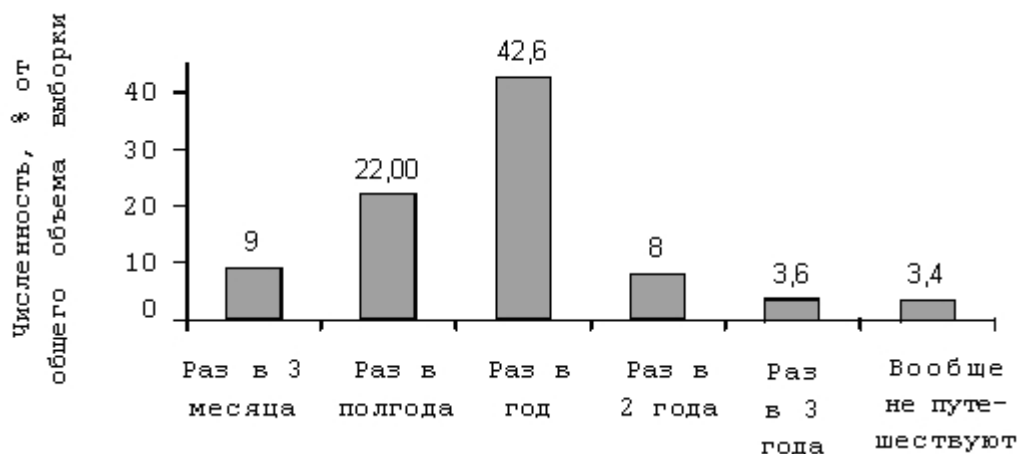


Рисунок 6 – Желаемая частота путешествий

Всего лишь один респондент отметил, что вообще не хотел бы путешествовать.

В России, как и в большинстве стран, существует два выходных. Именно поэтому значительную долю занимает туризм выходного дня. На более длительные туристские поездки приходится меньшая доля (рисунок 7).

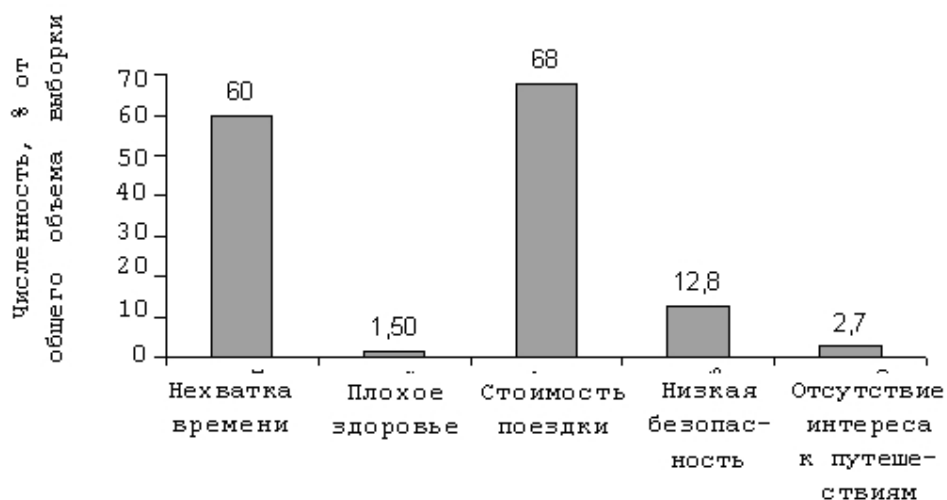


Рисунок 7 – Продолжительность туров

Вполне естественно, что реальная частота турпоездок и их продолжительность напрямую зависят от уровня доходов респондентов. Среди самых посещаемых зарубежных стран были названы следующие (рисунок 8):

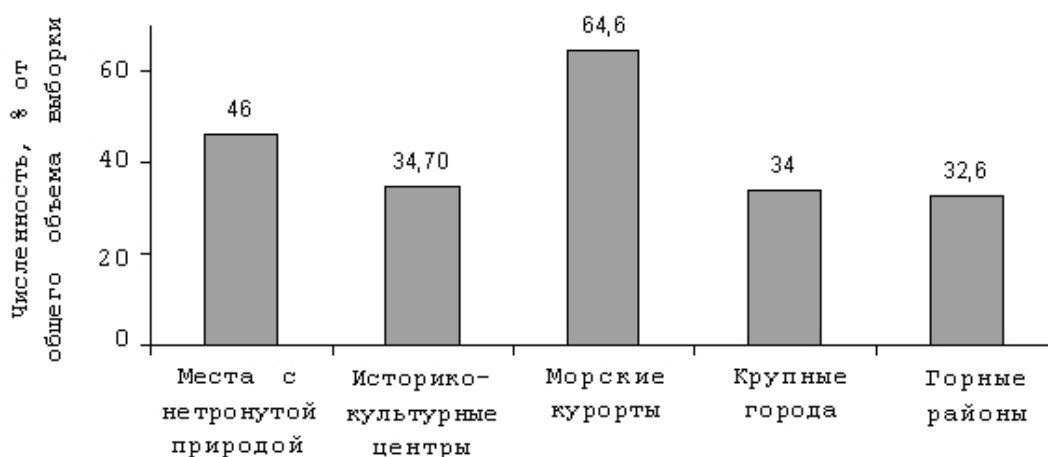


Рисунок 8 – Регионы отдыха молодежи

При этом 79% респондентов ни разу не были ни в одной стране дальнего зарубежья. Из них 44,5% не посещали и страны ближнего зарубежья.

На территории СНГ лидером является Украина: эту страну посетили 47,5% респондентов. На втором месте Беларусь – 12,5%. Среди городов Центральной России, посещаемых в последнее время, были названы следующие (рисунок 9).

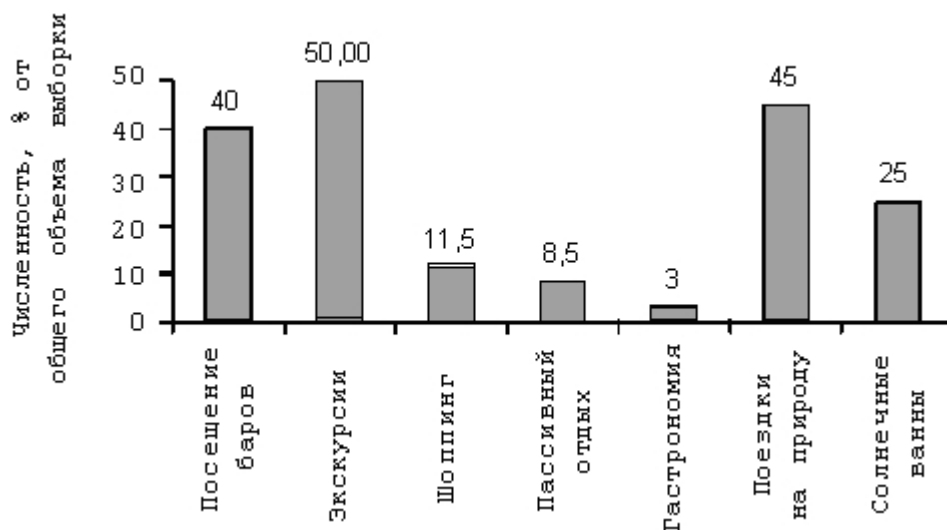


Рисунок 9 – Самые посещаемые страны

19,8% опрошенных не были в последнее время нигде.

Сезонность молодежного туризма. Туризм отличается подверженностью влиянию факторов сезонности, которые, в общем случае, являются следствием периодического изменения климатических условий в течение года. Различают высокий, средний и низкий сезоны.

В нашем случае определялись сезонные рамки для исследуемого сегмента рынка. Обычно путешествуют зимой – 6,4%, весной – 4%, летом – 96%, осенью – 7%. При этом хотели бы путешествовать зимой – 22%, весной – 9%, летом – 93%, осенью – 16,7%. [1]

Event-агентство – это специализированная компания, которая организует мероприятия по заказу своих Клиентов. Мероприятия event-агентств имеют небольшую продолжительность, проходят в течение 1-4 дней для ограниченного круга людей, известных заказчику и имеют фиксированный бюджет, финансируются заказчиком / Клиентом.

Структура. Отдел развития (new business) — отвечает за поиск и привлечение новых Клиентов, участие в тендерах заказчиков. Отдел по работе с Клиентами — группа менеджеров, которые являются связующим звеном между клиентом и event-агентством. Творческий (креативный) отдел — это отдел, ответственный за создание концепций мероприятия и другого креатива. Здесь работают копирайтеры (отвечают за текстовую часть рекламы), режиссеры, сценаристы. Отдел возглавляет один или несколько креативных директоров. Производственный отдел – дизайнеры, специалисты по производству (продакшн). Люди, помогающие воплотить идею, рожденную в креативном отделе. Менеджеры этого отдела заказывают услуги подрядчиков event-агентства.

Основные источники дохода. Комиссионные (менеджмент агентства) – это сумма, которая уплачивается Клиентом агентству за услуги по организации мероприятия и которая определяется как процент от общего бюджета мероприятия (ставка 10 % обычно является исходной точкой для ведения переговоров о стоимости)

Агентское вознаграждение (скидка), Плата агенту за выполняемые им посреднические агентские услуги, осуществляемая фирмой, лицом, нанявшим агента (принципалом).

Основные услуги event-агентства:

- Разработка креативной концепции мероприятия
- Подбор и бронирование площадки
- Приглашение гостей мероприятия
- Организационная логистика – обеспечение транспорта, доставки всех материалов и персонала на площадку мероприятия

на площадку мероприятия

- Организация питания (заказ кейтеринга)
- Подбор артистов и развлекательных номеров
- Декорирование помещений мероприятия
- Техническое обеспечение мероприятия – свет, звук
- Производство брендированной продукции
- Подбор и тренинг промо-персонала для мероприятия
- Администрирование и проведение мероприятий
- Подготовка фото и видеотчетов.

Проект продвижения является инновационным в городе Владивосток и Приморском крае именно в сфере туризма, поскольку подавляющее число турагентств на данной территории пользуется интернет рекламой, личными продажами, и реже наружной рекламой. [4] Данный проект узко специализирован именно на продвижение событийных туров для молодежи, поскольку такой метод продвижения будет эффективен не во всех сегментах рынка.

Суть инновации заключается во внедрении на рынок событийного туризма Приморского края деятельность ивент-агентств, задачей которых будет являться использования их группы аниматоров для продвижения на рынке Приморского края событийных молодежных туров актуальных в заданное время. Продвижение будет происходить путем организации массовых мероприятий или ивентов по модели eventmarketing активно используемой крупными пищевыми компаниями, такими как Кока-кола и Red Bull. Ивенты будут тематическими и ориентированными на определенный турпродукт реализовать который желают турфирмы города.

Актуальными площадками для проведения ивентов следует считать места, наиболее часто посещаемые активной молодежью: университеты, общежития, набережные, площади, клубы, спортивные площадки.

Финансирование проекта предполагается получить благодаря совместным заказам турагентств желающих реализовать интересующий их событийный турпродукт на рынке города Владивосток в определенные сроки. Ивенты могут быть как крупными, но одноразовыми, так и серией связанных тематических ивентов, либо повторов ивента в различных местах. В рамках внедрения инновации предполагается провести маркетинговый анализ спроса на данную услугу среди турагентств, а также опроса среди маркетинговых и ивент-агентств Владивостока на предмет желания сотрудничать в данной сфере. Проект рассчитывает на сотрудничество при внедрении со стороны администрации города Владивосток и со стороны Департамента международного сотрудничества и туризма Приморского края. Данная инновация подходит для внедрения не только на Российский рынок, но и для продвижения российских событийных туров за границей.

1. Артемова Е.Н. Козлова В.А Молодежный сегмент туристского рынка как объект маркетинговых исследований / Артемова Е.Н. Козлова В.А // «Маркетинг в России и за рубежом» №4 год – 2004

2. Википедия свободная энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org>
3. Все о туризме. Туристическая библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tourlib.net/>.
4. Event-энциклопедия Eventum Premo [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eventum-premo.ru/case/6826>

УДК 340.1

Влияние информационных технологий на развитие самостоятельного туризма

Ляшенко Елена Геннадьевна,
бакалавр 4 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: Lyasha94@mail.ru; тел.: 89841453555
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Арсентьева Анастасия Викторовна,
магистрант 1 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: stasya-gerl@mail.ru; тел.: 84232404360
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Автором в статье показано влияние современных систем электронного бронирования на развитие отрасли туризма в России, Приморском крае. Выявлены основные тенденции развития туризма в России, динамика въездного и выездного турпотока в России и Приморском крае, определена динамика online-travel рынка России в сравнении с Европой. Определены основные тенденции и пути развития рынка.

Ключевые слова и словосочетания: туризм, анализ, онлайн-бронирование, туроператор.

The impact of information technology on the development of amateur tourism

Lyashenko Elena Gennadevna,
bachelor of the 4th year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Arsenteva Anastasiya Viktorovna,
undergraduate of the 1st year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The author of the article shows the impact of modern electronic booking systems on the development of the tourism industry in Russia, Primorsky Krai. The main tendencies of development of tourism in Russia, the dynamics of inbound and outbound tourist traffic in Russia and Primorye territory, determined the dynamics of the online travel market in Russia in comparison with Europe. The main tendencies and ways of development of the market.

Keywords: tourism, analysis, online-travel booking, tour operator.

Современное развитие информационных технологий оказывает влияние на все сферы жизнедеятельности человека. Для туризма развитие технологий с одной стороны упростило процессы покупки и оплаты турпродуктов, а также непосредственно получение информации о туристских местах. С другой стороны, люди все реже пользуются услугами классических туристских фирм, которые могут помочь выбрать место отдыха, сориентировать в ценах на услуги и подобрать наиболее комфортные условия проживания.

В Российской Федерации в последние годы наблюдается снижение численности туроператоров. Так, в 2014 году согласно официальным данным в Едином Федеральном Реестре было зарегистрировано 4275 туроператоров, что на 318 туроператоров меньше чем в 2010 году (таблица 1) [1].

Таблица 1

Динамика количества туроператоров в РФ, 2010-2014 гг.

Год	Количество туроператоров в ЕФР	Внутренний туризм	Международный выездной и въездной туризм	Международный въездной туризм
2010	4593	1858	2169	566

2011	4718	1833	2885	656
2012	4685	1889	2796	580
2013	4608	2421	2187	225
2014	4275	2626	1649	161

Для Приморского края туристская деятельность является важной отраслью экономики. Однако в последние годы наблюдается явное падение въездного туризма и рост выездного (рисунок 1) [2].

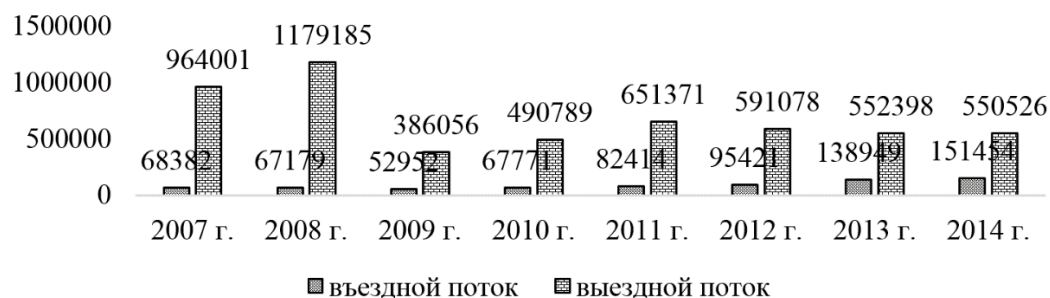


Рисунок 1 – Динамика въездного и выездного туризма в/из Приморского края, 2006-2014 гг.

На фоне снижения турпотока экспертами отмечается увеличение самостоятельного туризма, который проявляется в самостоятельности организации и планирования путешествий туристами. В связи с этим рынок online-travel в России стал особенно бурно развиваться пять лет назад. (рисунок 2) [3].

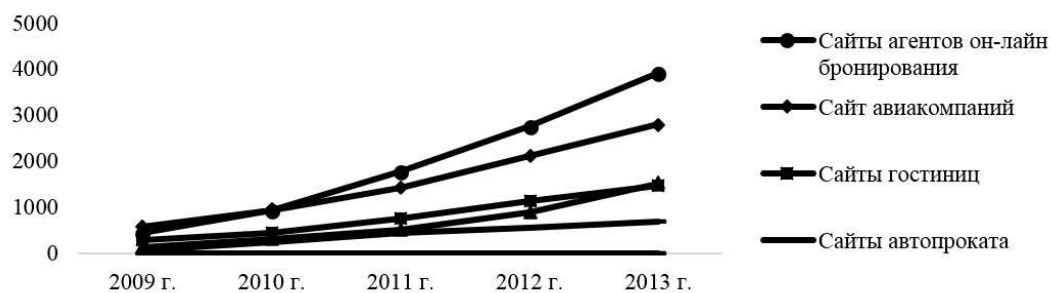


Рисунок 2 – Динамика рынка online-travel в России, 2009-2013 гг., млн. долл.

Взглянув на рисунок 4 можно сделать вывод, что для России, согласно данным аналитического агентства PhoCusWright, характерен рост по всем типам услуг on-line бронирования в сфере туризма. В первую очередь отличный рост показывают сайты агентов по онлайн-бронированию (темп роста за пять лет составил 880%). Также высокие темпы роста показывают продажи через сайты авиакомпаний (темп роста за 5 лет – 476%). Кроме этого сайты гостиниц и сайты туроператоров увеличивают объемы продаж через Интернет (темп роста за 5 лет составил 489% и 1151% соответственно)

Если сравнить темпы роста on-line бронирования туристских услуг с Европой то становится понятным, что развитие в нашей стране идет намного более быстрыми темпами (рисунок 3) [4].

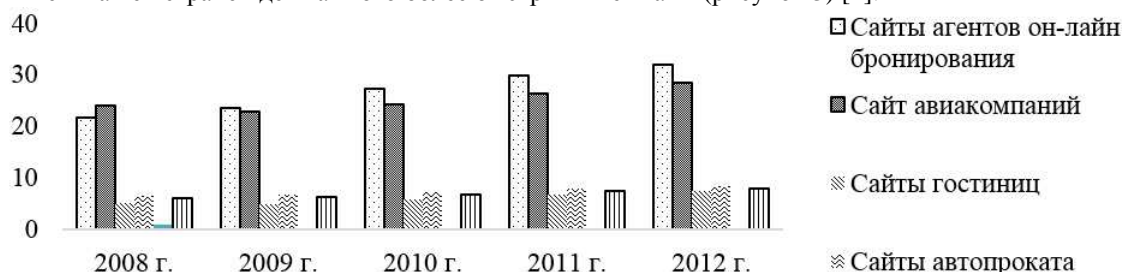


Рисунок 3 – Динамика рынка online-travel в Европе, 2008-2012 гг., млн. евро

Можно прийти к выводу, что наибольшая доля on-line бронирований в Европе приходится на сайты агентов онлайн-бронирований и сайты авиакомпаний. При этом бронирование ж/д билетов в Европе вообще не популярно, а вот прокат автомобилей пользуется спросом.

Рассмотрим динамику заказов через сайты агентов онлайн бронирования (рисунок 4) [5].

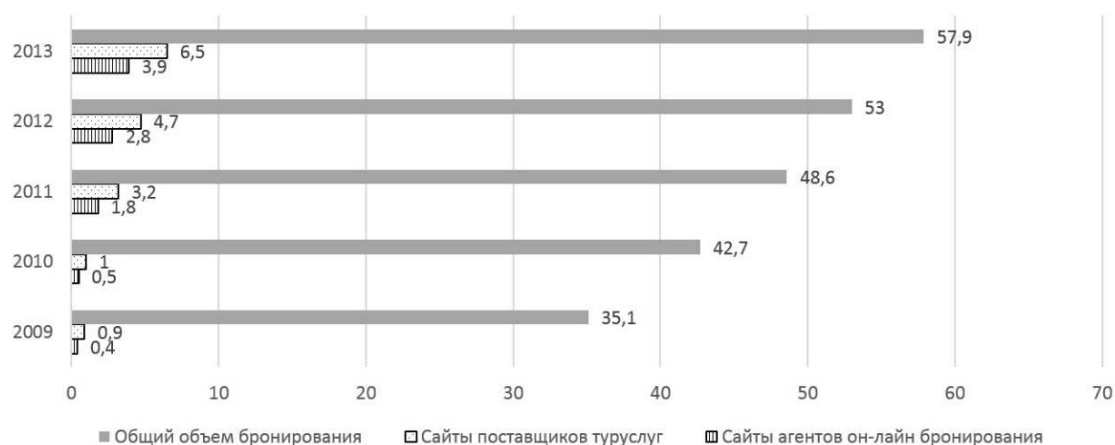


Рисунок 4 – Динамика заказов через сайты агентов онлайн бронирования в России, 2009-2013 гг., млн. долл. США

В общем объеме доходов от туризма на онлайн бронирования в России приходится в целом небольшая доля, однако эта доля постоянно растет и хотя темпы роста замедлились, все же они достаточно велики и классические формы бронирования туристских путешествий уходит в прошлое.

В Европе среди современных тенденций выделяется проникновение мобильных технологий на рынок on-line бронирования, для России это также является текущим трендом (рис.5) [5].

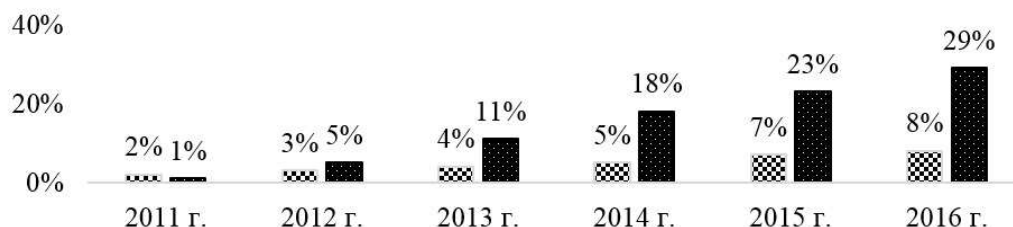


Рисунок 5 – Динамика использования мобильных технологий при on-line бронировании в Европе и России, 2011-2016 гг.

На рисунке видно, что в России динамика роста использования мобильных приложений в последние 5 лет росла особенно быстро (по сравнению с Европой). С такими темпами, Россия сможет в ближайшем будущем увеличить объемы электронных бронирований туристских услуг почти в два раза.

Для того, чтобы понять, каково влияние развитие систем электронного бронирования туристских услуг на отрасль проведем оценку с помощью методики корреляционного анализа.

Корреляционный анализ (correlation analysis) – статистический метод изучения взаимосвязи между двумя и более случайными величинами. В качестве случайных величин в эмпирических исследованиях выступают значения переменных, измеряемые свойства исследуемых объектов наблюдения [7].

В первую очередь определим, какие факторы влияют на рынок туризма в исследуемом аспекте:

- 1) количество агентств online бронирования;
- 2) доля заказов через сервисы online бронирования;
- 3) объем инвестиций в стартапы на рынке online travel.

Эти показатели в той или иной степени сказываются на количестве туроператоров на рынке. В таблице 3 представлены исходные данные для анализа [1,3,4].

Таблица 3

Исходные данные для проведения корреляционного анализа

Показатель	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Количество туроператоров, шт.	4593	4718	4685	4608	4275
Количество агентств online бронирования, шт.	30	42	64	110	157
Доля заказов через сервисы online бронирования, %	4	7	10	14	17
Объем инвестиций в стартапы на рынке online travel, млн. долл.	2,3	4,7	5,9	7,8	18,4

Произведем оценку зависимости между всеми показателями и количеством туроператоров в России. В результате проведенного анализа и рассчитанного коэффициента корреляции были получены данные представленные в таблице 4.

Таблица 4

Результат проведенного корреляционного анализ

Факторный признак	Результирующий признак – Количество туроператоров, шт.
Количество агентств online бронирования, шт.	-0,81
Доля заказов через сервисы online бронирования, %	-0,68
Объем инвестиций в стартапы на рынке online travel, млн. долл.	-0,89

Графически результат представлен на рисунке 6.

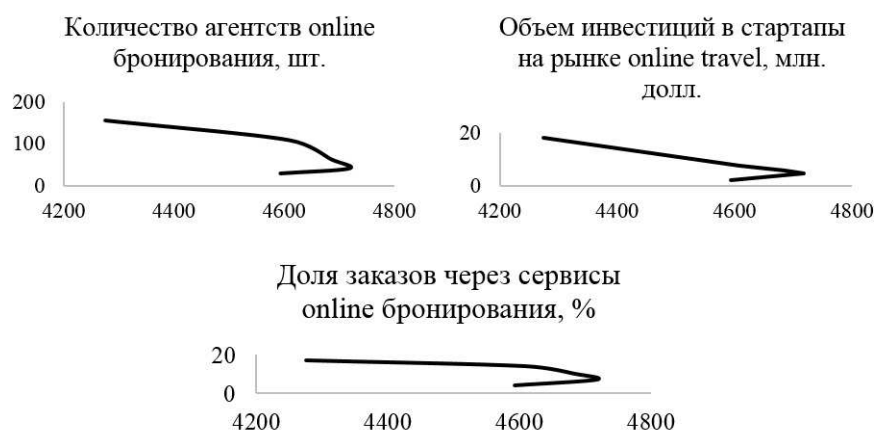


Рисунок 6 – Результат корреляционного анализа зависимости количества туроператоров в России от ряда факторов

Расчеты и анализ результатов показывают отрицательные коэффициенты корреляции, что характеризует обратную зависимость, т.е. при росте факторных признаков (количество агентств online бронирования, доля заказов через сервисы online бронирования, объем инвестиций в стартапы на рынке online travel) происходит снижение результирующего признака (количество туроператоров на рынке России). При этом также можно увидеть, что связь между этими показателями достаточно сильная, кроме связи с показателем «Доля заказов через сервисы online бронирования», который показывает среднюю связь.

Таким образом, проведенный анализ рынка online travel в России и Приморском крае позволил сделать следующие выводы:

- 1) в настоящий момент в России быстрыми темпами развивается рынок online travel, темпы роста продаж по данному сегменту за пять лет составили 693%;
- 2) анализ динамики показывает, что наиболее быстрыми темпами развиваются продажи Агентств online бронирования, а также сайтов авиакомпаний;
- 3) анализ влияния развития рынка online travel на отрасль туризма в целом показала, что чем быстрее и сильнее развивается рынок online travel, тем меньше становится туроператоров в России, а, следовательно, в целом можно заключить, что данный сектор оказывает негативное влияние на туризм в России и в Приморском крае в целом. На сегодняшний день уже ни для кого не секрет, что развитие информационных технологий в скором времени приведет к «вымиранию» многих профессий, одной из которых является агент по туризму.

В журнале Forbes опубликована статья о том, что в Московской школе управления «Сколково» провели исследование и составили список из 15 профессий, которым осталось существовать менее 20-ти лет. Часть из них, по данным исследования, исчезнут в России уже к 2020 году. В этот список попала профессия турагент. По мнению исследователей, большое количество интернет-сервисов по подбору трансфера и проживания позволяют без посредников организовать свой отдых. Со временем турагенты останутся только в элитном сегменте, где будет цениться индивидуальный подход [8].

Проведенный анализ в данной статье доказывает то, что информационные технологии довольно быстрыми темпами внедряются в жизнь современных туристов, поэтому и специалистов в этой области необходимо готовить соответственно. Для того, чтобы поддержать востребованность такой профессии, как турагент, необходимо в процессе обучения уделять больше внимания современным информационным тенденциям. Например, более углубленно преподавать информационные технологии в туристской деятельности, где можно получить

возможность изучения веб-дизайна и программирования, а так же получить возможность изучения отдельных систем бронирования авиабилетов, гостиничных номеров, что поможет повысить востребованность выпускников на современном рынке труда в индустрии туризма.

1. О государственной программе Приморского края «Развитие туризма в Приморском крае» на 2013 - 2017 годы (с изменениями на: 30.04.2014) – Постановление Администрации Приморского края от 07.12.2012 №396-па

2. Овчинников Б. Рынок e-travel в России: 100 дней до 2015 года. Текущие цифры, тренды и перспективы / конференция Онлайн-трэвел 3.0. – 2014.

3. Официальный сайт Единой межведомственной информационно-статистической системы. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fedstat.ru/indicator/data.do?id=37253&referrerType=0&referrerId=947153> (дата обращения: 20.03.2015)

4. Официальный сайт журнала Forbes [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.forbes.ru/sobytiya-photogallery/275483-nastuplenie-mashin-15-professii-kotorye-skoro-budut-ne-nuzhny/> (дата обращения: 06.04.2015)

5. Официальный сайт Центра статистического анализа. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.statmethods.ru/konsalting/statistics-metody/112-korrelyatsionnyj-analiz.html> (дата обращения: 20.03.2015)

6. Phocuswright's European Online Travel Overview Sixth Edition [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://sete.gr/_fileuploads/entries/Online%20library/GR/110222_European%20Online%20Market%20Overview%20Sixth%20Edition.pdf (дата обращения: 20.03.2015)

7. Phocuswright's European Online Travel Overview Tenth Edition [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.itb-kongress.de/media/itbk/itbk_dl_de/itbk_dl_de_itbkongress/archiv_2015/phocuswright/Phocuswright_Research_-_European_Online_Travel_Briefing_2015.pdf (дата обращения: 20.03.2015)

8. The Online Travel Landscape. A PhoCusWright Presentation/ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.abacus.com.sg/AIC/archive/PDF/online-track/01Online-TravelLandscape_%20DouglasQuinby.pdf (дата обращения: 20.03.2015)

УДК 379.85

Особенности лечебно-оздоровительного туризма

Майдан Андрей Евгеньевич,
бакалавр 3 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток
E-mail: andronvl@mail.ru; тел.: +79247216617
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014

Лечебный туризм занимает особое место в системе общемировых отношений. Это понятие все еще не имеет однозначного определения и считается дискуссионным. Если исходить из классификации целей поездок, то данный туризм можно символически отнести к специализированным видам туризма, а конкретно туризма с лечебными и оздоровительными целями.

Ключевые слова и словосочетания: общемировые отношения, лечебный туризм, классификация целей поездок

Features of health tourism

Maidan Andrei Evgenevich,
bachelor of the 3rd year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia, Vladivostok

Medical tourism has a special place in the system of global relations. This concept still has no clear definition and is considered to be controversial. If we start from the classification of the purposes of travel, this tourism can be symbolically assigned to specialized types of tourism, namely tourism Spa and wellness goals.

Keywords: global relations, health tourism, classification purposes trips

Организация лечебного туризма имеет довольно длительные исторические традиции и является делом сложным, но очень перспективным. По показателю пребывания людей, данный вид туризма исключительно занимает менее 1% в общемировом туристском обороте. Выделяется ряд специфических особенностей, отличающих его от других видов и направлений туристской деятельности. [1, с 17]

Лечебный туризм всегда требует значительных материально-технических и человеческих ресурсов. Лечебные учреждения (санатории, профилактории, пансионаты с лечением, клиники) располагают самой мощной материально-технической базой и колоссальным кадровым потенциалом. Лечебный туризм различается ярко выраженной ориентацией на ресурсы, поскольку в ходе лечения и оздоровления отдыхающих потребуются применение разнообразных природных лечебных факторов. Именно поэтому лечебные курорты четко привязываются к районам с благоприятными ландшафтно-климатическими условиями и к месторождениям лечебных грязей, минеральных вод и других курортных ресурсов. Большим многообразием минеральных вод преобладает Европейская часть России. Лечебные грязи имеют не меньшее распространение в России, чем минеральные воды. На территории страны работают более 50 курортов, имеющих грязевой или же бальнеогрязевой профиль.

Для лечебного туризма характерно довольно долгое пребывание на курорте. Российская практика основана на применении типовых курсов курортного лечения длительностью 21–24 дня. Не исключено применение диагностических и неполных лечебных программ меньшей длительности [1, с.33]. Хотя сроки пребывания на курорте могут и возрастать до 1–3 месяцев и более. Эффективность лечения, как правило, будет только расти. Существуют пять типов курортов, которые располагаются на территории нашей страны: приморские, горные, равнинные лесные, равнинные лесостепные, равнинные полупустынные. Потребителями данного направления туристской деятельности являются люди среднего и пожилого возраста, имеющие, как правило, одно или несколько хронических заболеваний, а также стабильный заработок, позволяющий приобрести санаторно-курортную путевку. Возможным также считается направления на курорты по специальным корпоративным программам, когда санаторно-курортная путевка приобретается за счет предприятия. Молодые люди в возрасте до 30 лет без необходимости не планируют поездки на лечебные курорты.

Лечение на курортах нашей страны и зарубежных стран стоит достаточно дорого. Стандартная цена санаторно-курортной путевки в рядовой санаторий России определяется из расчета 900-1500 рублей за сутки пребывания. Курс санаторно-курортного лечения на курортах зарубежных стран стоит намного дороже – от 1500 евро и выше. Следовательно, данный вид туризма рассчитан преимущественно на состоятельных клиентов, которые больше ориентируются на индивидуальную программу лечения. Он предусматривает также социальные программы для граждан с низким доходом, слабо защищенных в социальном отношении а также для тех кто остро нуждается в лечении. Например, в 2014 году более 50 бюджетников по программе «Здоровья» получили бесплатные путевки в санаторий «Амурский залив» [3]

Лечебный туризм в большинстве случаев исключает организацию групповых туров. Это объясняется тем, что потребности в турпродукте данного рода детерминируются двумя факторами: благосостоянием клиентов и состоянием их здоровья. Следовательно, состояние здоровья клиента будет определять характер санаторно-курортной программы, а также место расположения наиболее предпочтительного курорта, сроки и сезон пребывания в нем.

Программа лечебно-оздоровительных туров формируется самими санаторно-курортными организациями, тогда как все остальные виды туризма предполагают формирование туров туроператорами. Приобретение путевок в нашей стране сопряжено с определенными сложностями, а именно для ее приобретения требуется оформление специальных документов - справки, санаторно-курортной карты и санаторно-курортной путевки. Без наличия указанных документов российский санаторий в большинстве случаев больного на лечение не примет. Цикл лечебно-оздоровительных услуг имеет ярко выраженные структурные особенности. В структуре лечебно-оздоровительного цикла преобладают лечебные услуги, тогда как анимационно-досуговые услуги и услуги размещения занимают приматное положение по отношению к услугам лечения и питания. Питание в условиях курортов также носит специфический характер, так как организуется по системе диетических столов.

В настоящее время происходит трансформация ряда курортных центров нашей страны из узкоспециализированных лечебных в полифункциональные оздоровительные и развлекательные центры [2, с.10]. Это привело к расширению круга потребителей. В частности курорты нашей страны являются наиболее предпочтительными местами организации и проведения научных мероприятий, деловых встреч, спортивных соревнований и тренировок, различных оздоровительных программ. Курорты сейчас всецело ориентируются на активный отдых, снятие стресса, а также на организацию семейного и элитного отдыха.

В последнее десятилетие имеется активное совмещение в рамках курортов лечения и отдыха. Наибольшее количество туристов выбирают для этого более оптимальный вид курортов – приморские климатические или горноклиматические. Отдых по структуре «солнце – море – пляж» пока еще остается востребованным. Хотя организация лечения в таких условиях довольно сильно страдает. Но контингент потребителей такого рода туров уже очевидно молодеет.

Лечебный курортный туризм подразумевает поездки на курорт с целью получения лечебных услуг на базе санаторно-курортных организаций или у частнопрактикующих специалистов. Он подразделяется на внутренний (использование гражданами России отечественных продуктов), выездной (выезд российских туристов на зарубежные курорты с лечебной целью) и въездной (приезд в российские санатории зарубежных туристов).

Особое положение в системе лечебного туризма занимает лечебный клинический туризм, который отличается от курортного следующими чертами: отсутствие ориентации на природные ресурсы и сохранение зависимости от трудовых и материально-технических ресурсов, сроки пребывания в клинических условиях колеблются в широких пределах и, как правило, не зависят от фактора сезонности, специфичность категории потенциальных потребителей услуг подобного рода, практически полное отсутствие в структуре лечебных программ, клиник, дополнительных услуг – экскурсионных, анимационно-досуговых, достаточно узкая специализация и ограниченная география подобного рода обслуживания, высокая стоимость лечебных программ. Лечебно-клинический туризм, получивший в последнее время существенное развитие, включает поездки в зарубежные и российские клиники для специализированного лечения за рамками гарантированной медицинской помощи по инициативе туристов за счет негосударственных средств. Следует отметить, что турфирмы, занимающиеся оказанием таких услуг, в большинстве случаев, формируют полноценный турпродукт, включающий услуги клиники, трансфер, страховку. Лечебный курортный и лечебный клинический туризм подразумевают реализацию трех основных групп программ – профилактической, лечебно-диагностической и реабилитационной.

Для выделения лечебного в качестве одного из направлений туристской деятельности присутствуют абсолютно явные критерии. Важнейшими из них являются: наличие природно-ресурсных компонентов и комплексов, подходящих для организации лечения на данной территории; лечение является основной мотивацией поездки туриста; основной туристский продукт, предоставляемый клиенту, имеет в основном медицинскую составляющую; реализующая лечебный туристский продукт сторона располагает квалифицированным медицинским персоналом и необходимым медицинским оборудованием; при организации поездок на лечение необходимо участие квалифицированных специалистов-медиков.

1. Ветитнев А. М., Кусков А. С. Лечебный туризм: учебное пособие / А. М. Ветитнев, А. С. Кусков. – М.: ФОРУМ, 2010. – 592с.
2. Барчуков И. С. Санаторно-курортное дело / И. С. Барчуков. – М. Юнити, 2006. – 303с.
3. Режим доступа: <http://vestiprim.ru/2014/12/09/>

УДК 379.85

Туризм – перспективная модель развития общества

Назаров Александр Сергеевич,
бакалавр 4 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: dead-slimp4999@mail.ru; тел.: +79841478112
ул. Гоголя, 41, г.Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Магалиш Татьяна Леонидовна,
доцент, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: Tatyana.Magalish@vvsu.ru; тел.: +79024800876
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В ходе исследования были выявлены особенности организации и развития экологического туризма в России; проанализированы организация и перспективы развития экологического туризма в ООО «Центр экологического туризма»; разработана социальная экологическая программа для ООО «Центр экологического туризма». Изучены основные положения экологического воспитания и туристической деятельности разных групп населения на предприятии. Проведен анализ использования спортивно-оздоровительного сервиса и тенденции развития на основе маркетинговой деятельности туристических объектов в системе реализации спортивно-оздоровительных услуг.

Ключевые слова и словосочетания: *экотуризм, турпродукт, реабилитирующий фактор, этническое направление, социальный маршрут.*

Tourism is a promising model of social development

Nazarov Aleksandr Sergeevich,
bachelor of the 4th year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Research revealed features of the organization and development of ecological tourism in Russia; We analyze the organization and prospects of development of ecological tourism in the «Center of ecological tourism»; Social environmental program designed for «Center of ecological tourism.» Studied the basic provisions on environmental education and tourism activities of different groups in the company. The analysis of the use of health club services and development trends on the basis of the marketing activities of tourist facilities in the implementation of sports and recreational services.

Keywords: *ecotourism, tourism industry, tourism product integration, rehabilitative factor, ethnic direction, social route.*

Новый характер спроса, сложившийся на туристическом рынке, диктует необходимость поиска новых форм турпродукта. Ориентация на групповой туризм, на массовые заезды не отвечает сегодняшним требованиям. Передовой зарубежный опыт говорит о мировой тенденции к индивидуализации турпродукта. Это требует:

- новых форм организации туристической отрасли;
- открытия новых направлений (секторов) туристической индустрии;
- новых видов турпродуктов.

И экологический туризм полностью отвечает вышеперечисленным требованиям.

Экотуризм – это природо-ориентированный туризм, включающий программы экологического образования и просвещения и осуществляемый в соответствии с принципами экологической устойчивости [3, с. 256].

Объект исследования. ООО «Центр экологического туризма».

Целью данного исследования является анализ организации экологического туризма в ООО «Центр экологического туризма». Предметом исследования является развитие экологического туризма на базе ООО «Центр экологического туризма» с.Богуславец Красноармейского района Приморского края. Методы: анализ литературы, анализ маршрутов, наблюдение, педагогический эксперимент, методы математической статистики и др. Объект исследования – социальная направленность физкультурно-оздоровительной и туристической деятельности в сфере туризма и сервисных услуг.

Гипотеза исследования заключается в предположении, что использование разработки специальной социальной программы в процессе деятельности ООО позволит сделать доступным и интересным время пребывания в «Экотурцентре» туристов разных возрастных групп, отдельных категорий граждан и повысить уровень посещаемости учреждения за счет туристических маршрутов социальной направленности.

ООО «Центр экологического туризма» («Экотурцентр») создан в 2004 году Павлом Вячеславовичем Бочкаревым, директором фирмы «Гефест» по лесозаготовке и глубокой переработке древесины. Компания «Гефест» - одна из первых в Красноармейском районе стала заниматься не продажей круглого леса, а его качественной переработкой и выпуском готовых изделий. Кроме того, эта компания занимается восстановлением лесов, охраной лесных насаждений и отличается использованием экологичных технологий в производстве. Поэтому создание центра экологического туризма является не случайным. «Экотурцентр» имеет в своем распоряжении необходимый автомобильный, воздушный и водный транспорт, базы отдыха, гостиницу, гостевые домики, необходимое туристическое снаряжение. В «Экотурцентре» предоставляет желающим возможность круглый год побывать в живописных, труднодоступных районах приморской тайги, сплавиться по рекам Большая Уссурка (Иман) и Арму, известных изобилием рыбы и красотой ландшафтов.

«Экотурцентр» создан, чтобы сделать уникальную экосистему доступной для туристов, не нарушив ее гармонии и обеспечить интересный, безопасный и комфортный отдых для путешественников с любым уровнем подготовки, включая семейные группы с детьми, в любое время года.

Для достижения этих целей предприятие тесно сотрудничает с национальным парком «Удэгейская легенда», по территории которого проходят основные водные и сухопутные маршруты, экскурсии к природным и историческим памятникам, в этнические поселения.

Программа социального туризма

В настоящее время в социальной поддержке нуждаются отдельные категории населения, такие как пенсионеры, инвалиды, дети и подростки, оставшиеся без попечения родителей, и другие. Теперь, когда в стране в сложное экономическое время категория пожилых людей оказалась незащищенной, перед обществом стоит главная задача - создать условия для полноценной жизни пожилых людей путем участия в трудовой и общественной полезной жизни общества, и тем самым повысить качество и продолжительность их жизни. Для пожилых людей туризм предоставляет реабилитационные возможности, повышая интерес к жизни и увеличивая жизненную активность. В пожилом возрасте человек решает для себя вопрос: оставаться ему в обществе, продолжая вести активную деятельность и сохраняя социальные связи, или перейти к индивидуальной жизни с пассивным мирозерцанием. Появление такого выбора дает право характеризовать старость как возраст потенциальных возможностей [2, с. 400].

И здесь сфера туризма обладает большим потенциалом, способствующим реализации возможностей пожилого человека, чтобы он мог оставаться полноценным участником жизни общества. Туризм обладает огромным потенциалом положительного воздействия на пожилого человека, он является мощным средством адаптации и реабилитации. Это: двигательная активность, возможность устанавливать независимые и разнообразные контакты, помогающие получить уверенную и эффективную жизненную поддержку, восстановление сил, затраченных при выполнении повседневных обязанностей. Кроме того, экологичность туризма как вида деятельности, благоприятный климат, красивая природа, близость водных пространств (река, озеро, море), природные памятники, памятники материальной культуры, - все это способствует положительному психоэмоциональному настрою пожилого человека, что также является реабилитирующим фактором.

Предпочтения граждан пожилого возраста представлены на рисунке 3. Из рисунка видно, что экологический туризм выбирают 11% этнографический - 7%, рыбалка - 13%, активный туризм выбирают 15%.

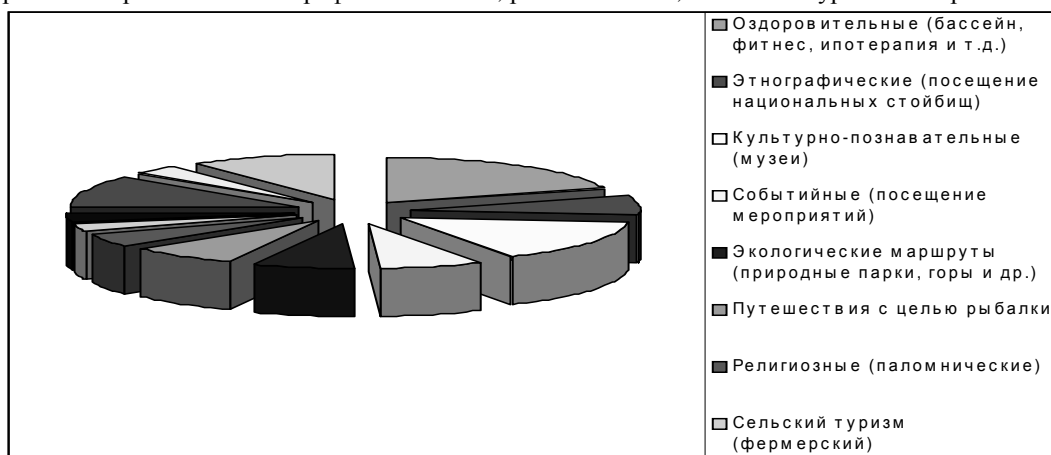


Рисунок 1 – Виды туризма, выбираемые пожилыми гражданами

На сегодняшний день в ООО «Центр экологического туризма» отсутствуют программы для лиц пожилого возраста, а между тем, это не только социальная программа, но и возможность экономического роста для организации. Люди пожилого возраста не только имеют больше времени для туристических поездок, но и привлекают членов своих семей, особенно внуков, которые в поездке не только познают окружающий мир вместе со своими дедушками и бабушками, но и являются сопровождающими лицами для них. Поэтому развитие такой формы туризма сегодня является особенно актуальной. Из диаграммы, представленной на рисунке 2 видно, что сегодня люди пожилого возраста отдают предпочтения активному отдыху.

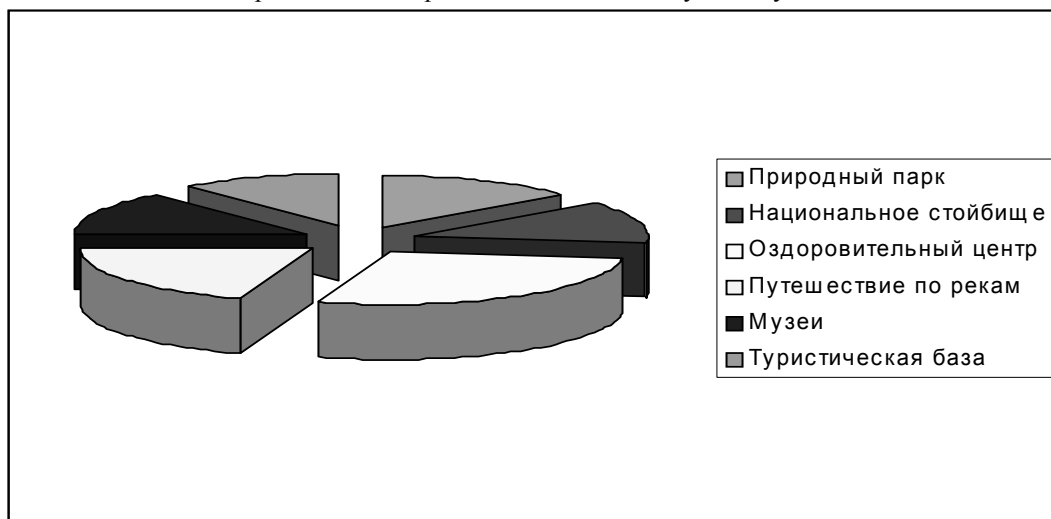


Рисунок 2 – Диаграмма предпочтений граждан пожилого возраста

ООО «Центр экологического туризма» может предложить данной категории граждан как уже известные, опробованные и надежные маршруты, адаптировав некоторые из них для лиц пожилого возраста, так и разработать новые. Например, в Центре не учтен такой фактор, как малые коренные народности Приморского края. А между тем, как видно из рисунка, этнографией интересуются 13% граждан пожилого возраста, а наш район является одним из мест Приморского края, имеющим богатую историю и настоящее коренных народностей.

Эксперты туристического рынка предсказывают этническому направлению большие перспективы. Поток туристов, желающих провести время в уникальной тайге и окунуться в неповторимую культуру коренных народов Приморья, стабильно растет. И чем хуже криминальная обстановка в городах, тем больше людей,

предпочитающих этнотуры. Вопрос в том, какой сервис могут предложить представители коренных народов. Если его качество будет оптимально соответствовать стоимости, то данная отрасль будет успешно развиваться.

Приморский край не может похвастать особыми успехами в области пропаганды своей этнической экзотики. «По сей день все, что в крае связано с отдыхом в тайге при участии аборигенов, пребывает почти в том же состоянии, что и во времена Арсеньева. Как правило, желающий развлечься должен иметь свои ружье или рыболовные снасти, самостоятельно добираться до таежного поселка, нанимать проводника-удэгейца с лодкой и вот только тогда путешествовать по заповедным окрестностям Сихотэ-Алиня. Такая ситуация далека от разумного природопользования и не несет существенной выгоды коренному населению» - убежден директор Центра содействия коренным малочисленным народам Севера Родион Суляндзига.

ООО «Центр экологического туризма» может предложить туристический маршрут социальной направленности по местам, связанным с коренными народностями Красноармейского района - удэге, орочи, нанайцы, тазы. Можно назвать его «Багди-фи» - «здравствуйте».

Родовая кочевая община «Удэге» зарегистрирована в селе Дальний Кут. На территории национального парка множество мест, связанных с легендами и мифами коренных народностей. Например, в экскурсию можно включить: скальные обнажения «Бохо» у подвесного моста на въезде в парк. По рассказам старожилов, это место использовалось для проведения культовых обрядов и ритуалов.

Урочище «Гугя» расположено в среднем течении ключа Островной (Санчихезский). Представляет собой сорокаметровый клыкообразный скальный останец. Место использовалось для ритуальных и культовых обрядов и поклонений коренных народов. Урочище «Орочонский Бог» представляет собой скалу, торчащую прямо из прозрачной горной реки. Одной из загадок «Орочонского Бога» является то, что он постоянно меняет свои очертания. То он напоминает голову с характерными азиатскими чертами лица, то смотрящего в небо кощея, то вдруг становится похожим на медведя или собаку. Каждый раз он предстает перед вами в новом образе. «Никто не должен знать истинного лица нашего Бога» - говорят удэгейцы. К этой скале удэгейцы ходят молить о заступничестве и избавлении от болезней. Городище Бохайского периода – памятник археологии расположен на берегу Большой Уссурки: экспозиция жилища и предметов быта древнего человека.

Для организации социального маршрута необходимо учитывать некоторые особенности. Проводя экскурсию для инвалидов и престарелых граждан, следует учитывать их быструю физическую и эмоциональную утомляемость (среднее время оптимального восприятия информации составляет 1,5 часа). Для этого в обязательном порядке заранее предусматриваются места для кратковременного отдыха. Находясь непосредственно в автобусе, экскурсовод перед началом экскурсии обязан обратиться к туристам с просьбой о том, чтобы они проинформировали сопровождающее лицо или любого из участников тура, где находятся их личные медикаменты и документы, которые в случае экстренной необходимости могут понадобиться. Перед началом тура необходимо провести инструктаж по безопасности, а также ознакомить участников с правилами пользования техническими конструкциями и оборудованием, которыми оснащено транспортное средство. Экскурсовод обязан заранее предупредить о времени санитарных остановок и ознакомить с правилами утилизации мусора на маршруте.

С целью обеспечения безопасности экскурсантов и повышению качества туристского обслуживания, при проведении экскурсии, на каждые 10 туристов назначается один человек сопровождающим. Сопровождающий должен:

- перед началом поездки убедиться в том, что число собравшихся экскурсантов соответствует имеющемуся у него списку;
- уточнить у участников экскурсионной поездки путем индивидуального опроса наличие у каждого из них паспорта и страхового медицинского полиса;
- перед поездкой дать рекомендации экскурсантам о наборе необходимого количества лекарств;
- при необходимости просить водителя о внеплановой остановке.

Во время активного отдыха престарелых граждан рекомендуется в их группу включать дополнительно «персонального помощника».

Персональным помощником может быть волонтер, что позволит не только оказывать помощь в сопровождении, но и привлечь к социальной помощи молодежь. Главная функция помощника - это функция санитара, оказывающего помощь в бытовом и санитарном самообслуживании, помощь при посадке в транспорт и выходе из него, а также при пешеходном передвижении.

Экскурсионный маршрут включает путешествие на автобусе, в ходе которого можно ознакомиться с природными особенностями национального парка, историей освоения и заселения этого края, получить истинное наслаждение, любуясь превосходными пейзажами. Экскурсия включает в себя поездку в село Дальний Кут, к месту компактного проживания удэге, экскурсию к священным удэгейским местам, посещение тисовой рощи, экскурсию в стойбище удэге. Проезд к переправе осуществляется автобусом, переправа через реку Большая Уссурка – с помощью паромной переправы. Далее следование к месту отдыха, на стойбище – на микроавтобусах. Переход в тисовую рощу – пеший, по оборудованной тропе.

Частичное финансирование российских граждан при проведении экскурсии предполагается в рамках краевой целевой программы «Об утверждении государственной программы Приморского края «Социальная поддержка населения Приморского края на 2013–2017 годы» [4, с. 72].

В предложенной нами программе социального туризма рассматриваются дополнительные спортивно-оздоровительные мероприятия для отдельных категорий населения: пенсионеров, инвалидов, детей и подростков, оставшихся без попечения родителей, и других.

При изучении потребностей клиентов и показателя удовлетворённости предоставляемыми в ООО «Центр Экотур» услугами нами было установлено, что 30% респондентов не удовлетворены спортивно-оздоровительных услуг. Таким образом, для более активного социально-экономического участия групп разного контингента необходима работа по программе социального туризма.

1. Ассоциация экотуризма (Россия) [Электронный ресурс] / Фонд развития экотуризма «ДерсуУзала». - Электрон.журн. - М.: USAID и WWF, 2014. - Режим доступа: www.ecotourism-russia.ru.
2. Быстров С. Организация туристской деятельности. – М.: Форум, Инфра-М, 2013. – 400 с.
3. Колбовский Е.Ю. Экологический туризм и экология туризма. – М.: Академия, 2012. – 256 с.
4. Рассел Д. Экологический туризм. – М.: Книга по Требованию, 2012. – 72 с.

УДК 338.488.2

К вопросу разработки спортивных тематических мероприятий в событийном туризме

Никулина Ангелина Игоревна,
специалист 5 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, г. Владивосток
E-mail: 7770790@mail.ru; тел.: 89532162521
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Бондарь Марина Владимировна,
кандидат культурологии, доцент кафедры туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток
E-mail: improvis@ Rambler.ru; тел.: +74232404164
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Спортивно–событийный туризм развивает наиболее динамичный и активный элемент производительных сил региона и потому способствует повышению ресурсного потенциала в целом. Спорт в современных условиях закономерно становится необходимой частью жизни человечества. Все больше детей и взрослых, женщин и мужчин регулярно занимаются спортом. Все более широко развивается туризм с целью посещения спортивных соревнований, спортивных зрелищ, конгрессов и семинаров спортивной науки. В основе данного исследования содержатся примеры формирования спортивных мероприятий для русского исторического парка в Приморском крае – «Изумрудная долина».

Ключевые слова и словосочетания: Спортивно-событийный туризм, культурная сфера, спорт, спортивные мероприятия, тематический парк, развлекательный комплекс.

On the question of the development of sports themed events in event tourism

Nikulina Angelina Igorevna
specialist of the 5th year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok state University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Bondar Marina Vladimirovna,
candidate of Culturology, associate professor, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The sports event tourism is developing the most dynamic and active element of the productive forces of the region and therefore contributes to the resource potential in general. Sports in modern conditions naturally becomes a necessary part of human life. More and more children and adults, men and women regularly participate in sports. Increasingly developing tourism to attend sporting events, sport events, congresses and seminars sports science. The ba-

sis of this study contains examples of sports activities for the formation of Russian historical park in Primorsky region - «Изумрудная долина».

Keywords: Sports and event tourism, cultural sphere, sports, sporting events, theme park, entertainment complex.

Огромное значение в продвижении туристских услуг имеет событийная деятельность. Событийный туризм является источником повышения туристской привлекательности Приморского края и г. Владивостока, а также формирование дополнительных комфортных условий для отдыха и развлечения населения. В настоящее время событийный туризм перспективный и динамично развивающийся вид туризма, в связи с этим, в Приморском крае дан старт тесному взаимодействию туризма и культуры [1].

Организаторы крупных культурных мероприятий и представители туристской отрасли объединяются, чтобы максимально эффективно привлекать иностранных и российских туристов в Приморский край. На сегодняшний день культурная составляющая прослеживается во всех компонентах туристского продукта. Приморской культуре есть чем привлечь уже сегодня даже самого взыскательного туриста. Ведущие компании культурной сферы нацелены на дальнейшее развитие и готовы к взаимодействию в сфере событийного туризма в крае. Это очень важно, ведь любой туризм – это поиск в первую очередь впечатлений, а культура – это богатейший их источник. Также богатая практика свидетельствует о важнейшей роли туризма, основанного на использовании элементов культурно-исторической народной жизни как с точки зрения получения дохода.

Событийный туризм, опирающийся на привлечение массового контингента туристов, пользуясь каким-либо событием культурной или спортивной жизни города, способствует формированию программы событийного туризма (фестивали, конкурсы, городские праздники и т.д.). Разработка ключевого события (событий) года и своевременное информирование о нем, привлекает большое количество туристов [4]. В случае событийного туризма под событием следует понимать совокупность явлений, выделяющихся своей неоднозначностью, значимостью для данного общества или человечества в целом, для малых групп или индивидуумов. Оно может иметь вид разового неповторимого явления или периодического наблюдаемого, наблюдаемого ежегодно или в определенные периоды времени. Туристский бизнес всегда активно использует события для формирования туристского продукта и привлечения туристов именно на событие. Самым важным при формировании туров подобного рода, как правило, является заблаговременное планирование.

Если в жизни туристского объекта нет события сложившегося исторически как традиции, его придумывают специально. Следовательно, имеет место проведение кампании по продвижению туристского продукта, ориентированного на событие, привлечение массы посетителей, следовательно, получение дохода от туристов, желающих посетить местность не только с целью осмотра достопримечательностей, но и с целью поучаствовать в праздновании вместе с местными жителями и разделить их радость.

Следует отметить, что в системе мирового туризма развития особое и значительное место на сегодняшний день отводится спортивно-событийному туризму (ССТ). ССТ – вид туризма, при котором турист становится живым свидетелем грандиозных событий в мире спорта - олимпийские игры, чемпионаты мира и Европы по отдельным видам спорта, «Евро-2012», например, и т.п. Здесь турист может увидеть то, что больше никогда может не повториться. Есть несколько вариантов такого путешествия. Турист может поехать на спортивное событие. Можно приурочить отпуск к какому-либо событию, и после окончания последнего продолжить отдых в данной стране. Каждый выбирает более удобный, выгодный и интересный вариант [3].

Мероприятия ССТ имеют большое экономическое значение. В период их проведения активизируется деятельность всех объектов туристской индустрии, развивается наиболее динамичный и активный элемент производительных сил города (региона) и потому способствует повышению ресурсного потенциала места проведения мероприятия (дестинации) в целом. Все эти функции тесно взаимосвязаны, дополняют и сопутствуют друг другу, позволяя осуществлять современный подход к туризму как к программному обслуживанию, при котором, как правило, потребительский спрос значительно превышает предложения [2].

Современная цивилизация вывела спорт в особую категорию взаимоотношений между людьми, где наряду с достижениями наивысших результатов сложились межличностные отношения, при которых спортивная культура выступает в роли отдыха и развлечения туристов. Физическая культура и спорт является одним из не многих видов любительской спортивной деятельности, способный дать устойчивую мотивацию к ведению здорового образа жизни. Спорт в современных условиях закономерно становится необходимой частью жизни человечества. Все больше детей и взрослых, женщин и мужчин регулярно занимаются спортом. Все более широко развивается туризм с целью посещения спортивных соревнований, спортивных зрелищ, конгрессов и семинаров спортивной науки.

В основе данного исследования содержатся примеры формирования спортивных мероприятий для реально существующего русского исторического парка (РИП) в Приморском крае – «Изумрудная долина». Во время прохождения студенческой практики на этой территории, мы отметили, что данный туристский развлекательный комплекс представляет собой прекрасное место для спортивного отдыха и оздоровления. Наличие лесного воздуха, различных спортивных мероприятий и дружной атмосферы может положительно сказываться на физическом и психоэмоциональном здоровье человека.

Русский исторический парк «Изумрудная долина» представляет собой уникальный комплекс, сочетающий в себе развлекательные услуги с культурно-познавательными услугами. Парк представляет собой ис-

торический комплекс, рассказывающий о Древней Руси и народах Приморского края на основе реконструкции жилищ Уссурийского края разных исторических эпох – от палеолита до русских острогов. Главной особенностью парка является экологически чистая местность и возможность совместить активный отдых с познанием истории [1].

На территории парка каждый отдыхающий найдет занятие по душе. Спортивный отдых могут обеспечить игры на футбольном поле, бадминтон, площадка для баскетбола, и детская площадка, помогут не только разнообразить свой досуг, но и укрепить здоровье. В зимнее время, на территории парка, есть возможность покататься на катке и искусственно созданных ледяных горках. Спортивные мероприятия, которые разрабатываются, для событийных программ направлены на оздоровление и спортивное развитие отдыхающих парка. В спортивно-событийную программу для гостей Парка могут входить такие мероприятия как: Мастер-классы и спортивные мероприятия (фитнес-марафон, русские и восточные единоборства); конкурсы (силовые, велосипедные, легкая атлетика). Для организации спортивных мероприятий выделяется спортивный инвентарь, игровые принадлежности и канцелярские предметы. Перечень услуг наполняется посещением разных зон, составляющих культурно-развлекательный комплекс, а также дополняется посещением зон на территории базы отдыха и развлечений, где можно найти себе занятие по вкусу [4].

Программа парка «Изумрудная долина» 2015 года, каждый год, насыщена различными событийными мероприятиями, спортивными соревнованиями, экскурсиями, встречами. Наша разработка соревнований и курсов спортивно-оздоровительной направленности является потенциальным содержанием для событийно-тематического календаря «Изумрудной долины, данные представлены в таблице 1.

Таблица 1

Предлагаемый календарь спортивно-событийных мероприятий для парка

Месяц	Мероприятия	Соревнования, конкурсы
Февраль (Мероприятие к празднику «Масленица» и «День защитника отечества»)	Богатырский Марафон	Состязание «Боевой конь» Игра «Снайпер» Состязание «Сборы в путь дороженьку» Игра «Пушбол» Конкурс «Толчок гири» одной рукой Состязание «Супер прыжок» Состязание «Богатырская сила» (армреслинг) Борьба на кушаках
Апрель (Православная Пасха)	Культурно-спортивное мероприятие Богатырские Забавы	Состязание «Бег в мешках». Перетягивание каната Игра «Футбол в парах» Прыжки через длинную скакалку «Меткий стрелок» Конкурс «Скакалка» Конкурс « Кто кого»
Май (Спорт. мероприятие ко «Дню победы»)	Богатырская полоса препятствий	Ориентирование на местности «Переход болота» «Переправа с обручами» Параллельные перила Маятник Кочки Мышеловка Разжигание костра
12 Июня День России (Историческое Мероприятие в память Древней Руси)	Спортивный конкурс «Богатырская сила»	Рукопашное состязания силачей Перекидывание гири через ворота Гнутие лома на спине Перетягивание палки Поднятие мешка с песком Перетягивание каната Бег с коромыслом Перемещение легкового автомобиля или телеги Дартс Метание лаптя

Таким, образом, русский исторический парк «Изумрудная долина» представляет собой уникальный комплекс, сочетающий в себе развлекательные услуги с культурно-познавательными услугами. Стоит отметить, что одна из главных особенностей парка — это запрет на алкоголь. Именно поэтому «Изумрудная долина» является единственным парком в Приморье, который назван «безалкогольной зоной». Уникальное сочетание условий, дополненное широким спектром событийных мероприятий, может обеспечить парку перспективу потока

туристов. В свою очередь, широкое применение практики включения спортивных развлекательных программ обогащает целый комплекс календарных событий РИП «Изумрудная долина».

1. Бабкин Алексей Викторович Специальные виды туризма : учеб. пособие / А. В. Бабкин. – Ростов н/Д : Феникс, 2008. - 251с. – Из содерж.: Событийный туризм [Электронный ресурс] // Всё о туризме - турист. б-ка. 2002-2010.

2. Коновалов А. В. Формирование условий развития спортивно-событийного туризма в регионе : автореф. дис. ... канд. эконом. наук / Коновалов Алексей Васильевич. – СПб., 2007. – 22 с.

3. Событийный туризм [Электронный ресурс] // Всё о туризме – турист. б-ка. – [Б. м.], 2002-2010. - http://tourlib.net/books_tourism/babkin09.htm (09.03.10).

4. Чичкина С., Праздник живет традицией. Блином туриста привлекая. [Событийный туризм] // Туризм: практика, проблемы, перспективы. – 2007. – № 3. – С. 12–14.

УДК 338.488.2

Велнес-услуги как составляющая здорового образа жизни

(на примере ГК Аванта г. Владивосток)

Никулина Виктория Игоревна,
специалист 5 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток*

E-mail: vikycik9@mail.ru; тел.: +79532206777
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Бондарь Марина Владимировна,
кандидат культурологии, доцент кафедры туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток*

E-mail: improvis@gambler.ru; тел.: +74232404164
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Велнес – как чувствовать себя более здоровым, даже если вы не больны по обычным медицинским параметрам. Чтобы быть сильнее, чтобы лучше видеть, лучше слышать, чтобы бороться с тем, что мы называем симптомами старения. Сегодня главная потребность большинства людей не в деньгах, а в здоровье. Wellness – индустрия развивается настолько широко, что вся ее продукция и услуги действуют уже не только на последствия возраста, экологии, но и на причинный фактор, затрагивая сложные биохимические и биофизические процессы с объяснением происходящих процессов в организме человека.

Ключевые слова и словосочетания: Велнес, велнес-услуги, культура здоровья, индустрия Велнес, туризм, гостиница

Wellness-services as a component of a healthy lifestyle (for example, the hotel «Avanta» Vladivostok)

Nikulina Viktoriya Igorevna,
specialist of the 5th year, tourism and hotel and restaurant business department
*Vladivostok state University of Economics and Service
Russia. Vladivostok*

Bondar Marina Vladimirovna,
candidate of Culturology, associate professor, tourism and hotel and restaurant business department
*Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok*

Wellness is how to feel healthier, even when you are not sick of the usual medical settings. To be stronger, to see better, hear better, to fight what we call the symptoms of aging. Today, most people's basic need is not money, and health. Wellness events -Food service industry developed so that all of its products and services are not only the effects of age, the environment, but also on the causal factors affecting the complex biochemical and biophysical processes with an explanation of the processes in the human body.

Keywords: *Wellness, wellness facilities, health culture, the industry wellness, tourism, hotel.*

На сегодняшний день важные социально-экономические события и уровень развития мировой экономики приводит к тотальной занятости трудоспособного населения. При этом большинство социально важных проблем остаются без должного внимания со стороны обывателей. Что приводит к следующим последствиям - недостатку сна, отсутствию правильного питания, нарушению нервной системы, проблемам со стороны органов пищеварения.

Эксперименты показывают, что организм, ослабленный борьбой за выживание, при нарушении обмена веществ бывает не в силах усвоить синтезированные витамины и минералы. «Функционируя» в бешеном ритме, люди попросту заболевают, а психологические перегрузки зачастую приводят к неврастению и нервно-психическим срывам. Поэтому инфаркты на фоне голодной диеты и стрессов совсем не редкость. Наряду с этими негативными явлениями, сформировался достаточно обширный класс индивидов, заинтересованных в развитии технологий, предупреждающих появление социально значимых заболеваний, к которым относятся: рак, туберкулез, сердечно - сосудистые заболевания, ожирение. В этом ряду проблема лишнего веса у трудоспособного населения вызывает наибольшую обеспокоенность, т.к. такие люди попадают в группу риска.

В нашей стране до недавнего прошлого наука развивалась в направлении борьбы с различными видами болезней, их изучением разработкой различных приемов, утратив значимость профилактических мероприятий.

Для укрепления здоровья и в борьбе с лишним весом могут прийти услуги профилактической направленности, такие как Велнес. Велнес представляет собой довольно сильную и быстрорастущую индустрию, которая ставит своей целью замедление старения, продление молодости и повышение жизненного тонуса.

Ознакомление со структурой ГК «Аванта» во время прохождения студенческой практики показало полноценную наполняемость комплексом услуг. К примеру, в их основу вошли спорткомплекс «Чемпион», ресторан в ГК Аванта и сама гостиница. В этой связи, можно рассматривать включение Велнес в общий ряд услуг ГК «Аванта». Эта услуга ориентирована на гостей и жителей г. Владивостока, людей страдающих ожирением, людей с избыточным весом, а также людей стремящихся поддерживать свою фигуру в тонусе с целью профилактики.

Велнес (англ. Wellness от «be well» – «хорошее самочувствие» или «благополучие») – концепция здорового образа жизни, основанная на сочетании физического и ментального здоровья, правильного питания, разумных физических нагрузок и отказа от вредных привычек.

Процесс овладения человеком культурой здоровья происходит через самопознание, самосохранение, саморазвитие личности, через гармонизацию отношений человека с самим собой, окружающими, природой, через постоянный ценностно-смысловой поиск, обращенный и к себе, и к миру. Изменение своего ценностного отношения к здоровью, принятие полной ответственности за свое индивидуальное состояние основывается не только на знаниях о здоровье, но и на осознании этих знаний в процессе повседневной жизнедеятельности, закреплении определенного «эмоционального переживания» в ходе выполнения специальных упражнений. Значимость этих знаний и переживаний формирует определенную психологическую готовность к здоровью формирующему типу деятельности, развивается способность и потребность к анализу собственного поведения, оценке себя и своего состояния здоровья в контексте социокультурных отношений [1].

Актуальность здорового образа жизни вызвана возрастанием и изменением характера нагрузок на организм человека в связи с усложнением общественной жизни, увеличением рисков техногенного, экологического, психологического, политического и военного характеров, провоцирующих негативные сдвиги в состоянии здоровья.

Велнес-оборудование подразделяют на две группы: предназначенное для активных тренировок (тонусные столы, вакуумные тренажеры, иппотренажеры, баланс-платформы, виброплатформы) и предназначенное для пассивных процедур (прессотерапия, магнитотерапия, термотерапия инфракрасным излучением, массажные кровати и SPA- услуги). Отличительные черты Велнес-оборудования — комплексность, многофункциональность, простота в обращении и использование последних научных разработок. Велнес-оборудование позволяет улучшить внешность и общее состояние организма без тяжелых физических нагрузок и жестких диет [3].

Индустрия Велнес охватывает множество секторов мировой экономики от производства продуктов питания до косметологии, стоматологии и туризма. Одна из наиболее динамично развивающихся отраслей этой индустрии – производство витаминов, продуктов для сбалансированного питания, пищевых добавок, средств персонального ухода и препаратов для снижения веса, потому что избыточный вес является одним из основных препятствий на пути к Велнес.

В настоящее время в России Велнес занимается очень малое количество людей. Если сравнивать цифры занимающихся в России и за рубежом, то мы значительно уступаем в процентном соотношении жителям других стран. По данным ВЦИОМ, количество занимающихся Велнес составляет всего 2% от общей численности населения России, тогда как в США – 14,1% населения, а в Великобритании - 6%. Поскольку с годами число приверженцев Велнеса в России и других странах растет, резервы у российского Велнес рынка очень велики.

Таким образом, комплексные услуги Велнес-туризма, направленные на улучшение физического состояния способны по праву занять свою нишу в сфере предоставления услуг в ГК «Аванта». Как показало мнение экспертов, оздоровительный туризм является самым быстрорастущим сектором индустрии. Происходит зарождение новых для отечественного рынка форм бизнеса – СПА– и Велнес-отелей. В отличие от зарубежного

опыта и стандартов, специфика России, в силу ее громадной территории, богатейших природных ресурсов, разнообразия природно-климатических факторов, этнического и культурологического наследия позволяет совместить, казалось бы, противоречащие друг другу альтернативы: вариативность и уникальность пакетного предложения у каждого отдельно взятого СПА или Велнес-отеля и универсальные стандарты по оказанию услуг [2].

Стимуляция развития новых форм предприятий индустрии гостеприимства связана, прежде всего, с развитием туризма, ориентированного на использовании уникальных ресурсов местности. Речь идет о лечебном, познавательном и экологическом видах туризма. Одним из характерных признаков динамики развития рынка услуг, является появление новых форм и моделей бизнеса, которые возникают на стыке различных направлений. Яркий пример такого союза – кооперация профессионалов отельного бизнеса и индустрии красоты и здоровья, результатом которой стало появление СПА отелей, Парк-отелей со СПА, Круизных СПА и т.д. Отели технологии стали находить все большее практическое применение при строительстве и реконструкции санаторно-курортных и медицинских предприятий. В конечном итоге, современные стандарты гостеприимства в сочетании с новыми технологиями здравоохранения привели к созданию целой индустрии, получившей название «Велнес-индустрия» [3].

1. Журнал Красота и здоровье 2014. Выпуск № 6Т. С. 11–15.

2. Индустрия Wellness [Электронный ресурс].-Режим доступа: <http://www.sanus.ru/>

3. Современные форматы СПА- и Велнес-отелей в России[Электронный ресурс].-Режим доступа: <http://www.catalog.horeca.ru/newspaper/hotel/69/>

4. Углов Ф. Г. Образ жизни и здоровье / Ф. Г. Углов <http://www.livelib.ru/author/228089> издательский центр «Академия», 2000-215 с.

УДК 383.486.3: 004.6

Повышение безопасности и культурного уровня туризма на базе высокоинформативного веб-портала

Норкин Родион Павлович,
бакалавр 3 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: ex-rodion@mail.ru; тел: +79149768362
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Для современного мира ключевой является проблема безопасности при посещении других стран, городов и поэтому важно, чтобы у туриста была возможность проинформироваться об культурных особенностях посещаемых стран, во избежание конфликтов на культурном уровне, фактически обезопасив их. Культурный, образованный человек уже может повысить за счёт этого безопасность своего пребывания в месте временного пребывания.

Ключевые слова и словосочетания: туризм, безопасность, туристская безопасность, веб-портал, культура, культурный уровень туристов.

Increase of safety and cultural level of tourism based on a highly informative web portal

Norkin Rodion Pavlovich,
bachelor of the 3rd year, department of tourism and hotel and restaurant business
Vladivostok State University Economics and Service
Russia. Vladivostok

For the modern world is a crucial security issue when visiting other countries, cities, and it is important that tourists have the opportunity to inform about the cultural characteristics of the countries which one they are visiting, in order to avoid conflicts on cultural level, actually protect them. Cultured, educated person can already increase security at the expense of his stay in the place of temporary residence.

Keyword: tourism, safety, international, culture, web portal, security.

В современном мире остро стоит вопрос безопасности, неугасающие политические конфликты, неустойчивость власти, террористические акты, ухудшающаяся экологическая обстановка, риск возникновения техногенных катастроф, всё это создаёт риски для жизни людей. Это может быть, как вялотекущий конфликт, который продолжается уже долгое время, так внезапно возникшая ситуация со стремительным и остро развивающимися событиями.

Развитие туристической деятельности является одним из приоритетных вопросов развития экономики Российской Федерации. Государство, признавая туристскую деятельность одной из приоритетных отраслей экономики Российской Федерации. В настоящее время наиболее актуальными являются следующие направления государственной политики Российской Федерации в области развития туризма:

1. Разработка и создание целостной и экономически выгодной системы развития сферы туризма (приоритет – внутреннему и въездному туризму, эффективное управление в сфере выездного туризма).
2. Формирование современной системы обеспечения безопасности и страхования в туризме.

На данный момент отсутствует единый, общероссийский веб-портал с удобным и легким интерфейсом, на котором была бы собрана и систематизирована информация для туристов, как выезжающих за рубеж, так и путешествующих по России. Такой информации нет ни по предполагаемым рискам, с которыми может столкнуться турист, ни по возможным угрозам безопасности.

Основные риски или угрозы безопасности их жизни и/или имуществу:

1. Беспорядочное и целенаправленное насилие (например, изнасилование) и домогательства
2. Обычные правонарушения (воровство, карманные кражи, нападения, кражи со взломом, мошенничество и т. д.).
3. Организованная преступность (вымогательство, принуждение к занятию проституцией, насилие над личностью и т. д.).
4. Терроризм (то есть нападение на государственные учреждения или причинение ущерба государственным интересам и т. д.), воздушное пиратство и захват заложников.
5. Войны, социальные конфликты, а также политические и религиозные беспорядки.
6. Отсутствие социальной и правовой защиты.

Не стоит забывать о культурном уровне туристов. Если турист, экскурсант, путешественник, который даже поверхностно знает обычаи, привычки, традиции местности в которую он собирается приехать, речь идёт о предотвращении конфликта на почве культурных различий, в виду того, что турист может совершить неприемлемый жест для народа проживающего на посещаемой территории. Туристу следует понимать, что разность культур и менталитета, очень важно не пренебрегать чужой культурой так, как неуважение её традиций может повлечь самый неблагоприятный исход. Поэтому культурный турист уже сам по себе более обезопасен за счёт своих знаний. [2]

Россиян выезжающий за рубеж должен помнить, что все его действия, будут отображаться не только конкретно на нём, как на личности, но и на имидже всей страны, что его неуважение, пренебрежение чужой культурой будет формировать у людей, проживающих на посещаемой территории, негативный образ о всей нации и стране в целом, т.е. формирование негативной позиции к россиянам. Если россиянин-турист покажет своё знание, даже поверхностное, к культуре и обычаям людей, и традициям, проживающих на посещаемой территории, то это будет формировать благоприятных образ туриста в глазах населения, что в последствии будет оказывать благоприятное воздействие и на его сервис и личное отношение людей.

Перед разработкой веб-портала следует отметить уже существующие веб-порталы или сайты [3; 4; 5], которые имеют как довольно разрозненную, но обширную информацию для туристов, так и вполне полноценный портал, отвечающий теме веб-портала для повышения культурного уровня туристов и безопасности в целом.

1. Федеральное агентство по туризму: <http://russiatourism.ru/>
2. Министерство иностранных дел РФ: <http://www.mid.ru/bdomp/sitemap.nsf>
3. Официальный туристский портал г. Санкт-Петербурга: <http://www.visit-petersburg.ru/>

Веб-порталы, представленные в списке выше, являются чисто государственными проектами, к сожалению, ни один из коммерческих проектов не предоставляет сколько-либо стоящей информации для туристов, кроме как поверхностных данных о стране, месте временного пребывания туриста.

Нельзя не выделить туристский портал г. Санкт-Петербурга, данный ресурс является превосходнейшим образцом, можно сказать, эталоном для подражания другим порталам, как частным, так и государственным в предоставлении комплексной, четкой, систематизированной информации, которая реально позволяет повысить информированность туристов, их культурный уровень, а также повысить их безопасность за счёт их информированности. Остальным порталам городов Российской Федерации, следует использовать данный портал, как отличный пример. Это может быть, как и муниципальный проект отдельно взятого города, так в перспективе единый, всероссийский портал для повышения культуры и безопасности туристов, как для внутреннего потока, так и для выездного туризма.

Необходимо создать портал, который отвечал бы полностью поставленной задаче по повышению безопасности и культурного уровня туристов в целом, а не отдельно взятом городе, т.е. речь идёт о едином, скорей всего, государственном портале, который условно можно условно разделить на 2 части, на Россию и на остальной мир. Первая часть, Россия, с ориентацией для выездного туризма и внутреннего, а вторая, «Остальной мир», для выездного туризма соответственно.

В первой части портала, то есть перед разделом Россия, стоит задача просветительскую деятельность, как самих Россиян, путешествующих внутри страны, так и приезжающих иностранных гостей. При разработке портала, следует учесть, как и многонациональность предполагаемых туристов, а значит обеспечить языковую доступность сайта на множестве языков, таких как: английский, китайский, японский, французский, немецкий.

Необходимо использовать передовые технологии web-программирования и индивидуальный, неповторимый дизайн, который бы подчеркивал многонациональность Российской Федерации. Россия – многонациональная страна, поэтому можно использовать карту субъектов РФ для предоставления информации и культурных мероприятий в отдельно взятых регионах, по выбору пользователя, что уже имеется на Федеральном сайте по туризму, но в данный момент лишь поверхностно. К сожалению, в России, как в других странах мира есть крайне неблагоденственные районы, которые туристам не следует посещать или туристские объекты, в которые без должного навыка и снаряжения не следует посещать, поэтому следует предупреждать, напоминать туристам, что в первую очередь они в ответственности за свою безопасность. Другая часть, это культурная, разность менталитетов, культур, и в жизни в целом, могут создать прецедент, конфликтную ситуацию, как для самих россиян, так и для иностранных граждан, поэтому следует предоставить информацию, по действиям табу в месте временного пребывания туристов, во избежание конфликта и угрозе их безопасности.

Перед разделом «Остальной мир», стоит задача по безопасности самих россиян, повышению их личной культуре и предоставлении информации. Очень важно, чтобы на данном портале был бы список «черных стран», список, который периодически составляется МИД РФ, но не получает широкого резонанса, тем самым обезопасив туристов от посещения потенциально не безопасных стран. Не менее важно указать страны или даже города, в которых существует крайне негативное и/или агрессивное отношение к гражданам РФ, и дополнить этими странами либо «черный список» МИД РФ, или же внести в отдельный список. Другой ключевой частью портала является просветительская деятельность граждан, как в плане личной культуры, так и культуре потенциально предполагаемой местности, которую захочет посетить гражданин России. Выделить неприемлемые различия менталитета и культуры во избежание конфликтов на культурной почве, тем самым обезопасив их. Не менее важной стороной является предоставление информации о предстоящих праздниках в различных странах, описание их, порядок проведения для повышения культуры граждан и информированности туристов, данный пункт было бы очень удобно реализовать с помощью календаря событий по отдельно взятой стране или же, по желанию пользователя всего мира.

Согласно сведениям с аналитического портала веб-разработок [1], хотелось бы отметить, что стоимость создания веб-портала такого уровня, исходя из анализа государственных тендеров, с нуля обошлась бы бюджету, как минимум, в 500 тысяч рублей, а верхняя планка стоимости достигает нескольких миллионов рублей.

1. Аналитический портал рынка веб-разработок [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tender.cmsmagazine.ru/gos>

2. Красная С.А. Культурный туризм: просветительская сущность и факторы развития: диссертация кандидата культурологии: 24.00.01 – Москва, 2006. – 165 с.

3. Официальный сайт Федерального агентства по туризму РФ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: www.russiatourism.ru

4. Официальный сайт Министерства иностранных дел РФ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.mid.ru/bdcmp/sitemap.nsf>

5. Официальный туристский портал г. Санкт-Петербург: [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.visit-petersburg.ru/>

УДК 338.488.2

Продвижение турпродукта: опыт рекламного размещения в социальных сетях (на примере ООО «ДВ Фрегат Аэро» г. Владивосток)

Носова Юлия Александровна,
бакалавр 4 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: valuev_i_krasoto4ka@mail.ru; тел.: 89241242462
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Бондарь Марина Владимировна,
кандидат культурологии, доцент, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: improvis@ Rambler.ru; тел.: +74232404164
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Одним из самых важных и эффективных видов рекламы, которым ограничивается большинство не-больших туристских фирм, является реклама в сети Интернет. Сюда входит создание и продвижение корпоративного сайта (поисковая оптимизация), контекстная реклама, реклама в социальных сетях и размещение

рекламы на туристских сайтах. Такие всемирно известные сайты как Facebook, V Kontakte, Одноклассники, Youtube, Twitter играют важную роль в социально-медийном пространстве. Они обеспечивают достаточно низкую стоимость разнообразных промо-кампаний и стабильное увеличение посещаемости сайта. По этой причине реклама в сети Интернет на сегодняшний день имеет наибольший эффект, чем реклама на телевидении, на радио, а также реклама в газетах и журналах.

Ключевые слова и словосочетания: турпродукт, сеть Интернет, информационные технологии, продвижение турпродукта, социальная сеть, рекламная кампания, информация, интернет-реклама.

Promotion of tourism products: the experience of advertisement placements on social networks (on the example of LLC «DV Fregat Aero» Vladivostok)

Nosova Yuliya Aleksandrovna,
bachelor of the 4th year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Bondar Marina Vladimirovna,
Candidate of Culturology, associate professor, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

One of the most important and effective forms of advertising, which is limited to the majority of small tourism businesses, is advertising in the Internet. This includes the creation and promotion of the corporate website (SEO), contextual advertising, advertising in social networks and advertising on travel sites. Such famous sites as Facebook, V Kontakte, Odnoklassniki, Youtube, Twitter, play an important role in the social-media space. They provide low cost for a variety of promotion campaigns and ensure steady increase in site traffic. For this reason, advertising on the Internet today has a much greater effect than advertising on television, radio, and advertising in Newspapers and magazines.

Keywords: tourism product, the Internet, information technology, promotion of tourism products, social network, advertising campaign, information, Internet advertising.

Всемирная компьютерная сеть Интернет развивается столь стремительно, что ежегодно число ее подписчиков и объем информационных ресурсов практически удваиваются. Наш опыт работы во время прохождения практики в туроператорской фирме «Фрегат Аэро» показал, что не остается в стороне от этого явления и туристский бизнес. В Интернете появились тысячи самостоятельных разделов - турагентств, гостиниц, авиакомпаний, десятки систем бронирования туристских услуг. Поэтому турфирмам вряд ли стоит игнорировать Интернет в своей работе. Тем более, что Интернет нельзя рассматривать только как конкурента в бизнесе. Сеть может оказать неоценимую информационную помощь и добавить к традиционным видам новый канал реализации туристских услуг – электронный.

В Интернете ценится оперативность и свежесть информации. Современные технологии позволяют обновлять информацию ежедневно. Информационные технологии (ИТ) - это комплексные процессы создания, сохранения, накопления, обработки, представления, передачи и использования информации с помощью различных методов и средств [4, с. 60]. Информационные технологии характеризуются средой, в которой осуществляются эти процессы, и содержащимися в них компонентами (рисунок 1).

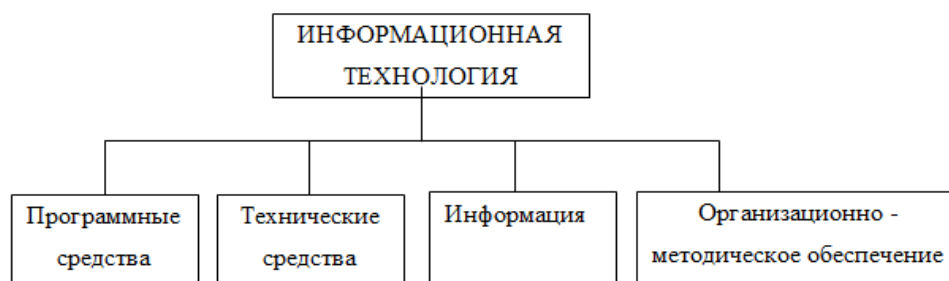


Рисунок 1 – Компоненты информационной технологии

Основная цель компьютерной информационной технологии – получать посредством переработки первичных данных информацию нового качества, на основе которой вырабатываются оптимальные управленческие решения. Это достигается за счет интеграции информации, обеспечения ее актуальности и непротиворечивости, использования современных технических средств для внедрения и функционирования качественно новых форм информационной поддержки деятельности аппарата управления. Компьютерная информационная

технология справляется с существенным увеличением объемов перерабатываемой информации и ведет к сокращению сроков ее переработки.

Индустрия туризма настолько многолика и многогранна, что требует применения самых разнообразных информационных технологий, начиная от разработки специализированных программных средств, обеспечивающих автоматизацию работы отдельной туристской фирмы или отеля, до использования глобальных компьютерных сетей и спутниковых систем навигации. Многообразие, применяемое в туризме, информационных технологий и систем приведено на рисунке 2.



Рисунок 2 – Системы информационных технологий в социально-культурном сервисе и туризме

Основным направлением деятельности туристской организации является процесс разработки и продвижения туристского продукта на рынок. Процесс разработки нового туристского продукта является наиболее ответственным, поэтому именно этот этап нуждается в создании программного продукта, обеспечивающего информационную поддержку процесса принятия решения. Для принятия решения наиболее важным является: во-первых, быстрота процесса принятия решения; во-вторых, обоснованность выбора маршрута, транспортных средств, места проживания и т.д.

Сегодня огромную роль в сохранении и упрочнении позиций фирмы на рынке играет реклама. Реклама продукции и деятельности предприятия – это важнейшая составная часть комплекса маркетинговых мероприятий, своеобразный информационный выход на потребителя. При правильной организации реклама очень эффективна и способствует быстрой бесперебойной реализации продукта туристических фирм [3].

Чтобы выжить на рынке туристских услуг или же оставаться востребованным среди потребителей, туристские фирмы используют различные методы маркетинговых исследований и рекламы. Маркетологи, PR-менеджеры или так называемые «Продавцы отдыха» стараются завлечь тот сегмент потребителей, на которых нацелен их продукт, исходя из потребностей, интересов и возможностей своих потенциальных покупателей. Успешное продвижение продукта на рынке является необходимым условием для конкурентоспособности фирмы.

Естественно, что рекламодатели отдыха не оставили без внимания и социальные сети, пользующиеся огромной популярностью в настоящее время. Этот вид рекламы является наиболее эффективным. Если посмотреть на цифры, то можно увидеть, что пользователи «Одноклассников» - это более 46 млн. человек, а ежедневными пользователями являются более 10 млн. человек. И более того, более 75% всех пользователей этой популярной сети – молодежь и люди среднего возраста, которые положительно относятся к коммерческой рекламе и вполне мобильны и платежеспособны. Таким образом, получается отличная площадка для рекламной деятельности туристских фирм. Также можно отметить, что реклама в социальных сетях гораздо выгоднее, нежели другие используемые виды реклам.

Во всемирно известных Facebook, В контакте, Youtub, Livejournal, Twitter, Одноклассники находятся миллионы русскоязычных интернет-пользователей, каждый из которых может стать потенциальным клиентом туристской фирмы. Отсюда возникает вопрос: почему рекламодатели туристского бизнеса все чаще используют в целях привлечения клиентов именно этот набор социальных сетей? Потому, что они являются лидерами «русскоязычного Интернета». Естественно, что можно увеличить количество потенциальных потребителей за счет использования слабозвучных и менее популярных в России социальных сетей, таких как, к примеру, Pinterest, но при этом прямо возрастет, и нагрузка на персонал фирмы, т. е. возрастет роль личных продаж. Поэтому, лучше сосредоточиться на продвижении в известных и популярных социальных сетях – и делать это качественно и красочно.

Однако, в отличие от сайта, сам стиль общения в социальных сетях может содержать некоторый элемент фривольности – уместная шутка, клип или фотоиллюстрация будут способны создать неповторимую дружелюбную обстановку неофициального общения. У использования интернет-рекламы в социальных сетях есть одно огромное преимущество перед другими видами рекламы: человек, единожды подписавшийся на блог или группу туристической компании в социальной сети, – попадает в информационное поле данной компании на

определенный (чаще всего, длительный) срок. Всевозможные обновления, интересные новости, акции, горящие туры, скидки и бонусы – все эти «информационные ловушки», появляющиеся в ленте пользователя, способны все чаще приводить пользователя в представительство компании.

В качестве еще одного бесспорного преимущества социальных сетей – можно назвать различные способы привлечения аудитории. Можно банально заказать таргетированную рекламу, узнав критерии необходимой целевой аудитории. А можно использовать публикации у популярного блогера или в популярном паблике – данная методика позволит получить трафик до нескольких десятков тысяч переходов на данный сайт фирмы [2]. Также важно и информационное наполнение интернет-рекламы: при ее правильном составлении, клиент может совершить покупку тура или другого продукта, даже не заходя на основной сайт.

Перед организацией рекламной кампании в социальных сетях и интернете необходимо подготовить сайт туристической компании таким образом, чтобы пришедшие на сайт посетители стали клиентами туристического агентства. Хороший туристский сайт должен иметь: четкую структуру и понятную навигацию; доступное информативное содержание; побуждающие к покупке «ловушки» в тексте; легко запоминающееся и простое доменное имя. Важно, также установить специальные счетчики, отслеживающие посещаемость сайта туристической фирмы. В последующем это поможет провести оценку эффективности рекламы турфирмы и продвижения сайта туристического агентства и выявить наиболее эффективные инструменты [1]. В любом случае, опыт свидетельствует о том, что социальные сети – эффективный инструмент продаж продуктов туристической индустрии. Реклама через эту социальную сеть является популярной и востребованной.

В качестве примера можно рассмотреть несколько вариантов «обратной связи» между рекламой в соц-сетях и возможным потенциальным клиентом. Так, есть некая Турфирма и потенциальный клиент, которого владелец турфирмы решил привлечь с помощью страницы в социальной сети.

Вариант 1. Сторона владельца бизнеса: «Сейчас мы создадим и оформим страницу в фейсбуке. Опубликуем предложения о скидках и условиях и потенциальных клиентов, которые воспользуются нашими услугами, станет больше».

Сторона возможного клиента: «К примеру, летом я хочу поехать в Таиланд, но пока не знаю, какую турфирму выбрать. Специально ее искать не буду, т.к. сейчас зима и до отпуска далеко. Но все же случайно попадаю на страницу одной турфирмы, с расчетом на будущие планы, жму «мне нравится». Отсюда, клиент подписывается на страницу, и периодически видит публикации о 5% скидках, новости и обновления, которые будут происходить в данной турфирме. Однако, если это зимний сезон и клиенту не очень-то нужна эта скидка? В то же время в его новостной ленте, все равно проскальзывают подобные публикации. Постепенно клиенту это начинает надоедать, и через некоторое время он скроет все публикации этой турфирмы. В результате, данная турфирма расходует деньги на продвижение, рекламу, дизайнеров и другое, а в итоге получает «мертвые души» или отписки от страницы. Конечно, небольшое количество людей все-таки воспользуется данным предложением этой компании, но те средства, которые были затрачены, несоизмеримы с результатом.

Вариант 2. Сторона владельца бизнеса: «Сейчас мы создадим и оформим страницу в фейсбуке. Опубликуем предложения о скидках и условиях и потенциальных клиентов, которые воспользуются нашими услугами, станет больше».

Сторона возможного клиента: «К примеру, летом я хочу поехать в Таиланд, но пока не знаю, какую турфирму выбрать. Специально ее не искать не буду, т.к. сейчас зима и до отпуска далеко. Но все же случайно попадаю на страницу одной турфирмы, с расчетом на будущие планы, жму «мне нравится». Отсюда, клиента заинтересовала страничка турфирмы, он изучил многие предложения и акции, понравился дизайн и оформление страницы, порадовали скидки и наличие интересных туров. Теперь клиент с нетерпением ждёт новых обновлений и новостей от компании. Он изредка вижу новые новости в ленте от этой турфирмы. Со временем страница и вовсе перестает развиваться и обновляться. В итоге клиент уже не видит новой информации о турах и предложениях вовсе. В результате, данная турфирма решает бросить свои силы на развитие других видов реклам, помимо социальных сетей. Страница не обновляется новой информацией, так как PR-менеджеры заняты совсем другой работой. И страница в Фейсбуке становится мертвой, с устаревшей и неактуальной для подписчиков информацией, число которых начинает стремительно падать.

Вариант 3. Сторона владельца бизнеса: Рассмотрим эту же ситуацию в случае, когда добавились конкурсы, статьи экспертов, отзывы людей, которые уже воспользовались услугами данной Турфирмы. Так, есть публикации (фотографии) людей, которые отдыхали уже, и поделились своими впечатлениями, мыслями об отдыхе в том или ином месте.

Сторона потенциального клиента: «Я так же хочу в Таиланд летом, но сейчас зима. Я случайно попадаю на страницу этой же турфирмы и жму «мне нравится». В новостной ленте клиент периодически видит предложения о скидках и акциях, отзывы. Какие-то из них читаются, комментируются или отмечаются значком «мне нравится». Клиент иногда заходит на страницу турфирмы. Если встречается интересная информация, то задаётся вопрос, на который отвечает не просто «логотип компании» страницы, а живой человек. То есть существует обратная связь с турфирмой и возможность пообщаться с человеком на интересующую тему с представителями этой турфирмы. В результате, задумавшись об отдыхе и поездке в Таиланд летом, в голове незамедлительно возникнет название данной турфирмы.

Исходя из вышеперечисленных примеров развития событий, можно сделать вывод о том, что турфирма «Фрегат Аэро» представленная во многих социальных сетях Facebook, Vkontakte, Odnoklassniki, Instagram, ак-

тивно развивает свою деятельность в работе своего PR-отдела. Тем не менее, эффективность привлечения туристов через социальные сети (т.е. продуктивность рекламной деятельности данного формата), является низкой (см. выше вариант №2 по развитию событий). Об этом свидетельствуют низкие показатели активности подписчиков компании. Это обусловлено, прежде всего, редкими обновлениями информации сайта по причине высокой занятости PR-менеджеров компании. Отсюда, мы считаем, что руководству турфирмы следует обратить внимание на вопросы усовершенствования рекламы с помощью соц. сетей и привлечения дополнительных сил на их развитие. Этот вопрос актуален, поскольку именно Интернет-реклама и Интернет-продвижение услуг и продуктов являются более востребованными в наше время и сфера туризма здесь занимает далеко не последнее место. Появление и популяризация социальных сетей коренным образом изменили не только процесс коммуникаций, но и процесс ведения туристского бизнеса. Работа в социальных сетях является важным инструментом маркетинговой коммуникации в индустрии встреч, использование которого влияет на успех и процветание компании в целом.

1. Веб-студия Team-Seo.ru - создание сайтов, продвижение сайтов, скрытый маркетинг, вирусный маркетинг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.team-seo.ru.
2. Все о туризме. Туристическая библиотека [Электронный ресурс]. – Режим доступа: tourlib.net.
3. Информационные технологии в социально-культурном сервисе и туризме [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pandia.ru>.
4. Кипарисова Е. Г. Компьютерные технологии в разработке управленческих решений / Е. Г. Кипарисова. – М., 2006. – 60с.

УДК 379.85

Китайско-российское сотрудничество в туризме

Подшивайлов Анатолий Александрович,
бакалавр 3 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток

E-mail: just-me-2011@mail.ru; тел.: +79242381625
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, 690014

Россия и Китай – крупнейшие соседние государства, имеющие одну общую границу протяжённостью более чем 4300 км. Эти два государства имеют огромный потенциал для развития торгово-экономических связей. Нормализация отношений между двумя странами способствовала улучшению двустороннего торгово-экономического сотрудничества и стимулировала развитие трансграничного туризма. Китай – древнее государство с многовековой историей, огромным количеством исторических памятников. Культура Китая известна во всём мире. Всё это привлекает российских туристов. Дальний Восток России и Северо-Восточный Китай находятся в регионе Северо-Восточной Азии, имеют исторические связи и огромные возможности для сотрудничества в экономике, науке, культуре, туризме.

Ключевые слова и словосочетания: туризм в России, туризм в Китае, Дальний Восток, Северо-Восточный Китай, сотрудничество в туризме.

Cooperation in tourism between China and Russia

Podshivailov Anatolii Aleksandrovich,
bachelor of the 3rd year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University Economics and Service
Russia, Vladivostok

Russia and China are the largest neighboring states, having one common border length of more than 4300 km. These two countries have great potential for the development of trade and economic relations. The normalization of relations between the two countries contributed to the improvement of bilateral economic and trade cooperation and promote the development of cross-border tourism. China is ancient state with a long history and huge number of historical monuments. Chinese culture is known throughout the world. All of this factors attracts Russian tourists. The Russian Far East and North-East China are in the region of Northeast Asia, have historical ties and the huge potential for cooperation in economy, science, culture and tourism.

Keywords: tourism in Russia, tourism in China, Far East, Northeast China, cooperation in tourism.

Сложная внешнеполитическая ситуация оставила отпечаток на развитии туризма в Российской Федерации. Стадия подъёма отрасли сменилась стадией спада. Сокращение доходов населения, падение рубля, экономические санкции – всё это создаёт трудности для развития туризма.

Основными туристскими центрами в России являются Москва, Санкт-Петербург, приволжские города, черноморские курорты, Нижний Новгород и Приморский край [1, с. 255]. Индустрия туризма в России имеет огромный потенциал для развития. Хабаровский край, Приморье, Еврейская, Амурская и Сахалинская автономная области, а так же Республика Саха составляют туристскую зону Дальнего Востока. Приморский край имеет широкий спектр туристских услуг, обладает уникальными преимуществами для отдыха и туризма, является площадкой для экотуризма. Моря и густые леса обладают большой притягательной силой для туристов. Горные хребты разделены множеством рек, образуя живописные долины: Уссури – российско-китайская приграничная река, крупнейшее пограничное озеро Ханка, самая высокая в Приморском крае гора Облачная. В приграничных районах на западе и юго-западе располагаются обширная Приханкайская долина и Уссурийская тайга. Кедровая падь, Дальневосточный морской заповедник и биосферный заповедник озера Ханка числятся в системе биосферных заповедников мира, а Сихоте-Алиньский заповедник является одним из объектов мирового природного наследия ЮНЕСКО [2, с. 211].

Туристские объекты Приморья сосредоточены в основном на юге края. На побережье имеется много пляжей, лечебно-оздоровительных курортов, где предоставляются оздоровительные услуги (климатотерапия, грязелечение, минеральные источники). Так же на территории края имеются районы для занятия рыбалкой и охотой, водопады, пещеры и другие природные достопримечательности, а так же свыше двух тысяч исторических и археологических объектов. Приморские города Владивосток, Партизанск, Находка, Уссурийск принимают туристов из Китая.

Правительство России и Администрация Приморского края, развивая туристскую инфраструктуру, стремятся сделать туризм одним из секторов экономики, благодаря чему Приморье может стать важным субъектом в международном торгово-экономическом сотрудничестве.

Туризм является отраслью с низким потреблением ресурсов, стимулирует занятость, играет всё более важную роль в социальном и экономическом развитии. Китай переходит в новую стадию массового туризма. Развитие экономики, увеличение численности среднего класса увеличивает спрос на туристские услуги [3, с. 134].

Туризм на Северо-Востоке КНР имеет уникальные преимущества. Это богатые ресурсы, включающие 8 категорий и 33 подкатегории и 155 видов основных туристских ресурсов, выделяющихся своей спецификой: тайга, болота, степи. Большая территория, протянувшаяся от Бохайского залива до дальнего севера, благоприятная окружающая среда, замечательные условия для экологического и летнего туризма, а так же экологическое многообразие являются преимуществами региона. Достоинства региона очевидны: Северо-Восток находится в центре Северо-Восточной Азии, соседствует с Россией, Монголией, Южной Кореей, Северной Кореей, Японией, является мостом, соединяющим Северо-Восточную Азию с Европой. Здесь находится множество пограничных переходов и городов, приграничные реки, большой потенциал приграничного и трансграничного туризма [4, с. 7].

Регион имеет яркие культурные особенности. На северо-Востоке проживают народы, сохранившие свою уникальную национальную культуру. Так же вдоль больших рек возникло немалое количество культурных и исторических памятников. Объекты, имеющие отношение к борьбе народа за освобождение и национальную независимость в новое время, стали ценным туристским ресурсом.

Северо-Восточный Китай вступил в фазу бурного развития туризма. Темп роста доходов от туризма на Северо-Востоке показывают средний уровень по стране после начала осуществления стратегии развития данного региона и возрождения старой промышленной базы. Доходы от туризма провинций Хэйлуцзян, Ляонин, Цзилинь за прошлые годы составили около 275 миллиардов юаней, въездных туристов было около 5 миллионов человек, доход в иностранной валюте достиг около 2 миллиардов юаней. Развитие туризма вступило в стадию более глубокого освоения туристских ресурсов, постоянно растёт узнаваемость зимнего, степного, приграничного, лесного экологического туризма. Активно развивается «красный туризм», сельскохозяйственный и промышленный виды туризма. Всё это играет большую роль в улучшении экологической структуры старой промышленной базы Северо-Востока, способствует открытости, занятости населения.

В целом туристская отрасль данного региона нуждается в улучшении. Доля туризма в экономике по-прежнему мала, его роль слаба в активизации производства, туристские бренды не являются эффективными, ресурсные преимущества не используются в полную силу, отсутствует надёжная система общественных услуг, слабо развита инфраструктура. Управление бизнесом и качество торгового обслуживания носят экстенсивный характер, отсутствует сотрудничество в регионе. Данные проблемы нужно решать с помощью планирования, принятия эффективных мер.

Развитие туризма на Дальнем Востоке России связано с подъёмом трансграничной торговли, которая способствует ему в значительной степени. Расходы на совершение туристских поездок в КНР, в особенности с Дальнего Востока, значительно дешевле, чем отдых и курортное лечение на территории России. Невысокие расходы, короткие расстояния поездок, дешевизна товаров делают Китай более предпочтительным для населения азиатской части России. Основываясь на образе жизни россиян, потребительских привычек, интереса к Китаю, можно считать, что Россия представляет собой большой потенциал потребительского рынка, а Дальний Восток России – это огромное пространство для развития туристского рынка Северо-Востока Китая.

Дальний Восток является самым восточным экономическим районом России. Его южная часть имеет более трёх тысяч километров общей границы с КНР. Географическое положение региона определило его неразрывную связь с Северо-Восточным Китаем, на протяжении всей истории его развития наблюдалось влияние китайского фактора. Благодаря тенденциям укрепления сотрудничества в экономике в Северо-Восточной Азии будет происходить дальнейшее увеличение роли и места китайского фактора для будущего Дальнего Востока. Туризм – одна из главных областей российско-китайского приграничного сотрудничества. В 2013 году Китай посетили 2 млн российских туристов, Россию – 1 млн 125 тыс., и с каждым годом эти показатели растут.

В настоящее время в условиях глобального кризиса стимулирование развития туризма, укрепление международного сотрудничества очень важно. Взаимной целью приграничного туризма Дальнего Востока России и Северо-Восточного Китая является развёртывание многоуровневой, всесторонней маркетинговой деятельности. Во-первых, регионам Дальнего Востока и провинциям Северо-Востока Китая необходимо объединить ресурсы, выработать общую цель, создать единый образ туризма и, основываясь на этом, укрепить его конкурентоспособность.

Во-вторых, помимо необходимости расширения зарубежных рынков единая цель туризма заключается в опоре на внутренние рынки. Для этого нужно взаимное открытие всех стран, взаимное направление туристов, значительное усиление внутреннего рынка.

В-третьих, нужно объединять и планировать туристские ресурсы всех приграничных регионов, совершенствовать и укреплять сотрудничество во всех сферах.

В-четвёртых, в приграничном туризме следует давать стимул сотрудничеству, объединять усилия сторон, пропагандировать рынки туризма и расширять их влияние в мире. Для достижения вышесказанного необходимо создать общую систему туристского продвижения: делиться туристскими ресурсами, связывать районы, взаимно дополнять преимущества, разработать единый план развития и продвижения.

В-пятых, нужно создать международную платформу тесного регионального сотрудничества в приграничном туризме, продвигать освоение внутренней продукции регионов, взаимно направлять туристов, совместно координировать развитие рынков обеих сторон.

1. География туризма: учебник для студентов вузов / В. И. Кружалин, Н. С. Мироненко, Н. В. Зигерн-Корн, Н. В. Шабалина. – М. : Федеральное агентство по туризму, 2014. – 336 с.

2. Косолапов, Александр Борисович. География российского внутреннего туризма: учебное пособие для студентов вузов / А. Б. Косолапов. – 3-е изд., стереотип. – М. : КНОРУС, 2010. – 272 с.

3. Папирян, Геворк Аветисович. Международные экономические отношения. Маркетинг в туризме / Г.А.Папирян. – М. : Финансы и статистика, 2001. – 156с. : ил.

4. Северо-Восточный Китай в 80-е годы XX в.: справочник / под общ. ред. А. И. Крушанова. – Владивосток : Изд-во Дальневост. гос. ун-та, 1989. – 318с.

УДК 379.85

Разработка концепции продвижения туристско-рекреационных кластеров на примере Приморского края

Приходько Андрей Андреевич,
бакалавр 4 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток
E-mail: Andrey@prikhodkovl.ru, тел.: +79197017055
ул. 40 лет ВЛКСМ 10, кв.41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690016

Бурилова Валерия Сергеевна,
кандидат исторических наук, доцент кафедры туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток
E-mail: Valeriya.BurilovaVS@vvsu.ru, тел.: 8 (423) 297-44-05
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В рамках Государственной программы Приморского края «Развитие туризма в Приморском крае» на 2013-2017 годы будет применен подход развития территории с помощью туристско-рекреационных кластеров. Одной из главных задач Государственной программы является продвижение туристского продукта Приморского края на мировом и российском туристских рынках. Масштабы применения кластерного подхода уникальны. В свою очередь, подходы к продвижению сформированного туристского продукта должны быть инновационными и эффективными. Ключевым компонентом в развитии популярности региона должна стать маркетинговая стратегия.

Ключевые слова и словосочетания: продвижение туристского продукта, Приморский край, кластерный подход, интернет-маркетинг.

Developing the concept of promoting tourism and recreation cluster as an example of Primorye Territory

Prihodko Andrei Andreevich,
bachelor of the 4th year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Burilova Valeriya Sergeevna,
Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Within the framework of the State Program of Primorsky Territory «Development of tourism in the Primorsky Territory» for 2013-2017 will be applied approach of the territory with the help of tourism and recreation cluster. One of the main tasks of the State Program is to promote the tourism product of Primorsky Territory on the global and domestic tourist markets. The extent of the application of the cluster approach is unique. In turn, the approaches to the promotion of tourism product formed must be innovative and efficient. A key component in the development of the popularity of the region should become a marketing strategy.

Keywords: *the promotion of the tourism product, Primorsky Territory, the cluster approach, internet marketing.*

На территории Приморского края действует государственная программа Приморского края «Развитие туризма в Приморском крае» на 2013-2017 годы. Утверждена Постановлением Администрации Приморского края от 7 декабря 2012 г. N 396-па.

В Государственную программу «Развитие туризма в Приморском крае на 2013-2017 годы» входят 3 подпрограммы: Подпрограмма № 1. «Развитие туристско-рекреационного комплекса на территории Приморского края»; Подпрограмма № 2. «Повышение качества туристских услуг»; Подпрограмма № 3. «Продвижение туристского продукта Приморского края на мировом и российском туристских рынках».

Одной из основных задач, определенных в целях развития внутреннего и въездного туризма Приморского края, является разработка и реализация маркетинговой стратегии, направленной на формирование образа Приморья как региона, благоприятного для путешествий и отдыха.

В рамках данной статьи рассматриваются пути решения задачи этой. Выбор инструментов продвижения туристско-рекреационных кластеров на примере Приморского края.

В течение срока реализации Государственной программы на территории Приморского края в целях равномерного территориально-рекреационного развития районов Приморского края планируется сформировать туристско-рекреационные кластеры на территории Находкинского, Уссурийского и Арсеньевского городских округов, Шкотовского, Михайловского, Спасского, Яковлевского, Кировского, Партизанского, Лазовского и Хасанского муниципальных районов.

Туристская индустрия, в первую очередь создает информационные услуги, следовательно, она не может обходиться без применения современных информационных технологий. Это объясняется тем, что оперативность, надежность, точность, высокая скорость обработки и передачи информации во многом определяют успешность деятельности туристского предприятия и эффективность управленческих решений в туристической деятельности. Возрастающий поток туристов в высоко-конкурентном туристском рынке требует постоянного совершенствования и качественно нового оперативного обслуживания.

Реклама – наиболее значимый элемент коммуникационного комплекса. Она оказывает большое потенциальное влияние на все остальные элементы этого комплекса (может привлекать широкие массы людей) [2]. Туристская реклама может способствовать достижению практически любой коммуникационной цели. Она служит мощным инструментом «осведомления» аудитории. Играя главную роль во всей коммуникационной системе, реклама одновременно информирует о компании и ее продукте, убеждает потенциальных покупателей остановить свой выбор на данной компании и ее продукте, усиливает уверенность у существующих клиентов в своем выборе [5].

Учитывая масштабность проекта создания туристско-рекреационных кластеров на территории Приморского края и его ориентацию на въездной туризм, в ходе выполнения данной работы возникает ряд важных задач:

- определение целевой аудитории конкретного продукта и услуги;
- инструменты привлечения и удержания потребителей из других регионов и стран АТР;
- постоянный мониторинг поведения потребителей;
- пути создания положительного имиджа Приморского края на туристском рынке.

Для решения этих задач был выбран наиболее оптимальный вариант – интернет-маркетинг. Данный вариант обладает целым рядом преимуществ по сравнению с другими методами продвижения:

- невысокая стоимость интернет-рекламы (в ДВФО стоимость рекламы в интернете ниже в 2-2,5 раза по сравнению с центральными регионами РФ);
- охват большого количества пользователей;
- возможность размещения рекламы в других субъектах РФ, зарубежных странах;
- эффективная обратная связь;
- полная статистическая информация, не требующая финансовых вложений.

С точки зрения внутреннего туризма с целью посещения туристско-рекреационных кластеров на территории Приморского края, на стадии разработки проекта, за потенциальные стоит учитывать ближайшие регионы в Дальневосточном федеральном округе – Хабаровский край, Еврейская автономная область, Амурская область, Сахалинская область, Республика Саха (Якутия), а также численность населения по субъектам (рисунок 1).

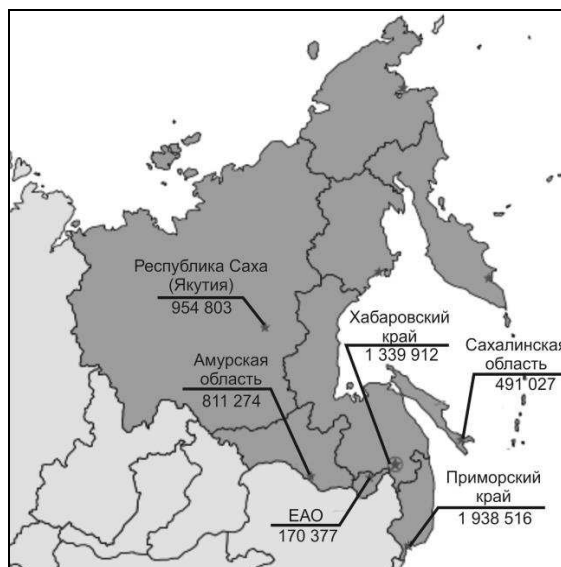


Рисунок 1– Потенциальная целевая аудитория

Общая численность населения в выбранных субъектах равна 5 705 909 человек. По данным Института фонда «Общественное Мнение» проникновение интернета в Дальневосточном федеральном округе составляет порядка 48% от общего количества жителей (~2,7 млн. чел.). В результате данных исследований получена достаточно большая аудитория интернет-пользователей. Контакттировать с таким количеством людей в рамках традиционного маркетинга невозможно.

Использование Интернета приносит новые особенности и преимущества по сравнению с маркетингом, основанном на традиционных технологиях. Главной особенностью этого метода продвижения является персонализация взаимодействия и переход к маркетингу «один-одному». Используя средства электронного взаимодействия, компании могут получать подробную информацию о запросах каждого индивидуального заказчика и автоматически предоставлять продукты и услуги, соответствующие индивидуальным требованиям. В результате Интернет позволяет перейти от традиционного маркетинга к маркетингу «один-одному» [4]. В таблице 1 приведены данные по сравнению характеристик традиционного маркетинга с маркетингом «один-одному».

Таблица 1

Сравнение массового маркетинга и маркетинга «один-одному»

Традиционный маркетинг	Маркетинг «один к одному»
Типичный покупатель	Отдельный покупатель
Базовая информация о покупателе	Полноценные характеристики покупателя
Стандартный продукт	Специальное маркетинговое предложение
Валовое производство	Специальное производство
Массовая реклама	Индивидуальное обращение
Широкое продвижение	Индивидуальное стимулирование
Одностороннее обращение	Двусторонняя связь
Все покупатели	Потенциально прибыльный сегмент
Привлечение покупателей	Привлечение и удержание покупателей

Данная таблица полностью отражает современные взгляды к подходу продвижения товара. Современные маркетологи разделяют процесс развития маркетинга на 3 эпохи:

- товароцентризм;
- клиентоцентризм;
- человекоцентризм [3].

Сейчас маркетинг находится на 3 этапе, или этапе человекоцентризма. До этого были стадии товароцентризма (1 этап), когда в центре маркетинга было предложение – товар. Позже, после того, как предложение стало преобладать над спросом, наступила эпоха клиентоцентризма (2 этап) – в центре схемы стоял клиент, который, как известно, был всегда прав. При человекоцентризме, или нынешней эпохе, в основе находится человек – со всеми его страхами, вопросами, заблуждениями, целями на данном жизненном этапе. Следовательно, услуга распространяется не целевой аудитории, а конкретному индивидууму, отдельной личности.

В рамках разработки концепции продвижения туристско-рекреационных кластеров Приморского края были выбраны следующие инструменты интернет-маркетинга:

- сервис «Яндекс.Метрика» (определение целевой аудитории определенной услуги и/или кластера);
- ремаркетинг;
- таргетированная реклама в социальных медиа-ресурсах.

«Яндекс.Метрика» — инструмент для оценки посещаемости сайтов, анализа поведения посетителей и эффективности рекламы. Метрика работает по традиционному принципу интернет-счетчиков: код, установленный на страницах сайта рекламодателя, регистрирует каждое посещение, собирая о нем данные.

Использование Метрики предоставляет рекламодателям:

- ответ на вопрос, что происходит на рекламируемом сайте после клика на рекламное объявление;
- инструменты для анализа привлеченной аудитории в различных разрезах для выявления наиболее эффективных средств рекламы.

Для использования Метрики необходимо получить и установить на страницах сайта специальный код. Данные начинают собираться сразу после установки кода счетчика на страницах сайта. Собранные счетчиком данные обрабатываются и отображаются в виде отдельных отчетов.

Процедура определения целевой аудитории делится на следующие этапы:

I этап – разработка единого web-сайта услуг туристско-рекреационных кластеров Приморского края (рисунок 2).



Рисунок 2 – Макет web-сайта

II этап – запуск web-сайта в сети Интернет в рамках установленного географического таргетинга.

III этап – мониторинг результатов с помощью сервиса «Яндекс.Метрика» (рисунок 3,4).

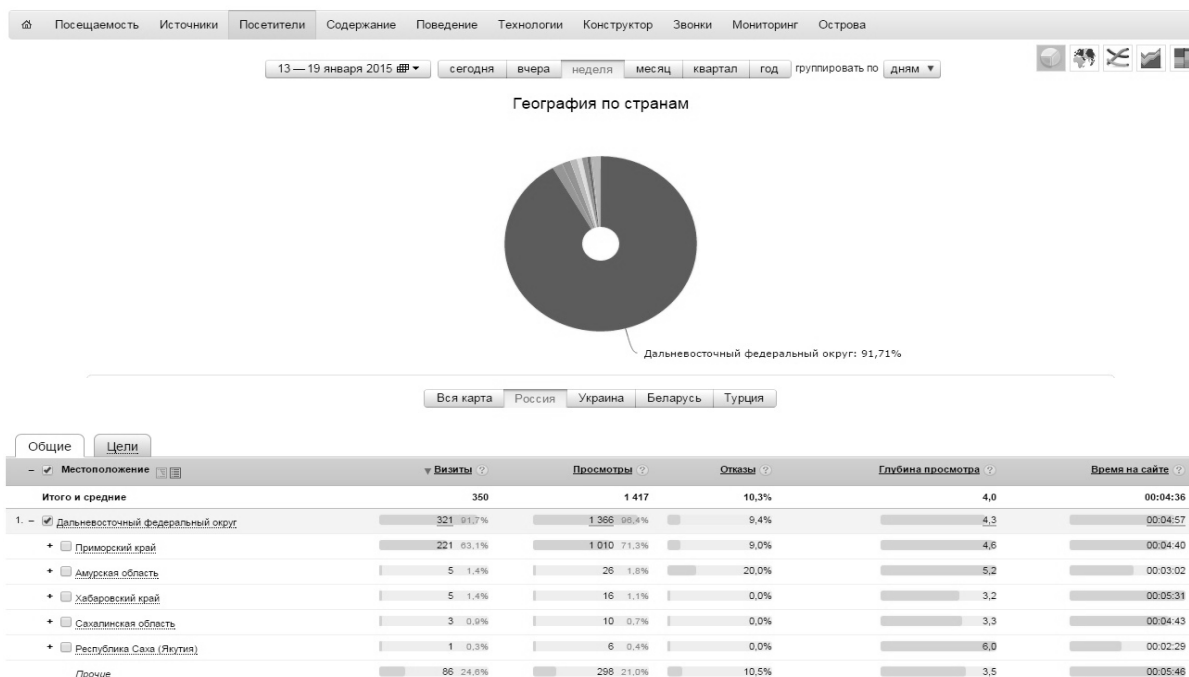


Рисунок 3 – Определение географии целевой аудитории



Рисунок 4 – Половозрастная структура

Главный критерий отчета – поведение посетителя страницы. Исходя из примера данного метода определения целевой аудитории следует: потенциальный потребитель – мужчины и женщины, в возрастной категории 25-34 года, проживающие в Приморском крае. Благодаря такому анализу, в течении нескольких минут можно получить данные о самых востребованных и популярных страницах посещения, например, узнать какие услуги в каком туристско-рекреационном кластере в данный момент пользуются спросом у определенного сегмента потребителей.

Сервис «Яндекс.Метрика» позволяет оперативно и эффективно проводить мониторинг рекламной кампании, производить определенные корректирующие мероприятия. Это крайне важно, так как, в зависимости от многих факторов потенциальная аудитория каждого продукта может стремительно меняться. Это зависит от таких факторов как сезонность, экономическая ситуация и пр.

Следующим инструментом является «Ремаркетинг». Ремаркетинг — технология, позволяющая повторно обращаться к посетителям, которые уже заходили на web-сайт. Пользователи могут видеть эти объявления (как правило, баннеры) во время просмотра совершенно сторонних сайтов.

Задачи ремаркетинга:

- увеличение конверсии сайта за счёт возможности возврата «потерянных» пользователей;
- продвижение бренда при многократном транслировании рекламы компании на значимых для пользователя ресурсах.

Рассмотрим данный инструмент интернет-маркетинга на конкретном примере – пользователь, зашедший хотя бы один раз на web-сайт невольно прописывает в своем браузере определенный код (скрипт).

Давность его визита на сайт при этом абсолютно не важна. Далее, по желанию заказчика рекламы включается определенная опция, после этого рекламный баннер с изображением продукта «преследует» пользователя по просторам всей сети Интернет (рисунок 5).



Рисунок 5 – Пример медийного баннера

Главная особенность данного приема в том, что эта реклама не выглядит «вирусной». Наоборот, у пользователя возникает доверие к бренду, по причине того, что данная реклама размещается даже на самых крупных и дорогих интернет-площадках. В свою очередь, пользователю и не приходит в голову, что эту рекламу видит только он. Принципом данного метода является настройка рекламы по анализу поведения потенциального потребителя. К примеру, в процессе настройки ремаркетинга указать пункт «пользователи посетили сайт и провели там более 1 минуты (не случайные пользователи)».

Вероятные ситуации для применения ремаркетинга:

- напоминание клиентам о своем продукте/услуге перед сезонным пиком;
- создание положительного имиджа о продукте;
- расширение клиентской базы (возвращение на сайт «не созревших» пользователей, с последующей конвертацией в потребителей).

Завершающим инструментом данной концепции является таргетированная реклама в социальных медиа-ресурсах. Социальные медиа-ресурсы – это интернет-ресурсы, где контент генерируют не редакторы или журналисты, а непосредственно пользователи. К социальным медиа относятся: форумы, блоги, сообщества, социальные сети, геосоциальные сервисы. Обычно для продвижения используют такие социальные сети, как «ВКонтакте», «Фейсбук», несколько реже – «Одноклассники». Социальные сети то место, где мы можем найти именно свою целевую аудиторию и при помощи методов таргетирования (пол, возраст, уровень образования и пр.) персонализировать рекламное обращение. Для продвижения услуг туристско-рекреационных кластеров была выбрана социальная сеть «ВКонтакте».

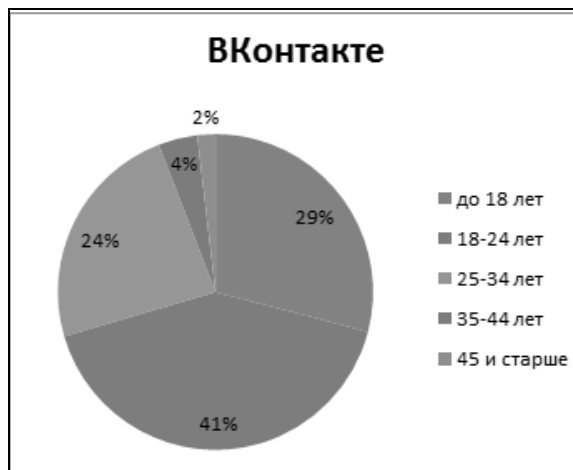


Рисунок 6 – Возрастная структура пользователей «ВКонтакте»

Пример настройки таргетированной рекламы в социальной сети «ВКонтакте» (рисунки 7, 8).

Рисунок 7 – Настройка оформления таргетированной рекламы в социальной сети «ВКонтакте»

Рисунок 8 – Настройка целевой аудитории таргетированной рекламы в социальной сети «ВКонтакте»

Преимущества продвижения в социальных сетях:

- возможность быть на виду у целевой аудитории: в среднем пользователи Интернета проводят в социальных сетях около 45 минут в день;
- это относительно недорогой ежедневный медиаконтакт с целевой аудиторией;
- доступна очень тонкая настройка рекламных кампаний в социальных сетях – по возрасту, полу, интересам.

Применительно к туристско-рекреационным кластерам Приморского края выбранные инструменты интернет-маркетинга будут полезны в следующем:

- определение целевой аудитории каждого сформированного туристского продукта в отдельно взятом кластере;
- увеличение конверсии потребителей, повышение лояльности к бренду региона в сети интернет;
- постоянный мониторинг туристских предпочтений;
- оптимизированные финансовые затраты на проведение рекламных мероприятий.

На основе данной работы можно сделать вывод, что интернет-маркетинг обладает рядом конкурентных преимуществ по сравнению с традиционными видами маркетинга. Однако продвижение в интернете не является панацеей. Эффективное продвижение туристской услуги возможно лишь в том случае, если все методы и способы распространения будут собраны воедино.

1. Государственная программа Приморского края «Развитие туризма в Приморском крае» на 2013-2017 годы.
2. Дурович А.П. Маркетинг в туризме. – М.: Новое знание, 2007. – 496 с.
3. Котлер Ф., Картаджайя Х., Сетиаван Ай.. Маркетинг 3.0: от продуктов к потребителям и далее к человеческой душе. Пер. с англ. – М: Эксмо, 2011 – 240 с.
4. Успенский И.В. Интернет-маркетинг: учебник. – СПб.: СПГУЭиФ, 2007.

5. Шевцова С.П. IV Российско-китайский форум по приграничному туризму между регионами Дальнего Востока и Восточной Сибири Российской Федерации и Северо-Востока Китайской Народной Республики. 14-15 октября 2014 г.: сборник статей / под ред. проф. А.Б. Косолапова. – Владивосток: Дирекция публикационной деятельности Дальневост. федерал. ун-та, 2014. – 242 с.

УДК 338.487

Формирование современных бизнес-моделей в индустрии гостеприимства

Ракин Никита Александрович,
бакалавр 1 курса, кафедры туризма и гостинично-ресторанного дела
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток
E-mail: rakin.nik@mail.ru; тел.+79089925218
ул. Харьковская, 3-213, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690021

Руденко Людмила Лазаревна,
кандидат технических наук, доцент, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток
E-mail: ludrudenko@inbox.ru; тел.: +74232404164
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Любая предпринимательская структура, любая компания действует на основе определенной бизнес-модели. Термин «бизнес-модель» используется для характеристики уникальной коммерческой идеи той или иной компании (ее концепции бизнеса), того, каким образом данная компания использует свое устойчивое конкурентное преимущество для достижения более высокой эффективности по сравнению с конкурентами (стратегии компании), а также способности данной фирмы зарабатывать прибыль в настоящее время и в перспективе (модели получения доходов).

Ключевые слова и словосочетания: бизнес-модель, прибыль, конкуренция, гостеприимство.

Formation of modern business models in the hospitality industry

Rakin Nikita Aleksandroovich,
bachelor of the 1st year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and service
Russia. Vladivostok

Rudenko Lyudmila Lazarevna,
Candidate of Technical Sciences, associate professor, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Any business structure, any company operating on the basis of a specific business model. The term «business model» is used to describe the unique business idea of a company (its business concept) of how this company uses its sustainable competitive advantage to achieve higher efficiency in comparison with competitors (strategy), as well as the ability to the firm to earn profits now and in the future (revenue model).

Keywords: business model, profit, rivalry, hospitality

Гарвардская школа бизнеса дает следующее определение: бизнес-модель – это совокупность определяющих бизнес-решений, а также уступок и компромиссов, задействованных компанией для извлечения прибыли [1]. Бизнес-модель отражает специфику бизнеса, а именно специфику ведения бизнеса данной конкретной компании. Поэтому не существует универсальной бизнес-модели, которую каждая компания могла бы с успехом реализовать на практике. Безусловно, можно говорить о бизнес-моделях, типичных для конкретной отрасли.

Первые ростки индустрии гостеприимства появилась еще во времена Античности. Первое документальное подтверждение существования сферы гостеприимства зафиксировано в эпоху Древней Греции и Древнего Рима.

Факторы, повлиявшие на развитие сферы гостеприимства с древнейших времен, были следующие:

- появление новых государств;
- развитие городов и торговли;
- путешествия и освоение новых территорий;

- технические и технологические усовершенствования;
- социально демографические изменения.

Прототипы первых гостиничных предприятий выполняли больше социальные функции, чем коммерческие, потому что в то время получение дохода было незначительным.

Первым коммерческим и первым настоящим отелем – с коридорными, регистратурой, с замками на дверях номеров и даже с бесплатным мылом для гостей – был Tremont House на 70 номеров, открытый в Бостоне в 1829 г. С тех пор гостиничный бизнес достаточно успешно развивался по всему миру и способствовал созданию эффективных бизнес-моделей по нескольким направлениям. Ниже представим некоторые из них. Одним из первых типов бизнес-моделей сформированных на гостиничном рынке, можно назвать модели, созданные с учетом особенностей организации гостиничного дела, представленные в таблице 1.

Таблица 1

Первые бизнес-модели в гостиничной индустрии

Виды бизнес-моделей	Основные клиенты	Особенности моделей
Модель Ритца	- состоятельные туристы - бизнесмены	- неповторимость интерьера и стиля обслуживания; - непохожесть на другие гостиницы.
Модель Уилсона	- бизнес-клиенты	- единство стиля, архитектуры, интерьера; - единство обозначений и внешней информации; - просторный и функциональный холл; - автоматизация сервиса на всех предприятиях цепи; - номера, предоставляемые для постоянных клиентов; - завтрак - шведский стол; - наличие конференц-холла;
Добровольные гостиничные цепи под единой торговой маркой	- туристы - путешественники - бизнесмены	Гостиницы - члены платят взносы в единый фонд, который расходится на объединенную рекламную и маркетинговую деятельность, продвижение продукта и т. д. При этом полностью сохраняется их финансово-экономическая и управленческая самостоятельность.

На дальнейшее формирование бизнес-моделей гостеприимства влияли национальные признаки, глобализация экономических процессов в тех или иных регионах мира (таблица 2).

Таблица 2

Бизнес-модели, созданные по региональному признаку гостеприимства

Типы моделей	Особенности функционирования
Европейская	- стремление европейских отелей к сокращению вместимости номерного фонда, что усиливает индивидуализацию обслуживания клиентов; - наиболее дорогие отели расположены в уникальных местах и зданиях, в исторических центрах городов; - автоматизация европейских отелей не заменяет личностных отношений с постояльцем; - сильнее где бы то ни было в Европе выражена гостиничная сегрегация, которая приводит к тому, что постоялец дорогого отеля никогда не столкнется в холле с постояльцем другого социального статуса; - вместе с тем европейский гостиничный рынок отличает диверсифицированность предложения – от дешевых придорожных гостиниц до крайне дорогих элитных отелей.
Азиатская	- наиболее удачное месторасположение; - большая площадь номеров и общественных помещений; - большая вместимость; - роскошь и богатство интерьеров и особенно экстерьеров отелей; - невысокая (по сравнению с Европой) стоимость и доступность услуг.
Американская	имеет черты европейской и азиатской модели. Так, в центрах крупнейших американских городов распространены отели класса «люкс», отвечающие требованиям типичных европейских гостиниц (стиль, небольшие размеры, индивидуальное обслуживание). С другой стороны, основные курорты и туристские центры страны застроены отелями, внешне и внутренне напоминающими азиатские (большая вместимость, роскошь, огромная развитая инфраструктура).
Восточно-европейская	Выделяется отдельно от европейской по причине наличия большой доли постсоветских предприятий гостиничной индустрии.

В настоящее время в мировой гостиничной индустрии получили развитие следующие разновидности гостиниц по характеру взаимоотношений между владельцем (предпринимателем, собственником) гостиницы (группой гостиниц) и управленческим звеном гостиницы [2].

Бизнес-модели, созданные по признаку взаимоотношений между владельцем и управленческим звеном гостиницы

Типы бизнес-моделей	Виды взаимоотношений
1. Независимые гостиницы, находящиеся во владении, распоряжении и пользовании владельца	а) управляемые самим владельцем; б) управляемые с помощью нанимаемых специалистов-менеджеров или нанимаемой (по договору) специализированной управленческой компанией
2. Гостиницы, входящие в гостиничные цепи (объединения), которые в зависимости от условий вхождения в эти объединения	а) гостиницы, являющиеся полноправными членами цепей, объединенных общей собственностью владельцев, осуществляющих коллективный бизнес, и гостиницы, управляемые администрацией цепи – представителями собственников; б) гостиницы, являющиеся ассоциированными (присоединившимися) членами цепи, принимающими участие в бизнесе на основе договора франшизы; в) гостиницы, входящие в объединение гостиниц на условиях контрактного управления ими (их собственностью) со стороны профессиональной гостиничной компании (гостиничного оператора), получающей «операционное» вознаграждение за эту деятельность от владельца; г) гостиницы, находящиеся под контрактным управлением другой гостиницы; д) гостиницы, входящие в объединение гостиниц на комбинированных условиях, например, условиях контрактного управления франшизой гостиницей со стороны франчайзодателя.
3. Гостиницы, входящие в ассоциации независимых гостиниц	а) гостиницы, входящие в ассоциации с целью увеличения прибыли и коммерческих возможностей; б) гостиницы, входящие в ассоциации (добровольные союзы предпринимателей в сфере гостеприимства), не преследующие цели извлечения дополнительной прибыли;

Таким образом, можно сделать следующий вывод о том, что на формирование различных бизнес-моделей в индустрии гостеприимства влияют:

- исторические этапы развития общества;
- зарождение и развитие экономики и рынка;
- глобализация и интернационализация бизнеса;
- самобытность и национальные традиции мировых регионов;
- уровень коммуникаций в гостиничном бизнесе между партнерами;
- потребности и ценности клиентов и т.д.

Можно предположить, что процесс формирования бизнес-моделей будет продолжаться, потому что на процессы глобализации индустрии гостеприимства влияют технологические, экономические, политические и социальные факторы развития.

1. Бизнес-модель предпринимательской деятельности [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://lomonosov-fund.ru/enc/ru/encyclopedia:0131326>.

2. Д.И. Елканова, Д.А. Осипов, В.В. Романов, Е.В. Сорокина. Основы индустрии гостеприимства [Электронный ресурс].- Режим доступа: http://www.e-reading.club/bookreader.php/96118/Osnovy_industrii_gostepriimstva.html.

3. Обзор международных гостиничных операторов в России [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.frontdesk.ru/>.

УДК 338.48

Медицинский туризм в Сингапуре: преимущества и недостатки

Скиданенко Александр Петрович,
бакалавр 4 курса, кафедра экономики и менеджмента
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: sashaskid@gmail.com, тел.: +79644320022
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Данная работа посвящена рассмотрению преимуществ и недостатков медицинского туризма в Сингапуре. Исследование причин обращения за медицинской помощью за рубеж, позволило выявить четыре основных мотивационных фактора - это относительно низкая стоимость, передовые медицинские

технологии, временной фактор и высококвалифицированная медицинская помощь. Основным преимуществом лечения в Сингапуре является мультидисциплинарный подход, используемый сингапурскими врачами.

Ключевые слова и словосочетания: медицинский туризм, лечение в Сингапуре, мотивационные факторы, преимущества клиник.

Medical Tourism in Singapore: advantages and disadvantages

Skidanenko Aleksandr Petrovich,
bachelor of the 4th year, department of economics and management
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

This statement is about reviewing of the advantages and disadvantages of medical tourism in the Singapore. Investigation of the reasons appearing the great number of requests for treatment, allowed to reveal four major factors: firstly it is inexpensive; secondly –the latest medical technologies ,third factor is transitory factors and the last it is high qualified health care. The main benefit of the medical treatment in the Singapore is the multidisciplinary approach, which is using by Singapore medics.

Keywords: Medical tourism, medical treatment in Singapore, motivational factors, the benefits of foreign medicine

Медицинский туризм – сфера надежд на выздоровление для тех пациентов, которые не могут получить необходимой медицинской помощи в рамках отечественной системы здравоохранения. Лишенные организованной медицинской системы, особенно при отсутствии медицинской страховки, они стремятся найти необходимые услуги за рубежом, которые будут доступны им по цене.

Само понятие «Медицинский туризм» большое количество научных работ определяет как практику предоставления медицинских услуг за пределами страны проживания, совмещение отдыха за рубежом с получением высококвалифицированной медицинской помощи.

Целью исследовательской работы являлось выявление преимуществ медицинского туризма в Сингапуре.

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

- рассмотреть причины обращения за медицинской помощью за рубеж;
- охарактеризовать преимущества и недостатки медицинских услуг в Сингапуре;
- осуществить анализ объемов продаж ООО «Восточно- страховая альянс – Трэвел».

В настоящее время уже сформировался глобальный рынок медицинского туризма со своей инфраструктурой - медицинским менеджментом, аккредитирующими органами, агентствами медицинского туризма и туроператорами, специалистами в сфере медицинских путешествий. Даже в условиях финансового кризиса медицинский туризм развивается и оказывает все большее влияние на национальные системы здравоохранения и деятельность страховых компаний, которые все чаще предпочитают оплачивать лечение клиентов в зарубежных клиниках. В условиях глобальной экономической конкуренции феномен медицинского туризма заставляет медицину развиваться быстрыми темпами за счет современных технологий и улучшения обслуживания пациентов. В связи с этим, становится все более очевидным, что с развитием медицинского туризма существенно меняется экономическая картина системы здравоохранения в промышленно развитых и развивающихся странах, и эта тенденция усиливается.

Развитие оздоровительного туризма разворачивается параллельно с возрастающими размерами расходов на национальное здравоохранение. В России, несмотря на увеличивающиеся финансирование сферы здравоохранения – 3,8% от ВВП в 2013 году, все больше и больше граждан, страдающих сложными и подчас трудноизлечимыми заболеваниями для России, вынуждены обращаться за медицинской помощью за рубеж [1].

В 2014 году Россия впервые приняла участие в мировом рейтинге стран по эффективности систем здравоохранения для 51 ведущих стран мира агентства Bloomberg и заняла в нем последнее место с большим отрывом от лидеров, что, несомненно, объясняет востребованность высококачественных услуг, получаемых в результате медицинского туризма [4].

Исследование причин обращения за медицинской помощью за рубеж, позволило выявить четыре основных мотивационных фактора – это относительно низкая стоимость, передовые медицинские технологии, временной фактор (при долгом ожидании лечения в своей стране) и высококвалифицированная медицинская помощь [2-6].

Возможны и другие мотивы, побуждающие людей лечиться за рубежом. К таковым относится возможность совмещения лечения с туристской программой в другой стране, заинтересованность отдельных пациентов в анонимности лечения, а также если в стране необходимый вид медицинских услуг запрещен по этическим или другим соображениям, в частности, таковым выступает запрет на осуществление трансплантации органов и тканей несовершеннолетним от доноров, не являющихся их близкими родственниками.

На сегодняшний день можно выделить 10 стран, которые принимают у себя большой поток медицинских туристов: Индия, Мексика, Венгрия, Таиланд, Сингапур, Бразилия, Южная Корея, Турция, Барбадос, Израиль.

Согласно агентству Bloomberg в 2014 г. лидером по финансированию здравоохранения стал Сингапур. Сингапуре признан лучшим местом для медицинского туризма в Азии по оценкам Всемирной Организации Здравоохранения и получил наивысшие баллы в оценке медицинских учреждений и уровня сервиса в них, в оценке специалистов и технологий, которые они применяют в своей работе. Основным преимуществом лечения в Сингапуре является мультидисциплинарный подход, используемый сингапурскими врачами, который помогает гарантировать высокий уровень сервиса, надежную и максимально точную диагностику, безопасность составления и лечения по индивидуальной программе для каждого пациента. Медицинским туристам сингапурские клиники предлагают широкий спектр услуг и необходимых процедур в таких областях, как нейрохирургия, эндокринология, спортивная медицина, ортопедия, педиатрия, гематология, оториноларингология, ревматология, кифопластика, офтальмология, онкология, гинекологические заболевания и проблемы репродуктивной функции, заболевания эндокринной системы и пластическая хирургия.

По данным одной из самых крупных клиник Сингапура Раффлз по количеству русские пациенты занимают третье место среди всех иностранных пациентов, уступая клиентам из соседних государств Сингапура, Малайзии и Индонезии. Несмотря на все преимущества, в медицине Сингапура есть свои недостатки, к которым следует отнести высокую стоимость медицинских услуг относительно других азиатских стран; визовый режим для российских граждан; климат, и высокую стоимость проживания.

В работе были рассмотрены показатели объемов продаж компании «Восточно-страховой альянс – Трэвел», которая сотрудничает с одной из сингапурских клиник и направляет туда российских пациентов.

Исходя из проведенного анализа, можно выделить четыре основных направления, с которыми наши соотечественники выезжают в клинику Сингапура - это пластические операции, высокотехнологичные операции, реабилитация и стоматология.

Таблица 1

Объем продаж по направлениям в 2012-2014 годах

Показатель	2012	2013	2014
Пластические операции, долл. США	104160	288900	0
Высокотехнологичные операции, долл. США	2777600	3852000	1187760
Реабилитация, долл. США	416640	674100	24240
Стоматология, долл. США	173600	0	0
Итого, долл. США	3472000	4815000	1212000

Как видно из таблицы, за три года деятельности компании, самым успешным был 2013 год. Можно предположить, что это связано с ростом российской экономики. Самую большую долю потребительского спроса занимают высокотехнологичные операции и они же являются самыми дорогостоящими из представленных услуг. Так как конечным исполнителем услуги является иностранная компания, то все расчеты с ней происходят в долларах, поэтому стоимость услуги для конечного потребителя чувствительна к курсу доллара, что отразилось на объемах продаж по таким направлениям как стоматология, которая и так является в Сингапуре очень дорогостоящей и пластические операции.

Компания «Восточно-страховой альянс – Трэвел» для комфортного прохождения лечения за рубежом предоставляет сопутствующие услуги. Она удовлетворяет даже самые изысканные предпочтения: от обычной экскурсии по городу с личным гидом до полета на авиатранспорте в соседний город.

Обращение в ООО «Восточно-страховой альянс – Трэвел» снимет большинство вопросов, таких как оформление загранпаспорта, оформление визы, встреча в аэропорту, трансфер из аэропорта в клинику и обратно, организация комфортных условий для проживания и реабилитации, преодоление языкового барьера. Задачей компании является заинтересованность как можно большего количества клиентов в лечебно-оздоровительном туризме, предоставление качественного сервиса, максимально подробной информации. Необходимо, чтобы каждый обратившийся клиент не только остался доволен услугой, но и хотел об этом говорить и рекомендовать друзьям, родственникам и коллегам по работе.

Таким образом, в качестве рекомендаций ООО «Восточно-страховой альянс-Трэвел» можно предложить расширение сферы медицинских услуг для выезжающих в Сингапур, путем предоставления дополнительных процедур и привлечения к сотрудничеству большего числа медицинских учреждений этой страны, что будет способствовать достижению целей компании.

1. Латкин А.П. Российско-южнокорейское деловое сотрудничество в Приморском крае // Из 1990-х в 2000-е /А.П. Латкин, Е.В. Горбенкова. – Владивосток: Изд-во Владивостокского гос. ун-та. экономики и сервиса, 2010.

2. Мировой медицинский туризм смещается в страны АТР. Аналитический обзор [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.science-education.ru/113-11205>
3. Селезнев В.Д. Медицинский туризм и его развитие в современных условиях // Вестник Национальной академии туризма. – 2012. № 4 (24). – С. 21-23.
4. Сервис-экономический потенциал рынка оздоровительного туризма [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.dissers.ru/avtoreferati-dissertatsii-ekonomika/a4.php>
5. Специфика международного рынка медицинских услуг в условиях глобализации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://old.creativeconomy.ru/articles/29902/>
6. Языковой барьер между врачами и пациентами в США [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.intmedtourism.com/ru/news/167.html>

УДК 379.85

Перспективы развития сельского туризма в Приморском крае на примере ООО «Лотос-тур»

Тюрина Дарья Ярославовна,
специалист 5 курса, кафедра дизайна и сервиса
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка
E-mail: Marissa77791@mail.ru; тел.: 89146960700
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692902

Во многих странах мира туризм является главным двигателем экономики. На долю туризма приходится около 10 % мирового валового национального продукта, мировых инвестиций, всех рабочих мест и мировых потребительских расходов.

Ключевые слова: туризм, экологический туризм, сельский туризм, развитие.

Prospects of development of rural tourism in Primorsky Krai on the example of ООО «Lotus tour»: Far Eastern context

Tyurina Darya Yaroslavovna,
specialist of the 5th year, Department of design and service
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

In many countries tourism is the main engine of the economy. Tourism accounts for about 10 % of global gross national product, the world of investments, all jobs and global consumer spending.

Keywords: tourism, ecotourism, rural tourism, development.

На сегодняшний день человеку трудно выбрать место для отдыха в экологически чистой зоне. В связи с тем, что бурно развивается строительство жилых домов, развлекательных центров, уничтожаются многие зеленые насаждения и парки отдыха, возникла необходимость развития экологического туризма. Число его поклонников растет повсеместно с каждым годом. Этот вид туризма возвращает уставшим от городов людям силы и энергию во время общения с природой и наблюдения за ней. Кроме того, он стимулирует сохранение окружающей среды, делая такой вид туризма выгодным для местных жителей.

Экологический туризм способствует развитию регионов, созданию дополнительных рабочих мест, поступлению значительных средств в бюджет.

Актуальность исследования заключается в изучении развития сельского туризма, как одного из перспективных туристических отраслей в Приморском крае, который может повысить популярность региона.

Цель исследования: исследование и анализ проблем и перспектив развития сельского туризма в Приморском крае. Объектом исследования является сельский туризм в Приморском крае, предметом – исследование проблем и перспектив развития сельского туризма в Приморском крае.

Сельский (экологический) (иначе «зеленый», агротуризм или фермерский) туризм – отдых в частном секторе на ферме или приусадебном участке [1, с.24]. Формы организации сельского туризма разнообразны и происходят так: городской житель приезжает на несколько дней в деревню для того, чтобы пожить там в естественных условиях. Все заботы о своих постояльцах – организацию питания, досуга, а также обслуживание – берет на себя принимающая семья [2, с.38].

Турист освобождается от различных бытовых проблем: уборки, стирки и ежедневного приготовления еды. Для того, чтобы выбрать себе дом, клиент, желающий воспользоваться услугами сельского туризма, обычно обращается в агентство, определяет сам, в какой местности (на побережье, в горах, на берегу озера) хочет провести свой отпуск, высказывает свои пожелания по поводу времени отдыха, количество комнат, возможно-

сти рыбалки, охоты. После этого ему уже подбирают варианты, из которых он и будет выбирать. Туристическое агентство обычно берет на себя организацию проезда, трансферта и, если нужно, оформления виз.

Сельский туризм – особый сектор туристической отрасли, который подразумевает стремление в первую очередь к общению с природой, познанию ее объектов и явлений, активному отдыху на природе [3, с.45]. Развитие такого вида туризма наиболее актуально для стран Западной Европы (и отчасти США) с небольшим процентом естественных ландшафтов и высоким уровнем сельскохозяйственной освоенности территории [4, с.63].

Организация ООО «Лотос-тур» была основана в 2002 году в г. Находка, основная деятельность организации реализация туристских услуг, а так же организация занимается проектными работами. Основным направлением туристской организации ООО «Лотос-тур» – внутренний экологический туризм, а главная задача - помочь людям открыть и полюбить уникальную природу Приморского края и Дальнего Востока. В Приморском крае существует большой потенциал для развития сельского туризма, он является наиболее значимым для сохранения здоровья, повышения уровня и качества жизни местного населения. Однако неудовлетворительное состояние инфраструктуры, неразвитость данного вида туризма является сдерживающим фактором для формирования современного конкурентоспособного туристского продукта [5, с.56].

В связи с тем, что в ООО «Лотос-тур» растет количество туристов, это говорит о популярности данной организации, и так как они первыми стали активно развивать экологический туризм в крае, который стал пользоваться популярностью, организация может стать одной из первых кто поспособствует развитию сельского туризма. Туристский поток в ООО «Лотос-тур» смотреть на рисунке 1.

На сегодняшний день ни одна туристическая фирма и организация не предоставляет данный вид туризма, все ограничивается съемом дома в сельской местности, где отдыхающие уже сами планируют свой отдых.

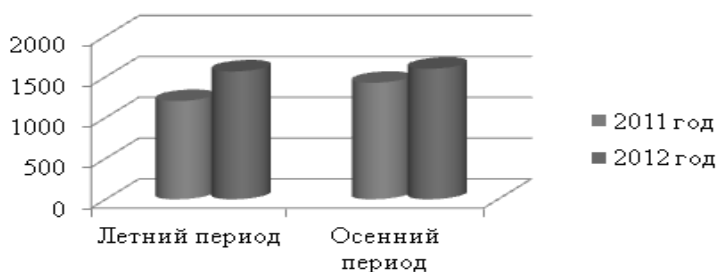


Рисунок 1 – Туристский поток в ООО «Лотос-тур»

Оценивая поток туристов можно сделать вывод, что возрастает популярность нашего региона. Благодаря комфортным условиям отдыха в частном доме станет заманчивым для городских туристов, поэтому организации ООО «Лотос-тур» следует заниматься развитием данного туризма, развитием рекламной политики, заключать договора с фермерами и многое другое.

Таблица 1

SWOT-анализ сельского туризма

	<p>Возможности</p> <ul style="list-style-type: none"> - Привлечение инвестиций в развитие данного сектора туризма; - Развитие инфраструктуры сел; - Развитие рекламной политики; - Особые цены для постоянных клиентов. 	<p>Угрозы</p> <ul style="list-style-type: none"> - Изменения желаний туристов; - Сезонность; - Планы развития уходят на второй план из-за текущих проблем; - Ухудшающееся состояние инфраструктуры;
<p>Сильные стороны</p> <ul style="list-style-type: none"> - Возможность дополнительного заработка. - Улучшение внешнего вида населенных пунктов. - Возможность занять созидательным трудом взрослых трудоспособных членов семьи. - Увеличения доходов. 	<p>Возможности и сильные стороны</p> <ul style="list-style-type: none"> - Развитие инфраструктуры сел позволит привлечь больше туристов; - Улучшение внешнего вида населенного пункта привлечет инвесторов; - Грамотная рекламная политика заинтересует туристов; - Особые цены для постоянных клиентов удержат потенциальных клиентов и повысят доход. 	<p>Сильные стороны и угрозы</p> <ul style="list-style-type: none"> - Из-за желания больше заработать/изменений желаний клиентов их можно потерять; - Не смотря на привлекательный вид сельского дома возможен упадок туристского спроса из-за сезонности; - Занимаясь только проблемами фермы можно забыть о развитии, которые важно для дальнейших перспектив фермы, это может привести к потере гостей, плохой репутации; - Из-за большой популярности (увеличение доходов), фермер может не справляться с поддержанием фермы в хорошем состоянии.

<p>Слабые стороны</p> <ul style="list-style-type: none"> - Неразвитая дорожная инфраструктура; - Неразвитая рекламная политика; - Слабый приток прямых доходов в бюджеты всех уровней в первые годы существования; - Необходимость постоянной финансовой поддержки организаторов сельского туризма в связи с высокими затратами. 	<p>Слабые стороны и возможности</p> <ul style="list-style-type: none"> - Неразвитая дорожная инфраструктура может привести к потере инвестиций, но способствует обдумыванию грамотной стратегии развития; - Неразвитая рекламная политика дает возможность для планирования развития инфраструктуры фермы; - Слабая финансовая поддержка в первые годы существования позволит сделать упор на рекламную политику в регионе; - Необходимость постоянной финансовой поддержки организаторов сельского туризма. 	<p>Слабые стороны и угрозы</p> <ul style="list-style-type: none"> - Неразвитая дорожная инфраструктура и изменение желаний туристов может создать проблемы с развитием; - Неразвитая рекламная политика и сезонность создаст узкий круг туристов; - Слабый приток прямых доходов в бюджеты и решение текущих проблем на ферме может привести к закрытию фермы; - Необходимость постоянной финансовой поддержки организаторов сельского туризма в связи с высокими затратами и ухудшающееся состояние инфраструктуры сел создает проблему с развитием и плохой репутации.
--	--	--

Матрица SWOT-анализа (представлена в таблице 1) показала, что основными направлениями развития являются:

- привлечение инвестиций в развитие данного сектора туризма;
- развитие инфраструктуры сел;
- развитие рекламной политики;
- особые цены для постоянных клиентов.

При этом возникают следующие проблемы:

- неразвитая дорожная инфраструктура и изменение желаний туристов может создать проблемы с развитием;
- неразвитая рекламная политика и сезонность создаст узкий круг туристов;
- слабый приток прямых доходов в бюджеты и решение текущих проблем на ферме может привести к закрытию фермы;
- необходимость постоянной финансовой поддержки организаторов сельского туризма в связи с высокими затратами;
- ухудшающееся состояние инфраструктуры сел создает проблему с развитием и плохой репутации.

Благодаря разработанным программам по развитию туризма Администрацией Приморского края туристский сектор стал развиваться, край все больше стало посещать туристов, к таким программам относятся:

- «Развитие туризма в Приморском крае» на 2013-2014 годы»;
- ФЦП «Развитие внутреннего и въездного туризма в Российской Федерации (2011–2016 годы)»;
- Администрацией Приморского края принята «Стратегия социально-экономического развития Приморского края до 2025 года», утвержденная Законом Приморского края от 20 октября 2008 года № 324-КЗ, в которой формирование соответствующей мировым стандартам инфраструктуры туризма установлено как одно из приоритетных направлений.

- Администрацией Приморского края разработана государственная программа «Развитие туризма в Приморском крае» на 2013-2017 годы, с бюджетом 34335679,12 тыс. руб. Мы предлагаем включить сельский туризм в эту программу.

Для развития сельского туризма мы предлагаем туристской организации ООО «Лотос-тур» внедрить и продумать рекламную политику и заключить договор с сельскими фермерами.

В ходе анализов и исследований мы определили, что необходимо для развития данного вида туризма в крае:

- для успешного развития сельского туризма в Приморском крае, необходимо определить проблемы и перспективы его развития (мы это сделали с помощью SWOT-анализа);
- специалистам сервиса и туризма проанализировать сельский туризм;
- разработать концепцию по развитию сельского туризма в Приморском крае.

Приходим к выводу, что программы разработанные администрацией Приморского края могут вывести туризм края на новый уровень, а содействие туристской организации ООО «Лотос-тур» по рекламной политике фермерам повысит его потенциал, как экономический, так и туристский.

Для определения весомости показателей сельского туризма нами был выбран экспертный метод. Данное исследование проводилось при помощи опроса.

Экспертами выступили отдыхающие, снимавшие дома в частном секторе.

Таблица 2

Экспертная оценка сельского туризма в Приморском крае

Показатели	Эксперты				Сумма	Шкала порядка	Отклонение от среднего арифметич.	Квадрат отклонения	Коэффициент весомости
	1	2	3	4					
Цена	6	6	5	5	22	4	-6	36	0,20
Инфраструктура	5	5	5	6	21	5	-5	25	0,19

Условия проживания	6	5	6	6	23	6	-7	49	0,21
Реклама (газета)	3	3	4	4	14	2	2	4	0,13
Транспортная доступность	5	4	3	3	15	7	1	1	0,13
Экскурсии	3	5	5	4	17	3	-1	1	0,15
	28	28	28	28	112			116	1,00

В ходе исследования (представлен в таблице 2) мы установили, что наиболее весомый показатель равен 0,21. Под показателем условие проживания. Сумма всех коэффициентов равна 1 (10, 100). Отсюда следует, что развитие сельского туризма является частью внутренних источников инвестиций для развития сельскохозяйственного производства и поддержания жизни в сельской местности, так как доход, получаемый от предоставления услуг туристам, является дополнительным источником к основному виду деятельности, а впоследствии может стать и основным.

Приходим к выводу, что программы разработанные администрацией Приморского края могут вывести туризм края на новый уровень, а содействие туристской организации ООО «Лотос-тур» по рекламной политике фермерам повысит его потенциал, как экономический, так и туристский.

1 Волынцева Н. А. Сельский туризм как форма развития сельских территорий: учебник для вузов / Н. А. Волынцева. – М.: Ваш сельский консультант, 2012. – 128 с.

2 Дубиничева Л.В. Агротуризм в развитии сельских территорий: учебник для вузов / Л.В. Дубиничева. – М.: Кронус, 2009. – 156 с.

3 Здоров А.Б. Экономические аспекты аграрного туризма: учебник для вузов / А.Б. Здоров. – М.: Финансы и кредит, 2010. – 238 с.

4 Мозгунов Н.А. Сельский туризм как фактор развития территории: учебник для вузов / Н.А. Мозгунов. – М.: Региональные исследования, 2010. – 69 с.

5 Наумов Ю.А. Экология приморского края: учебное пособие / Ю.А. Наумов. – Находка: институт технологии и бизнеса, - 2010. – 206 с.

УДК 379.85

Особенности развития культурного туризма в городе Владивостоке

Харина Галина Николаевна,
бакалавр 3 курса, кафедра дизайна и искусств
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток
E-mail: Kharinagn@mail.ru; тел.: +79502919282
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Толстых Ирина Николаевна,
кандидат исторических наук, доцент, кафедра дизайна и искусств,
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса,
Россия, Владивосток
E-mail: tolstykh60@mail.ru; тел.: +79084496093
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

По прогнозам специалистов, событийный туризм с каждым годом будет все популярнее среди туристов. Культурный потенциал города Владивостока может привлечь туристов не только из РФ, но и из других стран. Но положительный результат возможен только при развитии городской культуры.

Ключевые слова и словосочетания: *событийный туризм, принципы адекватного туризма, Владивосток, культура города, морской порт.*

Features of the cultural tourism development in Vladivostok

Harina Galina Nikolaevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Design and Arts
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Tolstyh Irina Nikolaevna,
Candidate of Historical Sciences, associate professor, Department of Design and Arts
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

According to the experts forecasts, event tourism will be more popular among tourists every year. Cultural potential of Vladivostok can attract tourists not only from the Russian Federation, but also from other countries. But the positive result is possible only with development of city culture. Keywords and phrases: event tourism, principles of adequate tourism, Vladivostok, culture of the city, seaport.

Keywords: *event tourism, principles of adequate tourism, Vladivostok, culture of the city, seaport.*

В XXI в., в условиях объединения мирового хозяйства в единую мировую сеть рыночной экономики, для развития отдельно взятого города необходимостью является нахождение конкурентоспособного ресурса, развитие которого смогло бы содействовать притоку крупных инвестиционных и туристических потоков [4].

Большими возможностями располагает культура, обладающая центральным градообразующим фактором. Развитие города происходит от наличия в нем культурного потенциала. И если забыть об этом, то становится невозможно улучшение в социальном и экономическом плане.

Г.Л. Тульчинский в работе «Менеджмент в сфере культуры» пишет о том, что свыше 75% объема туризма по общемировой статистике приходится на «культурный туризм». Это посещения туристами других стран с целью ознакомления с культурно-историческим наследием, участия в культурно-массовых мероприятиях и получения незабываемых ощущений и ярких эмоций [7]. И перспективным, по мнению специалистов, является событийный туризм, который связан со зрелищным мероприятием [1]. Интерес к нему возник в связи с трудностями привлечения внимания туриста. В разных странах событийный туризм используется в качестве инструмента маркетинга и брендинга территорий. События являются важнейшим мотивирующим фактором в туристской отрасли [2]. Но для успешного развития необходимо выявить особенности города, то, что было бы интересно жителям и гостям. Каждый город обладает уникальностью. Для определения этого, важно ответить на два вопроса: «Какими ресурсами обладает местная территория относительно других?» и «Каким образом эти ресурсы могут быть использованы в целях туризма?»

Следующим шагом будет соотнесение принципов адекватного туризма с настоящей ситуацией данной территории. Выделяют:

- активное содействие в сохранении культурного, исторического и природного наследия;
- проведение мероприятий, направленных на выделение особенностей относительно других местностей;
- создание и воспитание у жителей данного города чувства гордости, гражданской ответственности по их сохранению;
- разработка плана мероприятий на основе использования уникальности наследия данной территории [3].

Город Владивосток – столица Приморского края. Численность города – около 634 тыс. человек. Территория – 600 км². Это промышленный, научный и культурный центр. Образованный в 1860 году как порт, но приобретший уже через 20 лет статус города, Владивосток имеет богатую историю и открыт для приезжих. Выполняет связующую и контактную функции в международных отношениях России со странами Азиатско-Тихоокеанского региона, потому что имеет границы с Китаем, Японией, Северной и Южной Кореей. Таким образом, статус крупнейшего порта на восточной окраине России позволил занять позиции ведущего культурного центра, а строительство Транссибирской железной дороги ускорило развитие городской и региональной культуры. Кроме того, город имеет разнообразную историю и культуру. Архитектура города представлена разными веками. Здания XIX, XX и XXI в. органично взаимодействуют в пространстве, придавая городской среде определенный шарм. И, несмотря на усиленное градостроительство, в городе сохранились исторические здания. Большой интерес представляют культурные мероприятия, проходящие на территории города и Приморского края [5].

Благодаря саммиту Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества город приобрел развитую инфраструктуру. Основные объекты: мост на остров Русский, мост через бухту Золотой Рог и Дальневосточный федеральный университет, Гостиничная корпорация «Hyatt Hotels Corporation» (Отели «Hyatt Regency Vladivostok, Golden Horn» и «Хаятт Владивосток Бурный»), концертно-спортивный комплекс «Фетисов - Арена», Приморский театр оперы и балета и др. [6]. На этом развитие города не остановилось. Порт Владивосток получил статус порто-франко.

Для выявления представлений горожан об особенностях г. Владивостока было применен метод социологического исследования опрос, в котором приняли участие более 100 человек. Возрастную совокупность опрошенных можно определить от 18 и старше. Опрос проводился в разных районах города (центр, район 3-ей рабочей, район Гоголя) для того, чтобы были представлены все категории населения, и учтена пространственно-территориальная инфраструктура мегаполиса. Больше всего респондентов относится к группе от 18 до 30 (48%) и от 44 до 56 (19%). Большинство опрошенных – учащиеся (46%) и работающие (42%).

По результатам анализа состава респондентов видно, что наибольший процент опрошенных составляют учащиеся и работающие, что является характеристикой урбанистического города по профессионально-квалификационной структуре.

Почти все опрошенные (98%) считают город Владивосток уникальным. Многие сказали, что мосты стали визитной карточкой города, часть опрошенных связала особенность города с его талантливыми и приветливыми жителями, благодаря которым «...жизнь тут бьет ключом». Уникальность видят и в старинной архитектуре, и надеются, что в погоне за «новомодными высотками», удастся не потерять индивидуальность. Но были среди опрошенных люди (2%), кто отрицательно ответил об уникальности города, сказав, что город похож на любой другой город у моря.

Большинство респондентов (57%) сошлись во мнении, что статус Владивостока как города у моря является определяющим, ведь не все города России не только имеют выход к морю, но и омываются с трех сторон. Нахождение города в АТР по популярности ответов стало вторым (16%). Также были предложены варианты уникальности города в его неповторимой энергетике и свободе духа.

У большинства опрошенных Владивосток неразрывен с понятием «море» (30%), за ним следуют варианты «Птичье молоко» (13%) и «ВМФ» (12%), равное количество ответов у категорий «Конечная точка Транссиба» (8%) и «Смешение культур» (8%). Среди прочих вариантов, Владивосток отождествляют с авантюризмом, правым рулем, родным городом, мостами и сопками.

Таким образом, по данным анализа можно сказать, что для многих город определяется морем, влияние которого чувствуется во всех сферах жизни людей, создает особую энергетiku. А осознание того, что во Владивостоке находится конечный пункт Транссибирской магистрали, дает почувствовать всю необъятность наших просторов, и преодоление этого расстояния на поезде знакомо не всем. Все это можно использовать для создания особых событийных мероприятий, которые бы благоприятно влияли на привлекательный образ города. Опора на данные ресурсы, их развитие поможет городу интегрироваться в мировое пространство, укрепиться в статусе главного контактного центра на Азиатском регионе и выйти на новые ступени рынка туризма, что в конечном итоге повлияло бы на практическое улучшение качества жизни и производства.

Но необходимо помнить, что культура города – это, в конечном счете, реальная культура его реального населения, развитие которой неотъемлемо связано с принципами адекватного туризма [3]. Попытки развития туризма, не отвечающие социально-экономическим реалиям, не смогут создать качественный продукт даже для обладающей всеми факторами туристской привлекательности территории. Поэтому основной целью культурной политики государства и города должно стать обеспечение преемственности между культурным наследием (включая наследие советской эпохи) и современной культурой как непереносимое условие возрождения и утверждения в качестве доминирующего особого владивостокского стиля в сфере интеллектуально-духовной и повседневной деятельности горожан. Она должна быть направлена на повышение интегрирующей роли культуры, объединяющей горожан на основе осознания единства исторической судьбы, общих ценностей и экономических интересов.

1. Бабкин А.В. Специальные виды туризма: учебное пособие / А.В. Бабкин. - Ростов-н/Д.: Феникс, 2008. - 252 с.

2. Глобова С. А. Зарубежный опыт применения событийного маркетинга как инструмента повышения туристической привлекательности территории / С.А. Глобова // Проблемы и перспективы экономики и управления: матер. II междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, июнь 2013 г.). – СПб.: Реноме, 2013. – С. 137-140.

3. Квартальнов В.А. Туризм: учебник /В.А. Квартальнов - М.: Финансы и статистика, 2002. - 320 с.

4. Новикова, И. В. Глобализация, государство и рынок: ретроспектива и перспектива взаимодействия: монография /И.В. Новикова. – Мн.: Акад. упр. При Президенте Респ. Беларусь, 2009. – 218 с.

5. Общая информация. Географическое положение // [Электронный ресурс]// Туристско-информационный центр Приморского края, – 2015. – Режим доступа: http://tour.primorsky.ru/primorskiy_kray/obschaya_informatsiya/geograficheskoe_polojenie

6. Приморье и АТЭС/[Электронный ресурс]// Официальный сайт Саммита АТЭС 2012. – Режим доступа: <http://apesc.primorsky.ru/>

7. Тульчинский Г.Л., Шекова Е.Л. Менеджмент в сфере культуры: учебное пособие. 4-е изд., испр. и доп./ Г.Л. Тульчинский. – СПб.: Изд-во «Лань»; Изд-во «Планета музыки», 2009. – 528 с.

УДК 379.85

Анализ удовлетворенности потребителей услуг ресторанов корейской кухни в Приморском крае

Чистохина Анастасия Юрьевна,
бакалавр 3 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток

E-mail: achistoxina@mail.ru; тел.: +79084433836
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Арсентьева Анастасия Викторовна,
магистрант 1 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: stasya-gerl@mail.ru; тел.: +79147164458
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Автором в статье показано влияние современных услуг ресторанов корейской кухни на удовлетворенность потребителей в Приморском крае. Выявлены основные предпочтения потребителей, динамика критериев выбора корейской кухни. Определены основные тенденции и пути развития корейской кухни на рынке.

Ключевые слова: корейская кухня, ресторан, удовлетворенность потребителей, услуги ресторана.

Analysis of satisfaction of customers of Korean cuisine restaurants in Primorsky Krai

Chistohina Anastasiya Yurevna,
bachelor of the 3rd year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and service
Russia. Vladivostok

Arsenteva Anastasiya Viktorovna,
undergraduate of the 1st year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and service
Russia. Vladivostok

The author of the article shows the influence of modern services Restaurant Korean cuisine for customer satisfaction in the Primorsky Territory. The basic consumer preferences, the dynamics of the selection criteria of Korean cuisine. The main tendencies and ways of development of Korean cuisine on the market.

Keywords: Korean cuisine, restaurant, customer satisfaction, services of restaurant.

Приморский край – сегодня одна из самых перспективных площадок для развития федеральных сетей общепита. Об этом говорят, как сами приморские эксперты, так и представители федеральных ритейлеров.

Рестораны – это одни из немногих мест, где работают все органы чувств, которые генерируют общее чувство удовлетворения. Вкус, зрение, обоняние, тактильные ощущения объединяются в оценке кушаний, обслуживания и атмосферы ресторана. На данный момент 2015 год зарегистрировано 15 заведений с направлением корейской кухни, по сравнению с 2012 годом увеличение таких заведений произошло на 4%. Вызвано это тем, что увеличивается спрос на корейскую кухню, как гражданами города Владивостока, так и иностранными гостями, приводя к увеличению таких предприятий. Самой важной проблемой стоит развитие и удержание позиций корейских ресторанов данном городе [3].

Корейцы – одни из первых жителей нынешней территории Приморского края в прошлом и ближайшие соседи нашего региона в настоящем. История становления корейской кухни во Владивостоке. В середине XIX века, до революции корейцы составляли почти треть всего населения Приморского края, а в некоторых районах и до 90%. Более того, представители корейской нации пришли на территорию нынешнего Приморья еще до того, как на нее в середине XIX века высадились первые русские колонисты. Сталинской эпохи, по данным переписи начала двухтысячных, корейцев в Приморье осталось всего около 1%. Тем не менее, внешние экономические и культурные связи со Страной утренней свежести за 20 лет, прошедшие с момента распада СССР, многократно укрепились.

Корейские специалисты по питанию часто утверждают, что корейская пища является идеальной по своей сбалансированности. Насколько все эти утверждения справедливы – сказать трудно, но, тем не менее, низкое содержание жиров и сахара в корейской пище – очевидный факт. Доля жиров в корейском питании – в два раза ниже, чем в американском (14% против 36%).

Почему корейская кухня так популярна в Приморском крае? Одной из главных причин для этого является тесное соседство Приморского края и КНДР, другой – развитые экономические отношения в настоящем и прошлом, ну и, наконец, мода на азиатскую и восточную культуру, которая укоренилась в нашем крае в последний десяток лет. Это благодаря удивительным фактам о корейской кухне, показано в таблице 1.

Таблица 1

Интересные факты о корейской кухне

Факты	Характеристика
1. Корейская морковь	Этот салат был придуман в СССР корейцами, жившими на территории нашей страны, в качестве вынужденной замены кимчхи, традиционного корейского блюда из пекинской капусты.
2. Кимчхи	В наши дни ее готовят не только из пекинской капусты с красным перцем, но и из сельдерея, редьки, огурцов и других овощей.

3. Корейские палочки	Корейские палочки отличаются от тех, что мы привыкли видеть. Корейцы используют чук-га-рак – плоские, тонкие и скользкие палочки из стали, есть которыми намного сложнее, чем аналогичными приборами из дерева.
4. Собачье мясо	Корейцы действительно едят собачье мясо. Корейская молодежь редко питается этим экзотическим блюдом, а вот подавляющее большинство людей за 50 уверены, что оно спасает от полового бессилия и продлевает жизнь.
5. Многие корейцы – вегетарианцы	В конце 19 века 98% населения страны были буддистами и отказывались от мяса. Сейчас данную религию исповедует меньшее количество людей, но даже при этом корейская кухня является кладезем оригинальных вегетарианских рецептов.
6. Самые популярные ингредиенты	Бобовые и зерновые культуры, овощи, фрукты и травы. Главная причина этого в том, что Корея – это аграрная страна.

Самыми популярными блюдами корейской кухни у иностранцев, проживающих в Корее, являются пибимпап и пульгоги. Сфера ресторанного бизнеса содействует развитию въездного туризма в соответствующем регионе. Создавая в отрасли новые рабочие места, расширяя туристскую инфраструктуру и повышая эффективность ее функционирования, ресторанный бизнес решает, как экономические, так и социальные функции. Клиентам ресторанов корейской кухни было предложено отметить факторы, которые являются наиболее значимыми при выборе данного ресторана.

Анализируемые факторы:

<ul style="list-style-type: none"> • Близкое расположение от основных пешеходных маршрутов; • Наличие парковки возле ресторана; • Высокие вкусовые качества блюд; • Кухня (корейская); • Широкий выбор блюд; • Широкий выбор спиртных напитков; • Стоимость блюд (средний чек заведения); • Способ обслуживания гостей; 	<ul style="list-style-type: none"> • Качество обслуживания; • Контингент посетителей; • Интерьер; • Размеры ресторана; • Наличие системы вентиляции помещения; • Уровень шума в помещении; • Реклама ресторана в СМИ; • Престижность заведения; • Мода на подобные заведения.
---	--

Следовательно, по данным факторам были проанализированы потребительские предпочтения, которые являются наиболее удовлетворения спроса потребителями [3]. А также самым важным элементом анализа потребителей является их частота посещаемости ресторана. Этот анализ можно выполнить в виде рисунка 1, состоящая из 60 человек.

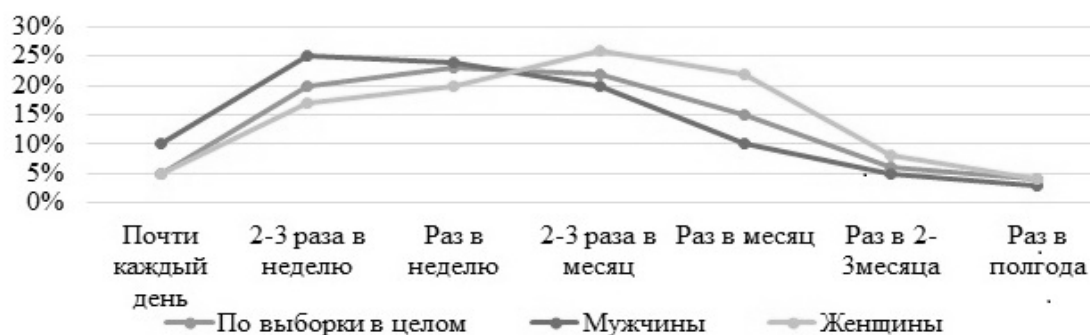


Рисунок 1 – Посещение ресторанов

Следовательно, можно сделать выводы: - Изучаемая группа потребителей посещает ресторан, как правило, 1 раз в неделю или 2—3 раза в месяц. Причем наиболее активными посетителями являются мужчины: они ходят в ресторан чаще, чем женщины. - Наиболее характерная для мужчин частота посещения ресторана 2—3 раза в неделю или раз в неделю. В то время как женщины ходят в ресторан 2—3 раза в месяц. Каждый второй посетитель выбирает ресторан спонтанно, состоящая из 60 человек. Следовательно, можно сделать вывод, что самым популярным способом по выбору ресторана является «спонтанность», второе место занимает выбор «заранее», а на третьем месте посетители были в затруднении ответить на этот вопрос [5].

Также особое внимание уделяется критериям ресторана для посещения клиентами. Это можно изобразить в рисунке 2 и 3. Меню — главный критерий выбора ресторана для посещения. Оно бывает двух видов: а) спонтанно и б) по подсказке. Спонтанно – это когда человек, не задумываясь о походе в ресторан, внезапно

принимает решение сходить в него. По подсказке - это когда человек основывается на мнении кого-либо, или прислушивается к другому человеку и решает сходить в именно этот ресторан.

а) Спонтанно

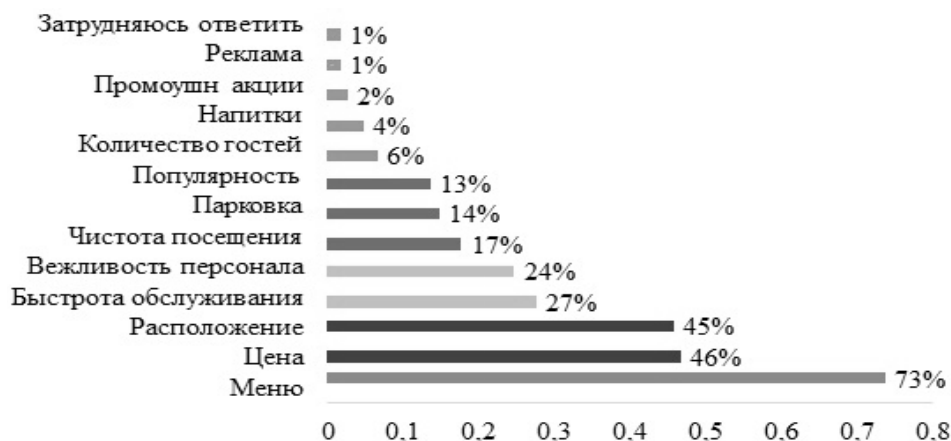


Рисунок 2 – Чем вы руководствуетесь при выборе ресторана?

б) По подсказке

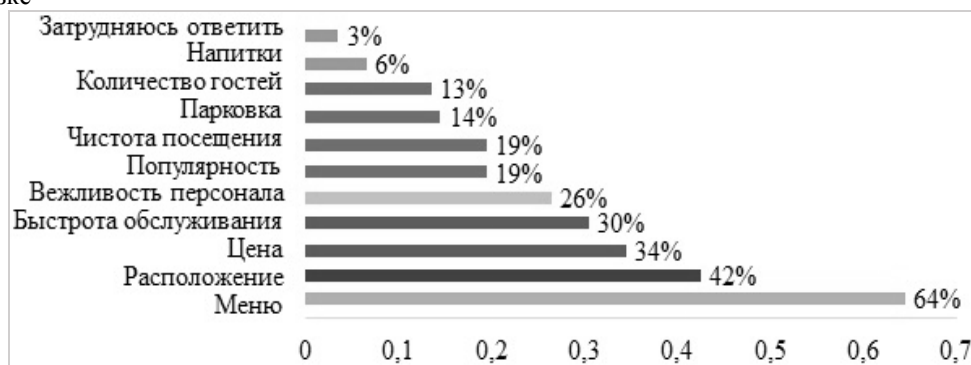


Рисунок 3 – Чем вы руководствуетесь при выборе ресторана?

Следовательно, выводом является: меню – главный фактор, определяющий, какому ресторану будет отдано предпочтение. Месторасположение и Цена являются менее значимыми критериями выбора ресторана. Можно предположить, что посетители ресторана не являются «ценоориентированными». Они заранее знают, какого уровня услуги и по какой цене могут быть предоставлены в ресторане, и делают выбор, исходя из своих кулинарных предпочтений. Таким образом, исходя из выше сказанного, можно сделать вывод, что класс потребителей является очень дотошным по категориям мужчин, и чаще всего они делают выбор спонтанно, обращая особое внимание при выборе заказа на меню [2]. А также самым важным критерием в ресторанном бизнесе – это удовлетворение потребностей потребителей. Без потребителей предприятие не может функционировать. Поэтому корейские кухни имеют постоянный контингент потребителей – это корейцы.

В настоящее время ресторанный бизнес, с одной стороны, характеризуется высоким уровнем доходов, с другой стороны, большой степенью риска. В связи с улучшением благосостояния населения рестораны посещают все большее число клиентов. Из года в год во Владивостоке корейский ресторанный бизнес стремительно развивается. Идет серьезная конкурентная борьба за посетителей. В XXI веке успеха на рынке будут добиваться те предприятия, которые сумеют наиболее полно определить потребности.

1 Особенности корейской кухни. [Электронный ресурс]. –Режим доступа: <http://studopedia.ru/> (дата обращения: 02.06.2015)

2 Особенности корейской кухни в Приморском крае. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tourlib.net/> (дата обращения: 02.06.2015)

3 Потребительские предпочтения посетителей ресторанов среднеценового сегмента. [Электронный ресурс]. –Режим доступа: <http://www.cfin.ru/about/contacts.shtml> (дата обращения: 02.06.2015)

4 Ресторанный бизнес Владивостока. Итоги 2013 года (опрос). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://uks-and-ugrek.livejournal.com/7613.html> (дата обращения: 02.06.2015)

5 Статистические исследования по ресторанам корейской кухни. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: gotovim.ru (дата обращения: 02.06.2015)

Въездной туризм в Приморском крае: тенденции, проблемы и новые приоритеты

Шеретова Виктория Александровна,
бакалавр 3 курса, кафедра экономики и менеджмента
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: sheretova.va@yandex.ru; тел.: +79841887528
ул. Комсомольская, 27 к. В, кв. 30. Владивосток, Приморский край, Россия, 690078

Латкин Александр Павлович,
доктор экономических наук, профессор, кафедра международного маркетинга и торговли
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: Aleksandr.LatkinP@vvsu.ru; тел.: +79147911781
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье приводятся результаты исследования динамики въездного туризма в Приморском Крае за последние 8 лет, с учётом предполагаемого эффекта от проведения в 2012 г. в городе Владивостоке Саммита АТЭС. Определены основные составляющие туристско-рекреационного потенциала и выявлены проблемы относительно низкой эффективности его использования.

Ключевые слова и словосочетания: *въездной туризм, динамика туристских потоков, развитие туристской инфраструктуры, проблемы туристско-рекреационного потенциала.*

Inbound tourism in Primorye Territory: trends, challenges and new priorities

Sheretova Victoriya Aleksandrovna,
bachelor of the 3rd year, Department of Economics and Management
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Latkin Aleksandr Pavlovich,
doctor of economic Sciences, Professor, Department of international marketing and trade
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article presents the results of a study of the dynamics of inbound tourism in the Primorsky Territory for the past 8 years, taking into account the expected effect of the conduct in 2012 in Vladivostok APEC summit . The main components of the tourism potential and identified issues regarding the low efficiency of its use.

Keywords: *inbound tourism, the dynamics of tourist flows, development of tourist infrastructure , problems of tourist and recreational potential.*

В последние годы, особенно после проведения Саммита АТЭС в Приморском крае, большое внимание уделяется развитию въездного туризма. Экономически это обосновано освоением значительных государственных средств в транспортной, производственной и социальной сферах.

Благоприятной предпосылкой явилось строительство в городе Владивостоке крупного международного аэропорта, театра оперы и балета, уникальных мостов на остров Русский и через бухту Золотой Рог, высококлассных автодорог из г. Владивостока в г. Артём и г. Уссурийск. А также к международным таможенным переходам «Краскино-Хуньчунь» и «Гродеково – Суйфэнхэ» и открытие паромной морской линии между Приморским краем и республикой Корея. Принципиально новые возможности откроются с принятием Федерального Закона «Свободный порт Владивосток», в котором планируется создать безвизовый режим въезда и целую систему льгот для резидентов этой территории. Проект предполагает наделение иностранных туристов правом на безвизовое нахождения в течение 72 часов на территории зоны «Свободного порта Владивосток», которые прибыли любым видом транспорта [1].

Исходя из вышесказанного, целью исследования явилось научное обоснование основных проблем развития въездного туризма в Приморском крае и путей их решения.

Помимо создания проекта «Свободный порт Владивосток» на территории Приморского края в настоящее время осуществляют регулирование краевые и государственные программы, направленные на развитие туристского бизнеса [4].

Однако существует проблема, которая заключается в недостаточном количестве иностранных туристов в Приморском крае, с учётом огромных инвестиций в его развитие освоенных в процессе подготовки к Самми-

ту АТЭС. Об этом свидетельствует число иностранных туристов, въехавших в Приморский край в 2006 – 2014 гг., чел. (рис.1) [3].

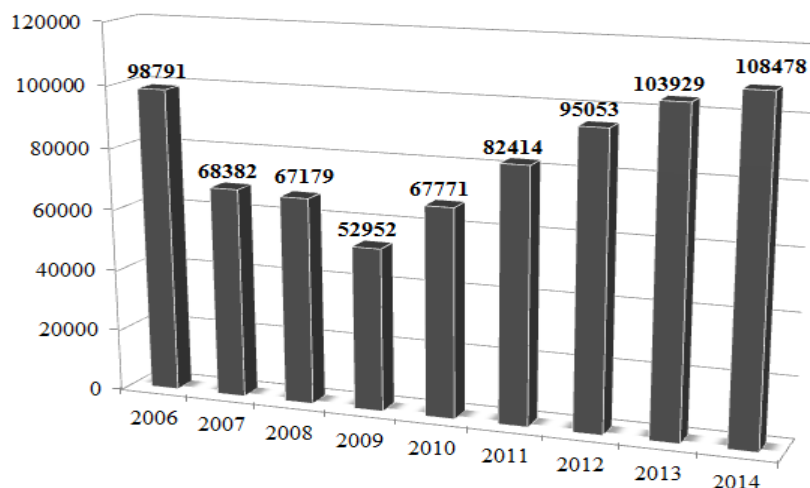


Рисунок 1 – Численность иностранных туристов, въехавших в Приморский край в 2006 – 2014 гг., чел.

Как показано на рисунке 1, в настоящее время отслеживается положительная динамика, и численность туристов с каждым годом увеличивается примерно на 10 %, что обусловлено стремительным развитием края, благодаря инвестированию федерального бюджета, разработке федеральных и краевых программ развития туризма. Спад в период с 2007 по 2009 года, объясняется нестабильной экономической ситуацией, вызванной мировым финансовым кризисом 2008-2011 годов.

В то же время, Приморский край не является одним из востребованных у иностранных туристов мест для отдыха. Так, проводя сравнительный анализ Приморского и Краснодарского краёв, мы констатировали, что количество иностранных туристов в период с 2012 по 2014 года, в Краснодарском крае во много раз превышает число туристов в Приморском крае. Хотя, оба края находятся в одном климатическом поясе и обе территории получили значительные объёмы финансирования на создание крупных объектов инфраструктуры.

Следуя из вышесказанного, мы провели анкетный опрос среди иностранных студентов, учащихся в высших учебных заведениях города Владивостока. По данным анкетного опроса, мы обозначили 3 главные преимущества Приморского края, как туристского региона. Которые, в свою очередь, являются факторами увеличения численности туристического потока в настоящее время.

Во-первых, это уникальный природно-рекреационный потенциал. Приморский край располагает двумя национальными парками, такими как «Зов тигра» и «Удэгейская легенда». Главным достоинством заповедника является амурский тигр, который в свою очередь занесён в Красную книгу Международного союза охраны природы [2].

Во-вторых, климатический и географический потенциал, благодаря Японскому морю, морской воздух оздоровительно воздействует на здоровье туристов. Помимо этого, Приморский край располагается в одном климатическом поясе с таким городом курортном, как Сочи и купальный сезон здесь длится около четырёх месяцев.

И в-третьих, культурно-исторический потенциал, что подтверждается лидерством в Дальневосточном Федеральном округе по уровню концентрации культурно-исторических объектов.

Несмотря на представленные преимущества, Приморский край не занимает одно из лидирующих мест в туристической сфере. В связи с чем, на основе анкетного опроса нами было определено пять основных проблем въездного туризма. Первая проблема заключается в том, что большинство туристов не удовлетворены качеством турпродуктов, которые предоставляют Приморские туристические агенты. А в частности, качеством транспортных услуг, мест проживания и недостаточно профессиональным проведением туристического досуга. При этом стоимость туристического пакета является близкой к отдыху в центральной части России. В свою очередь, это предопределяет вторую проблему, а именно высокий уровень цен. В особенности на авиаперелеты тех туристов, которые прилетают в край из дальних мест проживания.

Третья проблема представляет собой высокий уровень рисков потери здоровья, это означает следующее: по данным опроса, большинство иностранных туристов боятся быть укушенными ядовитыми насекомыми и опасными обитателями леса. В ходе исследования, мы выявили четвёртую проблему – это информационная закрытость уникальных объектов туризма, многие уникальные места приморского края скрыты не только для туристов, но и для проживающих в крае людей, так о многих объектах не написано характеристики, нет детализированного описания всех преимуществ края.

Помимо этого, вся статистическая информация, интересующая туристов, либо жителей Приморья скрыта, для того, чтобы узнать о достопримечательностях края или его туристской жизни, необходимо напрямую связываться с отделом департамента по туризму. В свою очередь, это ведёт к тому, что иностранные туристы не знают об уникальности края и потому не едут сюда.

Последняя немаловажная проблема – это низкий уровень сервисных услуг, а именно работа таких специалистов туристической сферы, как гиды, экскурсоводы и все те, кто имеет непосредственное к этому отношение. Вызвано это тем, что нет возможности проводить практическое обучение в данной специализации на достаточном уровне. По нашему мнению, для того, чтобы вывести Приморский край на высокий уровень туризма, следует привлекать граждан таких стран, как США, Австралия, Канада и другие страны (рисунок 2).

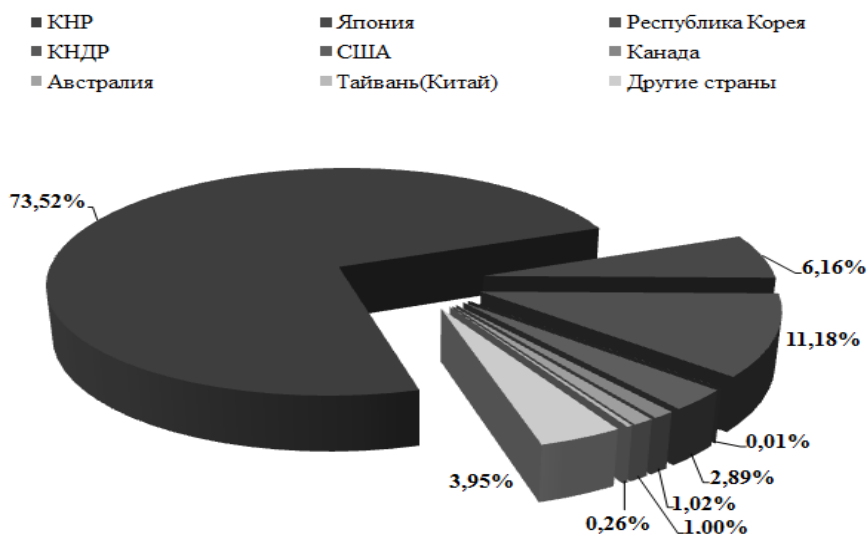


Рисунок 2 – Въезд иностранных туристов на территорию Приморского края в период с 2006 г. по 2014 г., %

На рисунке 2 изображено, какую долю из разных стран мира занимают иностранные туристы, что позволяет нам сделать вывод о том, какие страны необходимо привлечь для развития уровня туризма в Приморском крае. Большинство, а именно 74 % от общего количество занимают жители Китайской Народной Республики, что обусловлено территориальной близостью и дружескими отношениями правительств, а численность туристов из других стран, занимает маленький процент от общего числа туристов. В связи с этим, мы предлагаем приложить все усилия на усовершенствование трёх основных приоритетов, показанные на слайде.

Одним из важнейших приоритетов является развитие историко-археологического туризма, это подразумевает создание новых более ёмких и длительных туров по историческим объектам края, воссоздание исторических событий, путём театральных сцен или других творческих направлений.

Вторым приоритетом следует выделить экологический туризм, а именно то, чем богат наш край. Создание и реконструкция специализированных средств размещения круглогодичного отдыха, проведение турниров по ловле рыбы и разработка туристских маршрутов и программ по охоте и рыбалке.

Третьим немаловажным приоритетом является культурно-познавательный туризм, который позволит иностранным туристам узнать об обычаях и культуре населения приморского края. Для этого, необходимо проведение мероприятий событийного характера, на примере праздников на основе этнических и православной культур народов, фестивалей славянской культуры и так далее.

Таким образом, по мнению авторов, становление приведённых приоритетов первостепенными будет являться путём решения проблем в сфере въездного туризма на территории Приморского края.

1. Информационное агентство APR PRESS [Электронный ресурс] // Порто-франко: территория свободы для свободного города - Режим доступа: <http://aprpress.com/power/13268-porto-franko-territoriya-svobody-dlya-svobodnogo-goroda>

2. МПР России и Росприроднадзора [Электронный ресурс] // Особо охраняемые природные территории российской федерации - Режим доступа: <http://www.zaroved.ru>

3. Туризм и туристские ресурсы в Приморском крае. 2013: Стат. Сб. – Владивосток: Приморскстат, 2010. – 135с.

4. Федеральное агентство по туризму [Электронный ресурс] // Программы и проекты - Режим доступа: <http://www.russiatourism.ru/content/2/section/28/>

Особо охраняемые природные территории. Возможности и перспективы развития

Шестернина Анастасия Викторовна,
бакалавр 2 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: shesternina-94@mail.ru; тел.: +79143263615
ул. Гоголя 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Одной из основных проблем социально-экономического развития нашей страны является обеспечение экологической безопасности граждан, охрана окружающей природной среды и рационального природопользования. Однако, несмотря на принимаемые меры, работа по экологическому оздоровлению страны ведется недостаточно эффективно.

Ключевые слова и словосочетания: *особо охраняемые природные территории, Приморский край, развитие туристской инфраструктуры, развитие эколого-просветительской и экотуристской деятельности.*

Specially protected natural areas. Possibilities and prospects of development

Shesternina Anastasiya Viktorovna,
bachelor of the 2nd year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

One of the main problems of socio-economic development of our country is to ensure the ecological safety of citizens, protection of the environment and natural resource management. However, despite the measures taken, the work on environmental rehabilitation of the country are not sufficiently promoted.

Keywords: *specially protected natural areas, Primorsky Krai, development of tourist infrastructure, development of ecological education and ecotourism activities.*

Особо охраняемые природные территории – участки земли, водной поверхности и воздушного пространства над ними, где располагаются природные комплексы и объекты, которые имеют особое природоохранное, научное, культурное, эстетическое, рекреационное и оздоровительное значения, которые изъяты решениями органов государственной власти полностью или частично из хозяйственного использования и для которых установлен режим особой охраны.

Уникальность данных природных объектов их высокую ценность для познавательного туризма определяет Федеральный закон Российской Федерации «Об особо охраняемых природных территориях» от 14.03.1995 г., что позволяет рассматривать ООПТ как важные природные рекреационные ресурсы, использование которых в туризме должно быть строго регламентировано. Мировой опыт показывает, что эффективность экологического туризма наиболее высока на местном и региональном уровнях. Поэтому ООПТ могут стать источником рабочих мест и доходов в местную экономику [1]. Отдых и оздоровление людей в естественной природной среде в пределах страны является сейчас одной из наиболее важных народно-хозяйственных и социальных задач. В этой связи задача изучения рекреационно-туристского потенциала территории, выявление и резервирование новых территорий для отдыха, оценка уже существующего туристского природопользования и разработка рекомендаций по его оптимизации приобретают особую актуальность.

Категории и виды особо охраняемых природных территорий.

С учетом особенностей режима особо охраняемых природных территорий и статуса, находящихся на них природоохранных учреждений, различаются следующие категории указанных территорий, приведенные в таблице 1.

Таблица 1

Категории и виды ООПТ

№ п/п	Наименование	Основная деятельность
1	Государственные и биосферные природные заповедники	Государственные природные биосферные заповедники создаются в целях проведения научных исследований, экологического мониторинга.
2	Национальные парки	Природоохранные учреждения, территории (акватории) которых включают природные комплексы и объекты, имеющие особую экологическую, историческую и эстетическую ценность, предназначенные для использования в природоохранных, рекреационных, просветительских, научных и культурных целях. Задачей национальных парков является создание условий для регулируемого туризма и отдыха в природных условиях.

3	Природные парки	Природоохранные рекреационные учреждения, находящиеся в ведении субъектов Российской Федерации, территории (акватории) которых включают в себя природные комплексы и объекты, имеющие значительную экологическую и эстетическую ценность, и предназначены для использования в природоохранных, просветительских и рекреационных целях.
4	Государственные природные заказники	Территории (акватории), имеющие особое значение для сохранения или восстановления природных комплексов и их компонентов и поддержания экологического баланса.
5	Памятники природы	Уникальные, невозполнимые, ценные в экологическом, научном, культурном и эстетическом отношении природные комплексы, а также объекты естественного и искусственного происхождения.
6	Дендрологические парки и ботанические сады	Природоохранные учреждения, в задачи которых входит создание специальных коллекций растений в целях сохранения разнообразия и обогащения растительного мира, а также осуществление научной, учебной и просветительской деятельности.
7	Лечебно-оздоровительные местности и курорты	Территории (акватории), обладающие природными лечебными ресурсами (минеральные воды, лечебные грязи, пляжи, климат) и предназначенные для организации лечения, профилактики заболеваний и отдыха населения. Они могут иметь федеральное, региональное и местное значение.

Экономика Приморского края имеет ярко выраженную природно-ресурсную направленность. Он остается сырьевым придатком России и стран Азиатско-Тихоокеанского региона. Здесь продолжается пионерное освоение природных ресурсов. Суммарная площадь всех ООПТ составила (2465,059 тыс. га, включая водоемы и морские акватории) 14,0% территории края.

В Приморском крае функционируют шесть государственных природных заповедников, три национальных парка.

Таблица 2

Государственные природные заповедники и национальные парки

Наименование заповедника	Местоположение районы края	Год создания	Площадь тыс. га
ФГУ «Сихотэ Алинский» государственный природный биосферный заповедник им. К.Г. Абрамова»	Тернейский, Дальнегорский, Красноармейский	1935	401,428
ФГУ «Лазовский государственный природный заповедник им. Л.Г. Капанова»	Лазовский	1935	120,998
ГУ «Уссурийский государственный природный заповедник им. В.Л. Комарова»	Уссурийский, Шкотовский	1934	40,432
ФГУ «Ханкайский государственный природный биосферный заповедник»	Ханкайский, Хорольский Черниговский, Спасский Кировский	1990	39,289
ГУ «Государственный природный биосферный заповедник «Кедровая Падь»	Хасанский	1916	18,0445
Дальневосточный морской государственный биосферный заповедник	Залив Петра Великого Японского моря, часть о. Попова	1978	акватория 63,0 территория 1,3116
ФГУ Национальный парк «Зов тигра»	Чугуевский, Ольгинский, Лазовский	2007	82,152
ФГУ Национальный парк «Удэгейска Легенда»	Красноармейский	2007	88,6
ФГУ Национальный парк «Земля леопарда»		2012	262

Суммарная площадь заповедников Приморья (684503,6 га, включая акваторию моря – 65900 га и озера Ханка – 5690 га) и национальных парков (170,752 тыс. га), составляет 5,14 % территории края.

Государственные природные заказники

Наименование заказника	Местоположение районы края	Год создания	Площадь тыс. га
Федерального значения			
Барсовый	Хасанский	1979	106,0
Краевого значения			
Березовый	Чугуевский	1963	60,0
Полтавский	Уссурийский, Октябрьский	1963	119,0
Черные Скалы	Дальнегорский	1984	12,4
Таежный	Красноармейский	1978	29,0
Васильковский	Ольгинский	1973	34,0
Лосиный	Тернейский	1986	26,0
Тихий	Анучинский	1957	12,6
Борисовское плато	Хасанский	1996	63,429
Горалий	Тернейский	1976	4,479
Верхнебикинский	Пожарский	1998	746,482
Залив Восток	г. Находка, Партизанский	1989	1,82
Федерального значения			
Курорт «Курортная зона города Владивостока на побережье Амурского залива», на основе месторождения грязей.	г. Владивосток	1971	Округ 28,6 в т.ч. 3,000. Залежи лечебной грязи
Курорт «Шмаковка», на основе холодных углекислых минеральных вод	Кировский	1967	Округ 40,688 в т.ч. Под санаториями 0,0734
Ботанический сад-институт ДВО РАН	г. Владивосток	1949	0,170
Дендрарий - ГУ «Горно-таежная станция им. В.Л. Комарова ДВО РАН»	Уссурийский	1932	0,050
Регионального значения			
Природный парк «Хасанский»	Хасанский	1998	9,5
Лечебно-оздоровительная местность месторождения лечебных грязей «Ясное»	Хасанский	1997	Округ 127,880
Памятники природы. Количество - 205 шт.	Приморский край		
Местного значения			
Зона покоя природных ландшафтов «Средняя Крыловка»	Кировский район	2006	3,857

Используя опыт зарубежных стран, можно привести ряд примеров. Практически все охраняемые природные территории Северной Америки находятся на территории США и Канады [3].

Соединенные Штаты также отличаются большим разнообразием ООПТ, которые управляются самыми различными ведомствами и структурами. Территориальной охраной природы в США занимаются не только частные неправительственные организации. NATURE CONSERVANCY (NC), основанная в 1951 г., свою первую земельную собственность заимела уже в 1995 г. В настоящее время она управляет самой большой системой частных природных резерватов в мире, размеры которых колеблются от нескольких до многих тысяч гектаров. Только в США ей принадлежат свыше 1600 частных резерватов.

Причина успеха NC кроется в том, что эта организация сосредоточена на конкретной цели – охране редких и необычных природных объектов для научных исследований и образования. Людям такая цель понятна, поэтому они жертвуют деньги.

В 1989 году Канадский WWF и Канадская природная федерация выработали совместную «Декларацию по созданию сети ООПТ в Канаде», которая позволила объединить усилия по достижению репрезентативности природных ландшафтов на национальном уровне. Классическим примером является Ейллоустонский парк – международный биосферный заповедник, объект Всемирного Наследия ЮНЕСКО.

Таблица 4

Национальные парки США

№ п/п	Название	Основная деятельность
1	Национальный парк Долина Смерти	Наиболее засушливым национальным парком в США, расположенном к востоку от горного хребта Сьерра Невада в штате Калифорния, США, а также в небольшом анклав в штате Невада. Площадь парка составляет 13,518 км ² , включает в себя долину Долина Салина, большую часть долины Долина Панаминт, почти всю долину Смерти, а также территории нескольких горных систем. Парк имеет самый сухой и самый жаркий климат среди национальных парков Соединённых Штатов. До присвоения парку природоохранного статуса здесь в основном занимались золотодобычей.
2	Национальный парк Йеллоустоун	Йеллоустоунский национальный парк международный биосферный заповедник, объект Всемирного Наследия ЮНЕСКО, первый в мире национальный парк (основан 1 марта 1872 года). Находится в США, на территории штатов Вайоминг, Монтана и Айдахо. Парк знаменит многочисленными гейзерами и другими геотермическими объектами, богатой живой природой, живописными ландшафтами. Площадь парка – 898,3 тыс. га. Согласно археологическим данным люди начали жить на территории, занимаемой парком, 11 000 лет назад. В парке проложено несколько сот километров асфальтовых дорог, по которым осуществляется доступ посетителей. Имеются многочисленные возможности для активного отдыха.
3	Национальный парк Йосемити	Йосемитский национальный парк – Национальный парк, расположенный в округах Марипоса и Туоломни (англ. Mariposa, Tuolumne county) штата Калифорния, США. Занимает площадь в 3081 км ² и находится на западных склонах горного хребта Сьерра-Невада. Славится своими ландшафтами и природой: впечатляющие гранитные скалы, водопады, реки с чистой водой, рощи секвой-дендронов и богатое биологическое разнообразие (около 89 % парка считается зоной дикой природы). В 1984 году парк получил статус «Всемирного наследия» под эгидой ЮНЕСКО.
4	Национальный парк Гранд-Каньон	Один из старейших национальных парков США, расположен в штате Аризона. На территории парка расположен Гранд-Каньон – Великий каньон реки Колорадо, один из признанных природных чудес света. Площадь парка 4927 кв.км. Парк был основан в 1908 году для охраны уникального природного образования – ущелья реки Колорадо, которое находится в среднем ее течении. Статус национального парка помог помешать исполнению планов по строительству плотины на реке Колорадо внутри границ парка. ЮНЕСКО объявил парк объектом Всемирного наследия.

Приморье не имеет равных среди всех регионов России по многообразию видов фауны и флоры. Это следствие того, что Приморье на планете Земля располагается в удивительном месте – на стыке крупнейшего материка – Евразия и крупнейшего океана – Тихого, на середине расстояния между Северным полюсом и экватором. Здесь пролегали миграционные пути животных, обусловленные ледниковыми и межледниковыми эпохами и именно здесь произошло максимальное смешение тепло- и холодолюбивых видов.

Современные условия природопользования, характеризующиеся непрерывно усиливающимся антропогенным прессом, показывают, что без придания уникальным природным достопримечательностям соответствующего природоохранного статуса и обеспечения режима особой охраны, они могут безвозвратно деградировать и потерять ценность как туристско-рекреационные объекты. В целом вся система ООПТ должна быть направлена на сохранение разнообразия природных комплексов, характерных для каждой зоны [2].

Развитие туристской инфраструктуры может происходить только при приоритетном учете природоохранных ограничений, и уровень удовлетворения потребностей туристов должен определяться именно этими ограничениями. В связи с вышесказанным хотелось бы предложить некоторые рекомендации по использованию ООПТ в Приморском крае.

- Развитие экологического туризма – это не просто бизнес, и получение максимальной прибыли не является его самоцелью;

- Сочетание эколого-просветительской и экотуристской деятельности на базе ООПТ значительно повысит эффективность экологического образования и позволит привлечь внимание широкой общественности к вопросам охраны природы;

- Усилить общественную поддержку охраняемых территорий;

- Развивать практику организации и проведения стажировок студентов и потенциальных работников.

Для осуществления развития туристской инфраструктуры, предложено разработать на мобильные приложения программу путешествий по ООПТ в Приморском крае для детей младших классов. Программа поможет повысить эффективность эколого-просветительской и экотуристской деятельности. Благодаря этой программе дети и не только, смогут узнать что такое ООПТ, какие особо охраняемые территории есть в Приморском крае, какие виды животных и растений обитают на охраняемых территориях, что повысит темп развития ООПТ. В качестве приложения будет разработана виртуальная карта по Ханкайскому государственному природному биосферному заповеднику, с помощью карты, можно будет ознакомиться историей создания заповедника, с самой территорией и ее особенностями, а также увидеть и узнать, какие виды животных и растений охраняются в заповеднике.

Туристский потенциал природных и природно-культурных резерватов России колоссален. Грамотное и в то же время нерасточительное использование экотуристского потенциала заповедников и национальных парков страны - залог их дальнейшего успешного развития. Экотуристские перспективы национальных парков и заповедников России мы видим в наиболее планомерном использовании их ресурсов, выражающемся в проектировании и разработке экологических и эколого-культурных туристских маршрутов.

1. Федеральный закон от 14.03.1995 N 33-ФЗ (ред. от 31.12.2014) «Об особо охраняемых природных территориях» (14 марта 1995 г.)

2. Берсенев Ю.И., Цой Б.В., Явнова Н.В. Особо охраняемые природные территории Приморского края / Ю.И. Берсенев, Б.В. Цой, Н.В. Явнова – 2006. – С.65

3. Администрация Приморского края. Особо охраняемые природные территории [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://old.primorsky.ru/departments/?a=3382&s=1385&p=1>

УДК: 338.488

Гостеприимство как секретный элемент обслуживания в сфере услуг

Шрамкова Ольга Павловна,

бакалавр 1 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток*

E-mail: amelia-960@mail.ru; тел.: +79146540378

ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Березнюк Ксения Сергеевна,

бакалавр 2 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток*

E-mail: la-la-la-o_o@mail.ru; тел.: +79242426005

ул. Тунгусская, 69-264, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690066

В настоящий момент гостеприимство – это одно из понятий цивилизации, которое благодаря прогрессу и времени превратилось в мощную индустрию, в которой работают миллионы профессионалов, создавая все лучшее для потребителей услуг (туристов.) Но если выразиться простым языком, гостеприимство состоит из человеческих качеств, таких как: радушие, щедрость, внимание к гостю, забота и многого другого.

Ключевые слова: гостеприимство, гость, гостеприимный, клиент, служащий, руководство.

Hospitality as a secret service element in the service sector

Shramkova Olga Pavlovna,
bachelor of the 1st year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Bereznyuk Kseniya Sergeevna,
bachelor of the 2nd year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Hospitality is one of the civilization's terms, which has become a very powerful industry thanks to the progress and time, where millions of the professionals work. Saying simply, hospitality consists of qualities like cordiality, generosity, being very attentive to guests, care and etc.

Keywords: *hospitality, guest, hospitable, customers, employees, management.*

Гостеприимство, а также сопутствующий ему сектор бизнеса – индустрия гостеприимства заслуживают особого внимания. Как полагает Р. Браймер, гостеприимство – это секрет любого заботливого обслуживания. Забота, проявленная по отношению к гостю, способность чувствовать потребности клиента, неуловимые, но столь очевидные черты в поведении служащего. По мнению Р. Браймера, индустрия гостеприимства является собирательным понятием для многочисленных и разнообразных форм предпринимательства, которые специализируются на рынке услуг, связанных с приемом и обслуживанием гостей. Не существует перечня всех основных видов деятельности, которые она охватывает. Но можно выделить следующие основные направления: общественное питание, размещение, перевозка и отдых (рекреация) [2].

«Гостеприимство – важнейшее потребительское свойство туристского продукта: умение дать почувствовать клиенту, что ему рады, с достоинством продемонстрировать ему уважение, оказывать любезность» [2]. По меткому выражению Г. Пейджа, гостеприимство – самое первое и самое главное дело для человека. Гостеприимство это философия поведения, но индустрия это уже сервис за вознаграждение. Трудно дать полное и точное определение гостеприимного поведения, но любой из гостей сразу может заметить, когда оно отсутствует. Гостеприимство трудно измерить или включить в обучающие программы. Это качество обслуживания, а не уровень подготовки или опыт, которому учатся. Нельзя сказать, однако, что обучение здесь не является важным. Развитие чувства радушия зависит от формы обучения служащего. Можно сказать, что гостеприимство – это более чем запоминание фактов и выполнение квалифицированной работы.

Служащий в гостинице, благодаря дополнительным занятиям с ним, может указать главные достопримечательности своей местности, сообщить, как к ним добраться, стоимость их осмотра, и дать другую полезную для гостей информацию. Осведомлённость работников во всех вопросах, касающихся самого предприятия, его ближайшего окружения, даже без явных проявлений гостеприимства, создают у гостя ощущение домашней обстановки. Понимая с первого слова или даже намёка, когда необходимо предоставить какую-то дополнительную услугу, работник должен иметь достаточно профессионализма и предоставленных ему прав, чтобы самостоятельно изменять традиционный ход событий, словом, быть способным отреагировать на вновь возникшую обстановку так, чтобы это было расценено гостем как гостеприимство. Обязанность и умение предчувствовать, распознавать и удовлетворять законные потребности гостей настолько фундаментальны для индустрии гостеприимства, что не могут рассматриваться только как служебная обязанность кого-либо из работников [1].

Существуют международные стандарты гостеприимства, которые едины для всех предприятий услуг, и которые представлены в таблице 1.

Таблица 1

Международные стандарты гостеприимства [3]

Требования стандартов	Содержание
1. <i>Быстрота обслуживания:</i>	- служащие гостиницы должны быть всегда готовы предложить помощь гостям; - требованиями посетителей надо заниматься немедленно, не отсылая их в другой отдел или к другому человеку; - все просьбы и жалобы разрешаются до того, как гости покинут отель.
2. <i>Точность исполнения заказа:</i>	- гостям следует предлагать точную и полную информацию, исполнять каждую просьбу до окончательного удовлетворения.
3. <i>Предвосхищение желаний гостя:</i>	- необходимо предугадывать потребности посетителей и предлагать им помощь прежде, чем они попросят; - служащие должны быть знакомы с особыми пожеланиями гостей, чтобы автоматически ускорить их выполнение.
4. <i>Дружелюбие и вежливость:</i>	- с любым посетителем, находящимся от вас в радиусе 2 м, надо первым начинать беседу; - следует устанавливать хороший зрительный контакт с каждым посетителем, всегда улыбаться, если гость находится в радиусе 8-10 м; за любое неудобство посетителю приносятся извинения.
5. <i>Внимательность:</i>	- дайте гостю понять, что он замечен, даже если вы заняты; - следует быть предельно внимательным.

Руководство является ключевым фактором в создании атмосферы гостеприимства. Оно является инициатором появления своей корпоративной культуры, которая объединяет все звенья производственной структуры предприятия вплоть до самого основания. Когда высшее руководство проявляет лояльность по отношению к своим работникам, последние, чувствуя себя спокойно, невольно передают это спокойствие своим клиентам. Солокум и Симе (1980) рекомендуют в условиях нестабильной загрузки и высокой текучести кадров, что чаще всего встречается в индустрии гостеприимства, предоставлять руководителям подразделений право действовать по собственному усмотрению. Это позволяет руководителям выбирать различные тактические приёмы сообразно обстановке.

Однако не только руководители несут ответственность за создание атмосферы гостеприимства. «...Ответственность за создание благоприятного климата на предприятии должна быть разделена поровну между всеми служащими. Очевиден тот факт, что каждый служащий, будучи свободным в своих проявлениях, оказывает влияние на атмосферу, в которой происходит работа всего персонала, и может создать условия, при которых климат гостеприимства возникает или, наоборот, исчезает. Служащие должны быть в достаточной степени мотивированы, чтобы длительное время сохранять уровень требуемого от них поведения (Чейз, 1983). Стимулирование служащего должно осуществляться в форме, наиболее ценной для него, будь то денежное вознаграждение или похвала. Воспитание духа предпринимательства среди служащих также является способом повышения уровня мотивации и повышения результатов их труда, хотя это и не простая задача. Если служащих будет всерьёз беспокоить вопрос успеха или провала их общего дела, они будут более заинтересованы в благоприятном впечатлении от предоставленного ими обслуживания. Безразличный служащий чаще всего производит на клиента отрицательное впечатление [4]. Также об этом говорит генеральный директор сети гостиниц «Four Seasons»: Мы не можем изменить поведение наших подчиненных, не изменив собственное поведение. Нам нужны сотрудники, которые действуют осмысленно и самостоятельно и способны оперативно исправлять собственные промахи. Мы должны убедить их воспринимать интересы компании как свои собственные и добровольно взять на себя ответственность.

Мы хотим, чтобы рядовые сотрудники сами руководили своими действиями. Фразу «делай, как я сказал» должна сменить другая — «делай как я».

Сформулированные компанией ценности воспитывают в людях гордость за свою компанию и способность получать удовлетворение от своего труда. Мы верили, что для всех и каждого важна самореализация, основной фактор мотивации и отношения к труду» [5].

1. Елканова Д.И., Осипов Д.А., В.В. Романов, Е.В. Сорокина «Основы индустрии гостеприимства» [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.e-reading.club>
2. Кусков А.С. Гостиничное дело. Учебное пособие. – М.: Дашков и К°, 2009. – 328 с.
3. Международные стандарты [Электронный ресурс] – режим доступа: <http://www.new-hotel.ru>
4. Основы управления в индустрии гостеприимства [Текст] / Р. А. Браймер ; пер. с англ. Е. Б. Цыганова. - Москва: Аспект пресс, 1995. - 381, [1] с.: табл. - Библиогр. в конце разд. - 10 000 экз.
5. Философия гостеприимства Four Seasons: Качество, сервис, культура и бренд / Изадор Шарп при участии Алана Филлипса ; Пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2012. — 366 с.

УДК 379.85

Оценка конкурентоспособности ГРК «Аванта» на рынке бизнес-отелей Владивостока

Шульгина Мария Александровна,
бакалавр 4 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток
e-mail: shulgina_maria@mail.ru; тел.: +79149669716
ул. Гоголя 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Руденко Людмила Лазаревна,
кандидат технических наук, доцент, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток
E-mail: ludrudenko@inbox.ru; тел.: +74232404164
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Для предпринимательской деятельности в сфере гостеприимства характерна высокая степень конкуренции. Анализ ближайших конкурентов играет немаловажную роль в развитии отеля. Так, анализ конкурентов позволяет выявлять сильные и слабые стороны конкурентов, а так же определяет дальнейшие действия отеля по удержанию своей конкурентной позиции.

Ключевые слова и словосочетания: конкуренция, гостиничный бизнес, оценка конкурентоспособности, анализ конкурентов.

Assessment of the competitiveness of the hotel «Avanta» in the market of business hotels in Vladivostok

Shulgina Mariya Aleksandrovna,
bachelor of the 4th year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Rudenko Lyudmila Lazarevna,
Candidate of Technical Sciences, associate professor, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Doing business in the hotel industry characterized by a high degree of competition. Analysis of the nearest competitor plays an important role in the development of the hotel. So, competitor analysis allows identifying the strengths and weaknesses of competitors, as well as determining the next steps of the hotel to retain its competitive position.

Keywords: competition, hospitality, competitiveness assessment, competitor analysis.

Конкуренция представляет собой соперничество в какой-либо сфере между отдельными юридическими или физическими лицами, заинтересованными в достижении одной и той же цели.

Так, в современных условиях ведения бизнеса анализ конкурентов позволяет:

- своевременно выявлять сильные и слабые стороны конкурентов;
- своевременно обеспечивать информацией о конкурентах своих сотрудников, с целью их мотивации;
- повышать конкурентоспособность и эффективность предприятия в целом;
- "защищать" и расширять позиции предприятия на рынке.

Для того чтобы определить конкурентоспособность ГРК "Аванта" на рынке, необходимо выявить ближайших конкурентов гостиницы. Все проводимые нами исследования являются кабинетными, все использованные данные являются вторичными и представлены в открытом доступе на порталах booking.com, tripadvisor.ru и на сайтах исследуемых гостиниц. Для определения ближайших конкурентов ГРК "Аванта", на основании данных таблицы 1, была построена позиционная карта рынка бизнес-отелей г. Владивостока. Для построения позиционной карты было выбрано два особо значимых критерия – цена и месторасположение [1].

Цена – является самым важным моментом в определении ближайших конкурентов гостиниц бизнес-класса, так как невозможно сравнивать гостиницу, позиционирующую себя как гостиница класса люкс с гостиницей эконом класса. Месторасположение гостиницы также важно для бизнес клиента.

При построении позиционной карты бизнес-отелей г. Владивостока, по указанным выше критериям, была использована балльная шкала, которая представлена в таблице 1.

Таблица 1

Балльная шкала оценки бизнес-отелей

Цена	Месторасположение
до 3 тыс. - 5б.	0 км-5б.
от 3 тыс. до 4 - 4б.	от 1 до 2,5 - 4б.
от 4тыс. До 5 тыс. - 3б.	от 2,5 до 4 - 3б.
от 5 до 6,5 - 2б.	от 4 до 5,5 - 2б.
от 6,5 тыс. - 1б.	от 5,5 - 1б.

На основании данных, представленных в таблице 1, проранжируем информацию о бизнес-отелях согласно балльной оценке. Для этого нами отобраны известные в городе гостиницы, предлагающие бизнес-услуги. Распределение балльной оценки по отелям представлено в таблице 2.

Таблица 2

Распределение отелей по цене и соответствующим баллам

Название	Средняя цена, руб.	Баллы цена	Расстояние от центра, км	Баллы расстояние
ВГУЭС	2800	5	2	4
Островок	3000	5	4,2	2
А. залив	3400	4	5,5	2
Жемчужина	4110	3	5,5	2
Экватор	4800	3	5	2
Астория	5000	2	2,5	4
Приморье	5000	2	3	3

Гавань	5150	2	7,3	1
Акфес-Сейло	5230	2	2,1	4
Меридиан	5300	2	4,3	2
Владивосток	5800	2	1	4
Влад Мотор Инн	5800	2	11,4	1
Аванта	6390	2	2,5	4
Версаль	8000	1	0	5

Для большей наглядности представим данные таблицы 2, на рисунке 1 в виде графического изображения позиционной карты рынка бизнес-отелей г. Владивостока.

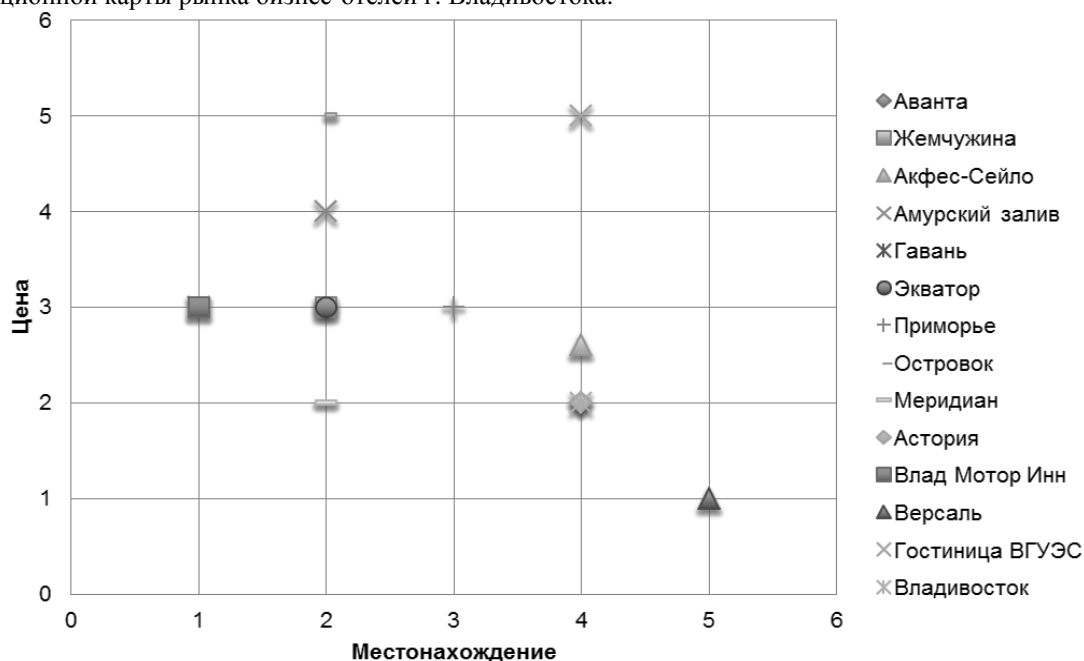


Рисунок 1 – Позиционная карта рынка бизнес-отелей Владивостока

Графическое представление позиционной карты рынка на рис.1 показывает, что ближайшими конкурентами гостиницы "Аванта" являются недавно открывшаяся гостиница «Астория» и гостиница «Азимут» Владивосток.

В таблице 3 приведена сравнительная характеристика конкурирующих гостиниц [2,3].

Таблица 3

Сравнительная характеристика гостиниц

Гостиницы	Аванта	Астория	Владивосток
Факторы, характеризующие гостиницу			
Местонахождение	2,5 км от центра	2,5 км от центра	2 км от центра
Номерной фонд	84	113	378
Текучесть кадров	Отсутствует	Отсутствует	Высокая
Контингент гостей	Бизнес	Бизнес, отдых	Бизнес, семейные, отдых
Наличие сайта	Да	Нет	Да
Факторы, характеризующие производство и оказание услуг			
Средняя цена за номер, руб.	5200	5000	4900
Min/max цена за номер	3500/14000	3500/9000	4600/6200
Ассортимент доп. услуг	Широкий	Низкий	Средний
Факторы, характеризующие маркетинговую политику			
Реклама	Достаточная	Недостаточная	Достаточная

Как видно из таблицы 3, сравниваемые гостиницы находятся примерно в одном ценовом диапазоне и каждая из гостиниц ориентирована на бизнес сегмент потребителей. Наибольшим номерным фондом обладает гостиница Азимут Владивосток - 378 номеров, гостиница "Аванта" занимает третью позицию - 84 номера. Так же необходимо сравнить спектр предоставляемых гостиницами услуг. Сравнительный анализ представлен в таблице 4.

Таблица 4

Сравнение спектра дополнительных услуг гостиниц

№ п/п	Дополнительные услуги	Аванта	Астория	Владивосток
1	Предоставление доп.кроватьей	+	-	+
2	wi-fi	+	+	+
3	Парковка	+	+	+
4	Завтраки	+	+	+
5	Сейф в номере	+	+	+
6	Лифт	+	+	+
7	Доставка прессы	+	+	+
8	Экскурсионное бюро	-	+	-
9	Размещение животных	+	-	-
10	Фитнес-центр	+	-	-
11	Ресторан/бар	+	+	+
12	Roomservis	+	+	+
13	Сувенирный магазин	+	-	+
14	Прокат автомобилей	+	+	+
15	Трансфер	+	+	+
16	Упаковочные ланчи	+	+	-
17	Конференц-зал	+	+	+
18	Факс/ксерокопирование	+	+	+
19	Встреча в аэропорту	+	+	+
20	Мед.центр	+	-	-
21	Прачечная	+	+	+
22	Парикмахерская/ салон красоты	-	-	+
Итого		20	16	17

Из таблицы 4 видно, что по спектру предоставляемых дополнительных услуг лидирует гостиница "Аванта", второе место занимает гостиница "Азимут" корпус Владивосток, на последнем месте находится гостиница "Астория". В таблице 5 приводится оценка конкурирующих гостиниц методом взвешенных коэффициентов. Для данной оценки использовалась пяти бальная шкала. Все данные, используемые, при оценке являются вторичными и находятся в свободном доступе.

Таблица 5

Оценка конкурентоспособности ГРК «Аванта»

Критерии конкурентоспособности	Уд. вес критерия	Аванта		Астория		Владивосток	
		балл	оценка	балл	оценка	Балл	Оценка
Номерной фонд	0,1	4	0,40	5	0,50	5	0,50
Месторасположение	0,2	3	0,60	4	0,80	5	1,00
Стоимость услуг	0,1	3	0,30	4	0,40	5	0,50
Ассортимент дополнительных услуг	0,2	5	1,00	3	0,60	4	0,80
Услуги питания	0,1	4	0,40	5	0,50	4	0,40
Качество обслуживания	0,2	5	1,00	5	1,00	4	0,80
Продвижение услуг	0,1	4	0,40	3	0,30	5	0,50
Итого:	1		4,10		4,10		4,50

Согласно данным таблицы 5, гостиница «Аванта» получила оценку 4,1 балла из 5 возможных. Это является достаточно хорошим результатом. Гостиница «Аванта» отстает от своего главного конкурента гостиницы «Азимут Владивосток» на 0,4 балла. Это связано с тем, что гостиница «Владивосток» в мае этого года открылась после реконструкции, у нее полностью обновлен номерной фонд, а так же более удачное месторасположение относительно рельефа города и данная гостиница использует все каналы продвижения своего продукта в полной мере (печатная реклама, Интернет-маркетинг, SMM). Гостиница «Астория» получила, как и гостиница «Аванта» 4,1 балл. Это можно объяснить тем, что гостиница введена в эксплуатацию недавно, имеет абсолютно новый номерной фонд, гостиница только завоевывает свое имя на рынке услуг г. Владивостока.

Гостиница «Аванта» уступает своему ближайшему конкуренту в цене и в недостаточно удобном месте расположения отеля. Рассмотрим, может ли руководство гостиницы компенсировать данные недостатки за счет улучшения других факторов. Для этого нами использован метод корреляционного анализа. В таблице 6 представлен расчет парных коэффициентов корреляции. Данный коэффициент позволяет выявить зависимость одних факторов от других. Если коэффициент корреляции выше 0,5 – наблюдается сильная зависимость между факторами, если коэффициент имеет отрицательное значение, то зависимость обратная.

Расчет парных коэффициентов корреляции

	Номерной фонд	Месторасположение	Стоимость услуг	Ассортимент доп. услуг	Услуги питания	Качество обслуживания	Продвижение услуг
Номерной фонд	1,00	0,85	0,94	-0,67	0,85	0,64	0,30
Месторасположение	0,85	1,00	0,95	-0,32	0,50	0,43	0,71
Стоимость услуг	0,94	0,95	1,00	-0,60	0,63	0,40	0,45
Ассортимент доп. услуг	-0,67	-0,32	-0,60	1,00	-0,63	-0,13	0,45
Услуги питания	0,85	0,50	0,63	-0,63	1,00	0,45	0,00
Качество обслуживания	0,64	0,43	0,40	-0,13	0,85	1,00	0,30
Продвижение услуг	0,30	0,81	0,45	0,45	0,00	0,30	1,00

Данные таблицы 6 позволили провести более полный анализ конкурентоспособности гостиницы на рынке услуг, а так же выявить подходы к компенсации тех или иных недостатков. Исходя из результатов таблицы 6, можно сделать вывод:

- стоимость услуг можно компенсировать в наибольшей степени хорошим состоянием номерного фонда (коэффициент – 0,94), а так же удобным месторасположением гостиницы

- у отеля «Аванта» не совсем удачное месторасположение, но данный фактор можно компенсировать качественным состоянием номерного фонда гостиницы, доступной стоимостью номеров (скидки, акции) и хорошей рекламой отеля.

Таким образом, гостинице «Аванта», для того чтобы удерживать свои конкурентные позиции на рынке, необходимо, в первую очередь, обратить внимание на состояние номерного фонда, на стоимость предоставляемых услуг (разработать бонусную программу для постоянных клиентов), а также использовать для продвижения своих услуг новые методы.

1. Баумгартен Л.В. Управление качеством в туризме : учебник для студ. высш. учеб. заведений/ Л.В. Баумгартен. – М.: Издательский центр «Академия», 2010. — 304 с.

2. Система бронирования отелей онлайн Booking.com [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.booking.com/index.ru.html>

3. Система бронирования отелей онлайн tripadvisor.ru [электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.tripadvisor.ru>

УДК 379.85

Проблемы интеркультурной адаптации иностранных студентов в студенческом городке ВГУЭС

Щербатова Людмила Николаевна,
бакалавр 4 курса, кафедра туризма и гостинично-ресторанного бизнеса
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

Россия, Владивосток
E-mail: milada_1992@mail.ru; тел. +79146767197
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В современном развивающемся мире интенсивно налаживаются межгосударственные образовательные контакты, увеличивается количество молодых людей, желающих получить образование в другой стране. В такой ситуации все более актуальной становится проблема социальной адаптации и межкультурного взаимодействия иностранных студентов, обучающихся в российских ВУЗах. Данная статья посвящена проблемам интеркультурной адаптации иностранных студентов ВГУЭС.

Ключевые слова и словосочетания: интеркультурная адаптация, иностранные студенты ВГУЭС, опрос.

Problems of intercultural adaptation of foreign students on campus VSUES

Shcherbatova Lyudmila Nikolaevna,
bachelor of the 4th year, tourism and hotel and restaurant business department
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

In today's rapidly developing world interstate educational contacts are improving, an increasing number of young people wish to study in another country. In such situation it is becoming increasingly urgent problem of social adaptation and intercultural interaction of foreign students to study in Russian universities. This article deals with the problems of intercultural adaptation of foreign students VSUES.

Keywords: *intercultural adaptation, foreign students of VSUES, poll.*

Целью исследования является разработка предложений по совершенствованию системы адаптации иностранных студентов во ВГУЭС.

Межкультурная коммуникация по своей сути представляет собой общение людей различных культур. Однако в процессе межкультурной коммуникации могут возникать определенные сложности, что связано в первую очередь с различием именно в культурах людей. В этих условиях важна роль адаптации к новой культуре [2].

В условиях межкультурных отношений вопросы адаптации рассматриваются, прежде всего, с социальной и психологической точки зрения (таблица 1).

Таблица 1

Виды адаптации в межкультурных отношениях

Виды адаптации	Краткая характеристика
Социальная	- представляет собой явление активного приспособления личности либо социальной группы к изменениям в социальном окружении.
Аккультурация	- обозначает процесс и результат влияния разных культур друг на друга, при котором все или часть представителей одной культуры перенимают нормы, ценности и традиции другой культуры.
Психологическая	- предполагает формирование личностью психологического комфорта в условиях новой культурной среды, а социальная адаптация заключается в умении свободно ориентироваться в новой культуре

Таким образом, полная адаптация к новой культуре происходит в тот момент, когда все три составляющие адаптации полностью сбалансированы.

ВГУЭС согласно данным за 2014 год сотрудничает почти с 60 иностранными ВУЗами из 13 стран мира. В университете реализована целая серия международных проектов, которые позволяют подготавливать специалистов по различным направлениям образования. Большинство иностранных студентов, обучающихся во ВГУЭС, являются представителями Китайской Народной Республики, что вполне объясняется современными тенденциями на мировом рынке [1].

Доля иностранных студентов в общем контингенте студентов университета в 2013 году составила 4,2 %, что превышает среднее значение не только по региональным ВУЗам Российской Федерации.

Следует отметить, что в общежитиях головного ВУЗа ВГУЭС проживает достаточно большое число иностранных студентов.

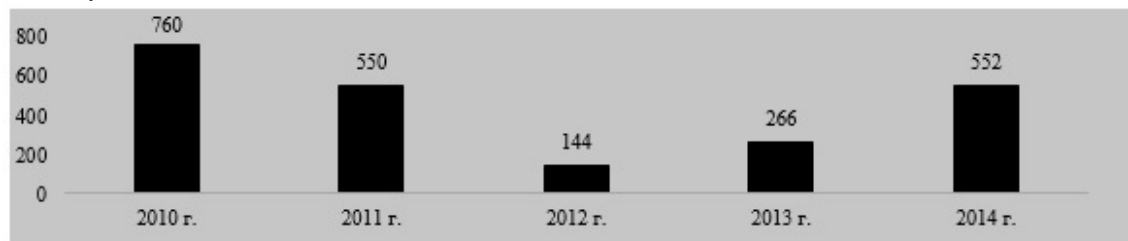


Рисунок 1 – Динамика иностранных студентов, проживающих в общежитиях головного ВУЗа ВГУЭС, 2009-2014 гг.

На рисунке 1 можно увидеть, что динамика численности иностранных студентов достаточно неравномерная. Если в 2010 году количество иностранных студентов, проживающих в общежитии головного ВУЗа составляло 760 человек (преимущественно китайцы), то в 2012 году количество студентов сократилось до 144, что можно объяснить открытием ДВФУ и увеличившимся потоком иностранных студентов в новый ВУЗ. Однако в 2014 году количество иностранных студентов, проживающих в общежитиях головного ВУЗа, вернулось

на уровень 2011 года, следовательно, возникает необходимость в изучении условий их адаптации к российской культуре.

Всеми вопросами, связанными с поступлением иностранных студентов во ВГУЭС, занимается Управление международной и культурной деятельности (далее – УМКД), Студенческий офис, Центр Молодежной Политики и Студенческих Объединений (ЦМППиСО) и Кафедра Русского языка Института иностранных языков.

Процедура поступления во ВГУЭС иностранных студентов представлена несколькими этапами:

- визовое приглашение;
- оформление учебной (студенческой) визы;
- прибытие в Россию;
- заключение договора на обучение;
- оплата расходов.

Большинством вопросов при организации поступления иностранных студентов занимается Протокольный отдел УМКД ВГУЭС. Адаптационная программа ВГУЭС достаточно обширна. Подразделения, занимающиеся вопросами иностранных студентов, проводят такие мероприятия, как: «Неделя Национальных культур», международный интернет-конкурс сочинений по русскому языку, в котором принимают участие студенты из Тайваня и КНР, летняя языковая школа русского языка.

Для изучения проблем интеркультурной адаптации иностранных студентов был проведен опрос, для чего была составлена специальная анкета, состоящая из 13 вопросов, позволяющие понять, в чем основные сложности адаптации иностранных студентов, а что нравится в России, ВУЗе и в студенческом городке ВГУЭС.

Проанализировав результаты опросов, можно сделать следующие выводы:

- большинство иностранных студентов, обучающихся во ВГУЭС, приехали из Китая;
- информацию о ВУЗе иностранные студенты узнавали в основном из Интернета, некоторые из студентов получили информацию от родственников или друзей;
- уровень знаний русского языка у иностранных студентов является средним;
- иностранным студентам требуется увеличение разговорной практики, а, следовательно, количество контактов с российскими студентами необходимо увеличивать и в свободное от учебы время;
- иностранным студентам сложно привыкнуть к русскому языку, а также к погодным условиям и отношению окружающих;
- у студентов возникают сложности в учебе и в общении с другими людьми, что в первую очередь основано на низком уровне знаний русского языка.

Последними вопросами в анкете являются вопросы о предложениях иностранными студентами возможности улучшить их жизнь во ВГУЭС и России.

Опрошенные иностранные студенты предлагают:

- предоставлять им больше возможностей находиться в русской языковой среде, к примеру, размещать их в общежитиях вместе с русскими студентами или выделять большее количество учебных часов на языковую подготовку;
- организовывать дополнительные курсы русского языка;
- многие считают, что им также необходима более основательная довузовская подготовка по истории и культуре России, математике, физике, химии, биологии, иностранным языкам, информатике.

Одной из выявленных проблем в системе адаптации иностранных студентов является отсутствие согласованности между подразделениями по вопросам адаптационных мероприятий. Например, могут пересекаться даты мероприятий, или вообще пересекаться по времени с занятиями.

Для полной согласованности необходимо формирование координационного центра, который будет как раз отвечать за всю работу с иностранными студентами и их адаптацией. Основой такого центра может послужить УМКД, однако в его деятельность необходимо добавить отдел по координации адаптации иностранных студентов. Данный отдел позволит улучшить внутренние коммуникации между различными подразделениями, разрабатывающими адаптационные программы. Так как главной проблемой иностранных студентов является отсутствие навыков грамотного общения на русском языке, нами предлагается целый ряд мероприятий (рисунок 2).



Рисунок 2 – Виды адаптационных мероприятий для иностранных студентов ВГУЭС

В качестве адаптационных мероприятий можно предложить следующие:

- проведение русскими студентами экскурсий по г. Владивостоку. Суть данного предложения заключается в следующем: русские студенты кафедры туризма и гостинично-ресторанного бизнеса организуют и проводят экскурсии для иностранных студентов по г. Владивостоку и Приморскому краю.
- мастер-класс «Русская буква». Обучения письму пером, а не кистью.
- мастер-классы «Русская песня». Изучение особенностей традиционных русских песен.
- проведение «Толерантного футбола». Суть данного предложения заключается в следующем: проводятся дружеские матчи между русскими студентами и студентами – иностранцами.

Таким образом, предлагаемые мероприятия позволят обеспечить более качественную адаптацию иностранных студентов в русское сообщество, а также повысят заинтересованность иностранных студентов в обучении во ВГУЭС и создадут конкуренцию образовательных услуг на межрегиональном рынке стран АТР.

1 Официальный сайт ВГУЭС. [Электронный ресурс] URL: <http://www.vvsu.ru/about/>

2 Стефаненко Т.Г. Этнопсихология. / Т.Г. Стефаненко. - М.: Аспект-Пресс, 2003. -368с.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

УДК 316.354:351/354

Кадровый потенциал организаций индустрии развлечений

Акишева Анастасия Валерьевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: AAV.Lisichica@mail.ru, тел.: +79244221513
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Грицан Диана Геннадьевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: coffeelatte_94@mail.ru, тел.: +79673891485
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье рассмотрена специфика работы с персоналом в организациях сферы отдыха и развлечений. Выделены группы предприятий, относимые к сфере развлечений. Выявлен продукт сферы отдыха и развлечений и его необходимость для развития человека в современных условиях. Также обозначены особенности персонала, работающего в данной сфере и особенности их управления.

Ключевые слова и словосочетания: *сфера отдыха, индустрия досуга и развлечений, персонал, человеческий труд, управление персоналом.*

Human resource capacity of organizations of the entertainment industry

Akischeva Anastasiya Valerevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University Economics and Service
Russia. Vladivostok

Grican Diana Gennadevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article deals with the specifics of work with the staff in the organizations of recreation and entertainment. Groups of companies, belonging to the field of entertainment. Identified product of recreation and entertainment and the need for human development in modern conditions. The same features are designated staff working in this area and particularly their management.

Keywords: *the field of recreation, leisure and entertainment industry, staff, human labor, personnel management.*

Современное общество характеризуется потребительским стилем жизни, который стимулирует трату денег и времени не только на обеспечение жизненно-необходимых потребностей, но и на получение посредствам развлечений удовольствия и эмоциональных впечатлений.

Сидорчук Р.Р., Кондратофф М.А. отмечают, что довольство качеством отдыха и развлечений, их доступность считаются индикаторами социального положения общества и отдельных его представителей, а также показателями развития экономики государства в целом и её социальной сферы в частности. Кроме того, от эффективного развития сферы отдыха и развлечений зависит не только развитие малого и среднего бизнеса, но и структура общественного производства; уровень занятости населения; общая инвестиционная привлекательность страны и регионов [4].

В понятие индустрии развлечений включена любая досуговая деятельность, предполагающая физическую, эмоциональную или интеллектуальную активность субъекта, направленную на получение удовольствия и впечатлений. Развлечения обеспечивают поступление извне дополнительных эмоций, энергии, отвлекают от обыденных мыслей и переживаний.

Стальная В.А. предлагает рассматривать в качестве продукта индустрии не только удовольствие, впечатление, получаемые посредством развлечения и являющийся предметом обмена на развлекательном рынке, но и услуги и товары, достаточные для удовлетворения потребностей в процессе и в целях развлечения [5].

В результате мы приходим к выводу, что широкий спектр современных способов и форм развлечений определяет разнообразие организаций, отличающихся своей функциональной направленностью. В частности можно выделить следующие группы предприятий индустрии развлечений:

1. Предприятия, значительную долю стоимости которых составляет стоимость объектов коммерческой недвижимости, таких как кинотеатры, музеи, гольф-клубы, бильярдные, боулинги, аквапарки, ночные клубы, спортивные и оздоровительные центры, роллердромы, катки и пр. В этом случае основным источником дохода является сама инфраструктура, например бассейн или тренажерный зал.

2. Предприятия сервиса, обеспечивающие комфортабельный отдых – кафе, бары, рестораны, туристические агентства, спа-салоны и т.д. В этом случае источник дохода зависит в равной степени и от инфраструктуры и от человеческого фактора, например, массажный кабинет будет бесполезен без высокопрофессионального массажиста или суши-бар не будет пользоваться популярностью без шеф-повара профессионала.

3. Предприятия, значительную долю стоимости которых составляет человеческий капитал: большинство направлений шоу-бизнеса, экскурсионные бюро, творческие мастерские, цирковые, балетные, театральные труппы, предприятия по организации праздничных мероприятий. В этом случае основной источник дохода человек-профессионал, например эстрадная «звезда» может с успехом дать концерт и в концертном зале и на спортивном стадионе.

4. Предприятия промышленности, выпускающие соответствующее оборудование и инвентарь для обеспечения развлекательного сектора, например, товары для активного отдыха и спорта, товары для самостоятельных развлечений (хобби) и т.д.

При этом необходимо отметить, что в последние годы наблюдается тенденция укрупнения объектов развлекательной индустрии, открытие крупных развлекательных комплексов, оснащенных современным оборудованием. Современные развлекательные центры редко останавливаются на одном направлении, и, как правило, в основе их предложения лежит комплекс развлечений и ряд сопутствующих услуг: питание, размещение, розничная торговля сувенирной продукцией и т.д. Можно предположить, что объединение различных предприятий индустрии развлечений в развлекательные комплексы весьма целесообразно с позиции рациональной траты свободного времени. Ведь для того, чтобы посетить несколько разных мероприятий за один день необходимо преодолеть определенные расстояния, потратив время на перемещение, соответственно размещение разнотипных мероприятий на одной территории, позволяет конвертировать сэкономленное на перемещении время в доход развлекательных организаций.

Интересен подход к пониманию и классификации свободного времени у Матюшенко Н.С., которая определяет свободное время как часть внерабочего времени, остающегося у человека после выполнения непреложных, необходимых непроектных обязанностей, которым субъект располагает самостоятельно, исходя из своих личных интересов и потребностей в соответствии со своими идеалами, жизненной позицией и нравственными установками. В свободное время человек осуществляет самоцельную деятельность без принуждения как внешнего (со стороны общества), так и внутреннего (осознанной необходимости). Свободное время – специфическая нематериальная форма богатства каждого человека. Незаполненное свободное время (отдых, ничегонеделание, праздность) – часть свободного времени человека, не занятая какими-либо действиями. Заполненное свободное время (досуг) – часть свободного времени человека, организованного определенным образом для удовлетворения своих потребностей в досуге и развлечениях [2].

Таким образом, деятельность организаций индустрии досуга и развлечений направлена на удовлетворение потребностей людей, которые у них появляются в период заполненного свободного времени. При этом рыночное положение предприятия любой сферы деятельности обеспечивается уровнем его конкурентоспособно-

сти, которая формируется конкурентным потенциалом предприятия и рациональностью выбранной стратегии управления.

Под конкурентным потенциалом организации развлечений Орлова Е.П. понимает совокупность имеющихся ресурсов, рациональных способов их использования, которые обеспечивают способность организации успешно функционировать в конкурентной среде и обеспечивают достижение высоких финансовых результатов [3].

Чтобы деятельность организации была конкурентоспособной и управляемой, необходимо, прежде всего, регламентировать деятельность персонала. Для повышения зрелости бизнеса и уменьшения конфликтных ситуаций необходимо установить четкий порядок распределения обязанностей и ответственности - т.е. регламентировать деятельность. Хотя хороший руководитель может и эффективно управлять пятью-семью заместителями и вдохновлять своим энтузиазмом человек десять ключевых специалистов, но если не установлен четкий порядок распределения обязанностей и ответственности, управленческие воздействия остаются неформальными, полномочия и ответственность фиксируются на уровне устных поручений и всегда есть возможность воспользоваться недоговоренностями, кроме того неопределенные области будут постоянно создавать конфликтные ситуации или ошибки [6].

Ситуация с управляемостью персонала относительно сферы развлечений особенно остро встает в тех случаях, когда речь идет о предприятиях, значительную долю стоимости которых составляет человеческий капитал. Ведь в этом случае человеческий труд приобретает такое значение, при котором само существование единого организационно - экономического механизма ставится в прямую зависимость от количества и от качества самого труда. Основная часть работников таких предприятий работают непосредственно в контактной зоне. При этом сотрудники должны действовать по строго определенному алгоритму и придерживаться определенных правил поведения. От уровня профессионализма именно этих сотрудников зависит желание клиентов приобретать у данной компании товары или услуги, и, следовательно, её прибыль. Однако нельзя игнорировать тот факт, что на рынке труда наблюдается дефицит специалистов хорошо знакомых со спецификой работы в индустрии развлечений.

Среди основных причин кадрового дефицита HR-специалисты отмечают низкую квалификацию соискателей в сочетании с их чрезмерно завышенными амбициями и зарплатными ожиданиями. Однако из числа причин кадрового дефицита нельзя исключать и действительно низкий уровень оплаты труда на некоторых предприятиях [7]. В этом случае кадровый дефицит проявляет себя в форме высокой текучести кадров, что довольно характерно для обслуживающего персонала в индустрии развлечений. Чаще всего работники в данной сфере - новички, поэтому очень важно уделять внимание обучению персонала, от качества и профессионализма которого зависит работа всей организации, ее имидж, а так же взаимодействие и взаимоотношение с клиентами. К сожалению, менеджеры рассматривают персонал как инструмент зарабатывания денег. Но научить персонал правильно работать с клиентами – это всего лишь полдела. Более важная задача — мотивировать персонал на выполнение требуемых от него действий [1].

Итак, был проведен анализ кадрового потенциала на примере детского развлекательного центра ООО «Остров сокровищ», где персонал занимает важное место и является основным источником получения дохода. В ходе анализа, были выявлены следующие проблемы:

1. Высокая текучесть кадров среди персонала, работающего непосредственно в контактной зоне.
2. Низкоквалифицированный персонал, что ведет к снижению качества предоставления услуг. Это свидетельствует о плохом подборе персонала.
3. Отсутствие должностной инструкции для данной категории работников, что может повлечь за собой ряд негативных для предприятия последствий.

Выделенные проблемы отрицательно сказываются на отборе претендентов, так как отсутствует определенная система критериев, что порой ведет к неверным решениям при наборе; не имея разработанного портрета идеального работника, HR-менеджер ориентируется на свое личное мнение, что отрицательно сказывается на самом качестве отбора претендентов; увеличивается вероятность возложения обязанностей на работника не установленных настоящим договором.

Для дальнейшего развития и эффективной работы в обследованной организации необходимо разработать должностную инструкцию для персонала контактной зоны, эта мера необходима, так как должностная инструкция будет способствовать достижению таких целей, как рациональное разделение труда, правильный подбор кадров, их расстановка и использование. А так же непосредственно усовершенствовать сами процедуры подбора персонала. То есть, необходимо разработать требования и критерии, по которым будут отбираться претенденты на ту или иную должность. Это поможет свести к минимуму влияние субъективного мнения человека, принимающего решение о подборе персонала.

По результатам проведенного анализа можно сделать вывод, что основной эффект от внедрения предложенных рекомендаций призван обеспечить использование сильных сторон предприятия для повышения эффективности его функционирования.

Эффективность управления организацией определяется эффективностью функционирования и использования каждого элемента управления - их умением творчески подходить к решению конкретных проблем управления, критерии эффективности находятся в тесной связи с целями фирмы. Специфика управления заключается в том, что разработка целей является функцией самого управления, а их реализация осуществляется

в рамках управляемого объекта. Таким образом, персонал организации сегодня является наиважнейшим ресурсом и совместно с другими ресурсами позволяет достичь наилучших результатов.

1. Белевцев В. Развлекательные центры: настоящее и будущее в условиях мирового финансового кризиса / В. Белевцев // Информационно – рекламный журнал «Аттракционы и Развлечения». – 2009. - № 6. – С. 42-45.
2. Матющенко Н.С. Методологические вопросы изучения свободного времени как основы развития индустрии досуга и развлечений / Н.С. Матющенко// Известия сочинского государственного университета. – 2013. - № 1(23). – С. 54-59.
3. Орлова Е.П. Разработка бизнес-модели управления предприятием сферы развлечений / Е.П. Орлова. // Известия тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. – 2014. - № 4-1. – С. 275-281.
4. Сидорчук Р.Р. Роль маркетинга в формировании инвестиционной привлекательности коммерческих объектов в сфере отдыха и развлечений / Р.Р. Сидорчук, М.А. Кондратофф // Инициативы XXI века. – 2014. - №1. – С. 10-12.
5. Стальная В.А. Индустрия развлечений в мировой экономике: современные тенденции и перспективы развития / В.А. Стальная // Российский внешнеэкономический вестник. – 2009. - № 2. – С. 17-24.
6. Якимова З.В., Фисенко И.Д. Регламентация системы управления персоналом. Сборник докладов третьей межрегиональной научно-практической конференции «Управление персоналом: как привлечь, удержать и мотивировать ценных сотрудников» 11-12 декабря 2012 г. – Великий Новгород: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2012. С. 66-70. <http://www.in-nov.ru/doc/conf-pers-nov-2012.pdf>
7. Якимова З.В., Вакулич Ю.Е. Феномен кадрового дефицита: Характерные признаки, причины возникновения, последствия. Сборник докладов третьей межрегиональной научно-практической конференции «Управление персоналом: как привлечь, удержать и мотивировать ценных сотрудников» 11-12 декабря 2012 г. – Великий Новгород: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2012. С. 133-137. <http://www.in-nov.ru/doc/conf-pers-nov-2012.pdf>

УДК: 65.014.12

Разработка стратегии управления персоналом ООО Рамзай-ДВ, город Артем

Алексеевко Сергей Олегович,
специалист 5 курса, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка
E-mail: mvp_200@bk.ru; тел.: +79841529196
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692900

Костикова Олеся Николаевна,
доцент, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка
E-mail: nfvsu@nakhodka.vvsu.ru; тел. +74236629608
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692900

На сегодняшний день производительность сотрудников компании является основным производительным механизмом ее конкурентно способности. Добиться оптимального взаимодействия человека и организации, а также их взаимоотношения с внешней средой позволяет стратегическое управление. Разработка стратегии управления персоналом обеспечивает логику, четкость и исполнение конкретных мероприятий, является условием эффективной деятельности предприятия.

Ключевые слова: стратегия управления персоналом, квалифицированные кадры, мотивация, социально-психологический климат, работники, трудовой потенциал, стимул, кадровая политика.

Development of the strategy of personnel management in LTD Ramsay-DV, Artem city

Alekseenko Sergei Olegovich,
specialist of the 5th year, Department of management and Economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

Kostikova Olesya Nikolaevna,

To date, the performance of employees is the main productive mechanism of its competitive ability. To achieve the optimal interaction between people and organizations and their relationships with the external environment allows strategic management. The development of the strategy of personnel management provides the logic, clarity and execution of specific activities is a condition of effective activity of the enterprise.

Keywords: HR strategy, skills, motivation, socio-psychological climate, workers, labor potential, incentive, personnel policy

Стратегия управления персоналом является одной из приоритетных путей по формированию конкурентоспособного высокопрофессионального кадрового состава предприятия, который способен достичь принятые долгосрочные цели и реализацию общей стратегии предприятия. К стратегии относится система методов и средств управления персоналом предприятия для реализации его кадровой политики.

Главными особенностями стратегии управления персоналом являются:

- ее долгосрочная направленность, так как это связано с изменением социально-психологического климата в коллективе, мотивационными стимулами, структурой персонала, а также изменением всей кадровой политики предприятия, что требует длительных усилий;

- взаимодействие на стратегию управления персонала внешней и внутренней среды, так как данное взаимодействие может существенно оказать влияние на изменение стратегии предприятия, что может привести к кардинальным изменениям в составе и структуре персонала, а также стиля и методов управления.

Сформированная стратегия управления персоналом предприятия дает возможность связать большое количество сторон управления персоналом, чтобы оптимизировать их влияние на работников предприятия, в первую очередь на их мотивацию и квалификацию [1]. К стратегическим задачам управления персоналом ООО «Рамзай-ДВ» относятся следующие: обеспеченность в потребности персонала, квалификационно-профессиональными кадрами, карьерный рост и эффективное использование трудового потенциала. Формирование эффективной стратегии управления персоналом в первую очередь зависит от качественных и количественных параметров трудового потенциала ООО «Рамзай-ДВ» [2].

В таблице 1 представлены качественные параметры трудового потенциала ООО «Рамзай-ДВ» - изменение состава кадров по полу, возрасту, стажу работы, квалификации.

Таблица 1

Характеристика работающих ООО «Рамзай-ДВ»

Число работающих на конец отчетного года		2012	2013	2014	изменения
		53	53	52	
Пол	мужчины	47	47	45	-2
	женщины	6	6	7	1
Возраст	до 39 лет	28	27	27	-1
	40-59 лет	16	18	19	3
	60 лет и старше	9	8	6	-3
Стаж работы	До 3 лет включительно	16	16	18	2
	3-6 лет	24	25	25	1
	более 7 лет	13	12	9	-4
Квалификация кадров	высшее образование	6	7	7	1
	среднетехническое образование	11	12	12	1
	имеющие сертификаты, свидетельства по специальности	8	9	10	2
	имеющие удостоверения по классности	21	22	22	1
	удельный вес персонала, имеющего квалификационные категории (%)	86,8	94,3	98,1	11,3

По данным таблицы видно, что коллектив ООО «Рамзай-ДВ» в основном состоит из мужчин. В структуре состава работающих преобладают лица трудоспособного возраста со стажем работы от 1 и до 6 лет. Доля молодых работников предприятия (до 40 лет) составляет примерно 45% от всего персонала. Доля сотрудников пенсионного возраста составила около 15% и наблюдается ее снижение. Уровень квалификации кадров достаточно высок. Численность работников, имеющих высшее профессиональное образование, составляет 7 человек

– это весь руководящий состав и начальники подразделений.

Одним из условий эффективного функционирования производства является профессиональный уровень рабочих. Практически все водители имеют высокую классность вождения, а рабочие ремонтного производства – высокие разряды по совмещенным специальностям. В настоящее время в ООО «Рамзай-ДВ» слажено работает работоспособный трудовой коллектив, имеющий богатый профессиональный и практический опыт.

Отбор и обеспеченность кадрами на предприятии осуществляется по договору с кадровым агентством «Ваше право». Агентство, зная требования, предъявляемые ООО «Рамзай-ДВ» к кандидатам, проводит жесткий отбор претендентов для транспортной компании. В настоящее время ООО «Рамзай-ДВ» полностью обеспечено квалифицированными кадрами. В компании приветствуется замещение кадров на случай временной нетрудоспособности или ухода в отпуск. В компании проводится эффективное оперативное управление производственным процессом. Также имеется в полном объеме информационно-документационная база, в которой имеются нормы, нормативы, информация, которая позволяет планировать и контролировать технологические процессы. В компании еженедельно проводятся производственные совещания и планёрки [3].

Одним из важнейших условий эффективной деятельности персонала в транспортной компании ООО «Рамзай-ДВ» является уровень доходов работников. На рисунке 1 приведена динамика доходов работников компании.

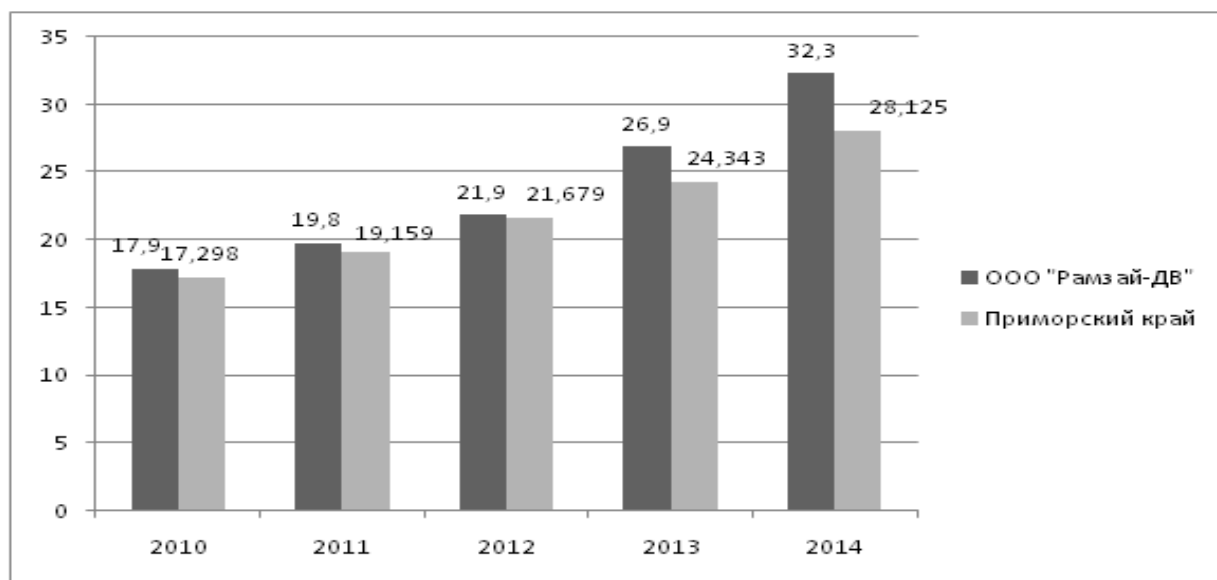


Рисунок 1 – Динамика доходов работников компании

На рисунке видно динамика доходов работников Приморского Края и компании ООО «Рамзай-ДВ». Темп роста доходов компании с 2010 года по 2014 значительно вырос с 17,9% до 32,3% что показывает развитие компании в финансовом плане. На 2014 год этот показатель компании значительно выше показателя по Приморскому Краю.

Стратегическое управление персоналом транспортной компании ООО «Рамзай-ДВ» показывает умелое соединение экономических целей предприятия, эффективного руководства, позитивного социально-психологического климата в компании, потребностей и интересов персонала [4].

В настоящее время созданы все условия для успешного залога достижения стратегических целей между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов.

Кадровая стратегия транспортной компании учитывает:

- планирование оптимального состава трудового коллектива;
- набор работников соответствующих профессии и квалификации;
- материальное стимулирование работников компании;
- развитие персонала – обучение и подготовку, а также мотивацию работников на карьерный рост;
- усиление мотивации персонала, улучшение организационной и производственной культуры, корпоративных традиций;
- оценку трудовой деятельности.

Существующая стратегия управления персоналом в ООО «Рамзай-ДВ» направлена на то, чтобы уровень удовлетворенности работников своей работой и их желание продолжать трудиться в прежней должности влияют оценки соотношения трудового вклада и денежного вознаграждения, условий труда, отношений в коллективе, организации производственного процесса, возможность повышать свою квалификацию и перспективы карьерного роста.

Создавая свою стратегию управления персоналом, предприятие успешно конкурирует на рынке, что делает его стабильным и успешным.

1. Кадровый потенциал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.center-yf.ru/data/Kadroviku/Kadrovyi-potencial.php>
2. Росстат по Приморскому краю [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://primstat.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/ru/statistics/standards_of_life/
3. Центр управления финансами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.center-yf.ru/data/Kadroviku/Kadrovyi-potencial.php>
4. Христофоров И.К. Ротация как средство развития персонала / И.К. Христофоров – М.: ЦУК «Профессионал», 2009. - 56 с.

УДК 316.354:351/354

Особенности подбора специалистов по кадрам в кюинговую компанию

Андреев Владимир Викторович,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: vladimir.vik.an@gmail.com; тел.: 89149796179
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Степаненко Екатерина Павловна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: kate160313@gmail.com; тел.: 89510199984
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В современных условиях дефицита квалифицированных специалистов особую актуальность приобретают вопросы подбора кадров, в том числе и самих специалистов кадровых служб. При этом особую специфику имеют практики подбора кадров в специализированных сферах деятельности, таких как морская сфера, в частности в кюинговые компании.

Ключевые слова и словосочетания: подбор кадров, кюинговые компании, навыки и качества.

Features selection of experts in Human Resources crewing companies.

Andreev Vladimir Viktorovich,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Stepanenko Ekaterina Pavlovna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

In the current shortage of qualified special urgency, issues of recruitment, including themselves, and human resource departments. Here are the specifics of a particular practice of recruitment in specialized areas such as maritime domain, particularly in the crewing company.

Keywords: recruitment, crewing companies, skills and qualities.

Специалист по кадрам, или менеджер по персоналу «HR-менеджер» – профессия сравнительно новая для России. Со стороны может показаться, что нет ничего проще, чем подбирать кадры. Но это только на первый взгляд. На самом же деле это довольно кропотливый, ответственный труд, требующий массы усилий, знаний, времени и терпения.

Рядовой специалист по кадрам должен иметь определенный набор личностных качеств, таких как: коммуникабельность, организованность, порядочность, доброжелательность, умение выслушивать. Однако, при необходимости нужно проявлять и жесткость, авторитетность, поскольку менеджер по персоналу – руководитель. Так же ему не обойтись без грамотной речи и общей эрудиции. Функции его ограничены, но их исполне-

ние отличается высоким уровнем ответственности. HR-менеджер осуществляет набор кадров, необходимых организации и компаниям-заказчикам. Он обучает, адаптирует их к работе и коллективу, разрабатывает способы мотивации к труду, оценивает и занимается мониторингом качества работы персонала. Ответственность за выработку и реализацию кадровой политики также лежит на плечах менеджера по персоналу.

Выше указанные качества и функции имеют общий характер. Это относится ко всем представителям данной профессии.

Если говорить о работе специалистов по кадрам в крьюинге, то здесь присутствуют некоторые особые требования к данным специалистам, несколько отличающиеся от вышеперечисленных. Слово «крьюинг» переводится с английского как набор экипажа или судовой команды. В начале 90-х годов, после развала Советского Союза, впервые возникло такое явление, как рынок крьюинговых услуг. Появлению этого рынка, предшествовала волна безработицы, которая возникла вследствие сокращения огромного количества национального флота.

На этой почве появились первые агентства, занимающиеся деятельностью по трудоустройству моряков на суда зарубежных и российских судоходных компаний. Таким образом, крьюинговую компанию мы можем определить как специфическую форму кадровых агентств, которая представляет собой своеобразный инструмент поиска и привлечения рабочей силы, а конкретно – членов экипажей морских судов. Крьюинговая компания, используя собственноручно разработанные методики и мощности, выбирает из общего потока желающих трудоустроиться тех, кто наиболее полно соответствует потребности организации-заказчика, или, как его еще называют – компании-судовладельца.

Отличие специалистов по кадрам в морской сфере от их коллег заключается в том, что помимо общепринятых функций и качеств, им необходимо учитывать специфику контингента, который они набирают. Для этого необходимы определенные навыки и качества, представленные в таблице 1.

Таблица 1

Навыки и качества

Профессиональные навыки	Личностные качества
Ориентация в способностях моряков	Принципиальность
Умение ведения рабочей документации	Способность разговаривать с соискателями «на одном языке»
Владение деловой перепиской и рабочими программами, используемыми в организации	Рациональная организация рабочего времени
Владение английским языком на профессиональном уровне	Навыки лидерства и стратегического планирования
Осуществление всех требований компании, вне зависимости от рабочего времени	Самообладание
Способность мониторить рынок труда по запросу организации	Активная жизненная позиция
Знание Российского и зарубежного трудового законодательства	Адаптивность
Адекватное восприятие международных правил и норм	Внимательность

Конечно же, это далеко не полный, зато обязательный перечень того, какими навыками и качествами должен обладать менеджер по персоналу в крьюинговой компании. Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что любая работа, связанная с зарубежными странами, подразумевает знание законов и этикета государства, а так же знание языка. Если HR не внимательно относится к проверке документов, которые приносят соискатели, он может пропустить тот факт, что диплом был куплен или подделан. Если менеджер плохо разбирается в профессиях, ему тяжело будет найти достойного специалиста на ту, или иную должность. А если он не умеет управлять самим собой и окружающими людьми, а так же вести всех за собой, то его цена, как профессионала своего дела, будет слишком мала.

С целью выявления специальных качеств и навыков, необходимых специалистам по кадрам в этой области, нами была разработана анкета, которая позволила выявить различия российских и зарубежных менеджеров по персоналу в крьюинговой компании «Marlow Navigation Co. LTD». Компания Марлоу Нэвигэйшн, или просто МН, была основана в 1982 году. Председателем организации является Hermann Eden «Герман Иден». За 33 года здесь набралось более 100 немецких судовладельцев, что говорит о международном уровне компании и безусловном лидерстве среди крьюинговых агентств. Девиз МН: «Welcome on board!», что в переводе означает «Добро пожаловать на борт!». В связи с тем, что необходимо обслуживать огромное количество как моряков, так и судовладельцев, было решено расширить свои владения. Таким образом, Марлоу имеет филиалы в таких странах, как: Кипр, Польша, Украина, Румыния, Россия, Китай, Филиппины и т.д. К концу 2014 – началу 2015 года, на борту компаний Marlow Navigation находилось около 15 тысяч моряков со всего мира. Количество персонала составляет около 17 тысяч человек. С каждым годом их становится все больше. Лидирующие позиции среди членов морского экипажа занимают русские, филиппинцы и украинцы.

Нами заочно было проведено групповое, выборочное анкетирование. Мы разослали список вопросов в несколько филиалов при помощи корпоративной почты. Для упрощения своей задачи, в качестве респондентов были выбраны русскоговорящие суперинтенданты и их ассистенты. Анкета состояла из 5 вопросов, касающихся пола, возраста, образования и предыдущего опыта работы.

По результатам анкетирования мы выяснили, что в зарубежных филиалах компании ни один человек не может работать без морского образования. Люди, занимающие невысокую позицию в организационной структуре компании, имеют как минимум опыт кадета или фрахтователя. Те, кто занимает более высокую должность, работали установщиками навигационного оборудования на подходных каналах и в акваториях морских портов, либо капитанами. В российских же филиалах морское образование и, главное, опыт, необходимы только для руководящих должностей. Они стали начальниками благодаря тому, что проявили себя перед судовладельцами, которые впоследствии предложили им дальнейшее сотрудничество, но уже в другой должности. Ценность таких руководителей заключается в стаже работы в морской сфере. Однако обычным сотрудником может стать любой человек, получающий или получивший образование HR-менеджера. Ценность таких сотрудников – компетентность в кадровом делопроизводстве. В процессе работы руководители и подчиненные обмениваются знаниями.

Для уточнения результатов исследования нами был использован прямой, полужформализованный, индивидуальный метод интервью. У нас был подготовлен перечень как строго определенных вопросов, так и дополнительных. В качестве эксперта выступал директор филиала компании «Marlow Navigation Co.LTD» во Владивостоке, который выделил особенности подбора специалистов по кадрам в круизную компанию. Обращение к руководству компании обусловлено тем, что, по мнению исследователей, именно от того, носителем каких норм, установок и ценностей является менеджер, и зависит формирование новых трудовых отношений [1. с.35].

По его словам, один из самых сложных в наше время процессов – поиск работы, особенно это касается студентов. Работодатели хотят найти сотрудников с опытом работы, который негде взять молодым специалистам. Руководитель считает, что проще взять новичка и обучить его, чем найти специалиста с опытом работы и переучивать.

В соответствии с этим он выделил несколько качеств, на которые ориентируется при подборе специалиста по кадрам. К ним относятся: высшее или неоконченное высшее образование в объеме программ признанных и полномочных на то учебных заведений; знание английского языка в объеме, необходимом для ведения деловых переговоров, переписки и оформления документов; знание международных и национальных нормативно-правовых документов и стандартов по подготовке и дипломированию моряков; доброжелательность; желание развиваться и умение работать с коллективом. По деловым качествам это должен быть инициативный, принципиальный, коммуникабельный, общительный человек, который открыт в общении, терпелив и способен положительно реагировать на предложения коллектива, моряков и потребителей-заказчиков.

Таким образом, проанализировав все вышеперечисленное, мы пришли к выводу, что подбор специалистов по круизу весьма специфичен из-за узкого круга профессиональных качеств, без которых работа HR-менеджера не будет эффективна.

1. Дикусарова М.Ю. Факторы внедрения организационных форм и организационных отношений в режиме удаленной работы в современной России / М.Ю. Дикусарова // Власть и управление на Востоке России. – 2013. - №4(65). – С.33-38.

2. Круизные компании, обзор отрасли [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://maritime-zone.com>.

3. Рындин Е.В. Современные подходы к управлению персоналом организации / Е.В. Рындин // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2014. – № 1(49). – С. 449-454.

УДК 316.354:351/354

Кадровый аудит и потенциал в ООО «Да Вингс», г. Владивосток

Бехтерева Анастасия Викторовна

бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток

E-mail: anastazia93@mail.ru; тел.: +79143390966

ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В современной России актуальной является проблема повышения эффективности в бизнесе. В статье продемонстрирована возможность метода аудита в сфере управления персоналом как одного из действенных механизмов по повышению эффективности деятельности предприятия, на примере спортивно-образовательного центра ООО «Да Вингс».

Ключевые слова и словосочетания: кадровый аудит, кадровый потенциал, аудит, кадровые процессы, персонал, управление персоналом.

HR audit and potential in Da Wings Ltd

Behtereva Anastasiya Viktorovna,
bachelor of the 3rd year, Department of personnel management and labor law
Vladivostok state University of Economics and service
Russia. Vladivostok

In today's Russia is a very urgent problem of increasing the efficiency in the business. The article demonstrated the ability of audit method in the field of human resource management as one of the most effective mechanisms to improve the efficiency of the company, as an example of sports-educational center Da Wings Ltd.

Keywords: HR audit, HR potential, audit, HR processes, staff, human resource management.

Успех функционирования любой организации обеспечивают сотрудники, занятые в ней. Именно поэтому так важно своевременно провести кадровый аудит в организации и выявить недостатки в системе управления персоналом.

Кадровый аудит – определяется, как соответствие структурного и кадрового потенциала организации ее целям и стратегии развития. Аудит важно проводить для оптимизации работы организации, повышения рентабельности бизнеса и построения дальнейшей стратегии развития. Результат аудита – сокращение текучести кадров, повышение производительности труда, выявление необходимости обучения персонала и экономия средств на поиски новых кадров [2]. Кадровый аудит и диагностику кадрового потенциала можно с уверенностью назвать одной из основных технологий мониторинга кадровой составляющей предприятия. Без знания исходной ситуации невозможно спрогнозировать ни один из аспектов развития персонала, начиная от повышения квалификации и заканчивая стратегией карьерного развития [3; 4].

В рамках курсового проектирования был проведен кадровый аудит в ООО «Да Вингс». ООО «Да Вингс» это спортивно-образовательный центр, образованный в 2009 году в городе Владивосток. Центр предоставляет услуги населению в виде обучения всем современным видам танцев, спортивным играм, творчеству и иностранным языкам. На данный момент центр занимает лидирующие позиции среди подобных организаций.

ООО «Да Вингс» действует в соответствии с ГК РФ, Законом об обществах, другими нормативными актами, регулирующими деятельность юридических лиц и договором о создании общества. ООО «Да Вингс» имеет круглую печать со своим наименованием, фирменные и товарные знаки обслуживания, другую атрибутику и исключительные права на их использование. Численность работающих в ООО «Да Вингс» составляет 57 человек. Соотношение мужчин и женщин примерно равно. Форма, система, размеры оплаты труда работников устанавливаются генеральным директором. Кадровый аудит персонала проводился в соответствии с основными параметрами аудита кадровых процессов.

На первом этапе рассматривалось планирование трудовых ресурсов, а именно оценка наличных ресурсов, целей, условий и перспектив развития организации, будущих потребностей в персонале и оценку программ с точки зрения соответствия целям, организационной культуре, перспективам развития организации.

Итак, как таковая система управления персоналом в организации отсутствует, все обязанности по данному вопросу ложатся на плечи управляющего и генерального директора. Ознакомившись с общей структурой управления ООО «Да Вингс» и проанализировав её, можно сделать вывод, что организационная структура управления данной организации относится к типу линейных структур. Линейная структура управления организацией основана на принципе полного распорядительства, это означает, что распоряжение функциональных органов в пределах их компетенции является обязательными для выполнения нижестоящим звеньям организации [1]. Самым главным в этой структуре является генеральный директор, его распоряжениям подчиняются бухгалтер и управляющий, который в свою очередь координирует работу администраторов, маркетолога, программиста и других, а администраторам подчиняются тренеры, хореографы, преподаватели и обслуживающий персонал.

При проведении аудита выявлено много недостатков, которые было предложено устранить. Как выяснилось, половина сотрудников работало в организации неофициально, без заключения трудовых договоров, что в соответствии со статьей 67 Трудового Кодекса Российской Федерации неприемлемо. Генеральным директором были самостоятельно составлены правила внутреннего трудового распорядка, под которыми подписывались все сотрудники организации. Изучив эти правила, были обнаружены недопустимые положения, а именно: разработанная руководителем система штрафов.

Штрафы на работе противоречат трудовому законодательству. Штрафование за дисциплинарные проступки (опоздание на работу и прочее) законодательством запрещено, согласно статье 192 Трудового Кодекса Российской Федерации. Привлечь работника к материальной ответственности можно, только если он своими действиями причинил работодателю прямой ущерб.

В организации отсутствовало штатное расписание, сотрудники работали по договоренности, что вызывало трудности с контролем работы и оплатой труда. В организации отсутствовала система мотивации персо-

нала, не все преподаватели добросовестно выполняют свою работу, администраторы не выполняют весь спектр своих обязанностей, не всегда вежливы и учтивы с клиентами. Все это никак не сопоставимо с целями организации, ведь тратятся огромные деньги на рекламу, на привлечение клиентов, но многие из них надолго не задерживаются из-за неслаженной работы персонала. Также организация вынуждена постоянно искать новых сотрудников, т.к. для того, чтобы быть на высоком уровне, спортивному центру нужно иметь в своем преподавательском составе знаменитых тренеров и хореографов, а они, поработав в организации короткий срок, увольняются, потому что организация не в состоянии обеспечить их постоянным потоком клиентов и постоянной занятостью, также многих не устраивают напряженные отношения в коллективе.

Были предприняты меры по решению проблем в ООО «Да Вингс». Для начала мы с генеральным директором составили трудовой договор, который все сотрудники подписали. Затем мной были разработаны положения «об оплате труда», «о правилах внутреннего трудового распорядка». Все сотрудники были с ними ознакомлены, всех все устроило, они под ними также подписались.

Была разработана система мотивации. Для администраторов предполагаются проценты от вновь прибывших клиентов, которые в графе «откуда вы узнали о наших услугах» указывали «от администратора». Среди всех клиентов было решено ежемесячно проводить опрос, на звание «Лучший преподаватель». Тот, кто занимает первое место в праве первым выставлять свое расписание (это очень важно для преподавателей, они всегда спорят из-за самых удобных часов), тем самым создается мотивация для педагогов и значительно облегчается работа управляющего по этому вопросу. Также самых достойных, по мнению генерального директора, преподавателей было решено отправлять на семинары, курсы, тренинги за счет организации.

С сотрудниками организации было проведено множество мотивирующих бесед, проведен корпоратив, благодаря которому все значительно сблизилось.

Кадровый аудит в данном случае позволил выявить текущие проблемы в организации, не дал ей начать разрушаться изнутри. На данном этапе проблем было не много, но каждая из них очень важна, и принятые меры по решению этих проблем начали приносить свои результаты. Сейчас перед управляющим стоит важная задача – проследить эффект от этих изменений и в будущем скорректировать систему управления и прийти к ее идеальной модели. Положительный эффект должен проявиться в виде повышения производительности труда, уменьшения ущерба от текучести кадров в связи со стабилизацией коллектива, относительной экономии средств при сокращении сроков обучения благодаря подбору профессионально ориентированных работников, сокращения затрат на рекламу и другие маркетинговые ходы для привлечения новых клиентов [5].

Кадровый аудит важно проводить регулярно. В организации было принято решение проводить аудит один раз в год, что позволит системно решать актуальные проблемы управления организацией.

1. Линейная организационная структура управления [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.upravlenie24.ru/liniastruktur.htm>

2. Кибанов А.Я. Управление персоналом: Энциклопедический словарь. М.: ИНФРА-М, 1998. - VIII, 453 с.

3. Могилёвкин Е.А. Современные технологии достижения карьерного успеха/ Е.А. Могилёвкин, А.С. Новгородов //Управление развитием персонала. 2009. № 4. С. 312-322.

4. Могилёвкин Е.А. Организация системы деловой оценки персонала в компании на основе современных технологий/ Е.А. Могилёвкин, А.С. Новгородов //Управление человеческим потенциалом. 2009. № 1. С. 54-65.

5. Никонова Т.В., Сухарев С.А. / Под ред. проф. Ю.Г. Одегова. Управленческий и кадровый аудит. – М.: Экзамен, 2001. - 180 с.

УДК 331

Организация рабочего места как фактор повышения эффективности трудового процесса

Бойченко Елена Сергеевна,
специалист 5 курса, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокский государственный университет экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка.

E-mail: leno4ka_0242@mail.ru, тел: +79241238798
ул. Озёрная 2 г. Находка, Приморский край, Россия, 692900

Юрлина Ксения Юрьевна,
специалист 5 курса, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокский государственный университет экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка.

E-mail: ksusha-ur@mail.ru, тел: +79241238798
ул. Озёрная 2 г. Находка, Приморский край, Россия, 692900

Для эффективного функционирования современного производства, основанного на применении сложной техники и технологии, которое характеризуется большим количеством внутривыпускных связей, необходима точная организация рабочего места. В статье рассматривается вопрос организации рабочего места как фактора повышения эффективности трудового процесса. В целом проблема организации рабочего места играет ведущую роль в экономике, как структурных подразделения, так и организации в целом. Новый подход позволит учесть взаимосвязь между эффективностью рабочего места и эффективностью трудового процесса.

Ключевые слова: *рабочее место, организация рабочего места, обслуживание рабочего места, оснащение рабочего места, планировка рабочего места, трудовой процесс, организация трудового процесса, совершенствование рабочего места, эффективность трудового процесса.*

The organization of the workplace as a factor of increasing the efficiency of the labor process

Boichenko Elena Sergeevna,
specialist of the 5th year, Department of management and Economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka.

Yurlina Kseniya Yurevna,
specialist of the 5th year, Department of management and Economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka.

For effective functioning of the modern production, it's based on the using sophisticated equipment and technology and characterized by a large amount of the internal communication. The necessary thing is to organize the workplace. The article is about the organization of the workplace as an important reason in increasing efficiency of the labor process. Generally the problem of the workplace's organization plays the leading role in both structural subdivisions' economy and the whole economy of the organization. The new approach will help to learn the relationship between efficiency of the workplace and the labor operation's efficiency.

Keywords: *workplace, workplace organization, maintenance of the workplace, workplace equipment, layout of the workplace, the labor process, the organization of the labor process, improving workplace, efficiency of the labor process.*

На текущий момент, для большинства отечественных предприятий главной задачей является обеспечение эффективности рабочего места на предприятии. По мнению отечественных исследователей Гаврилова С.В., Ивановой-Швец Л.Н. [1], рациональная организация рабочих мест персонала является одним из главных факторов эффективности.

Рациональная организация рабочих мест заключается в улучшении условий труда, которое обеспечивает эффективное построение рабочего процесса, позволяет оптимизировать затраты рабочего времени, а также увеличить качество выполняемой работы. От того, как организованы рабочие места, во многом зависит эффективность использования самого труда, орудий и средств труда, и соответственно эффективность труда, себестоимость продукции, ее качество и другие экономические показатели функционирования предприятия. Непосредственно, по этой причине организация рабочего места становится одним из важных направлений повышения эффективности производственного процесса.

Целью статьи является определение основных направлений организации рабочего места на предприятии, которая обеспечит повышение производительности труда, и в конечном итоге, повысит эффективность производства, как фактора повышения эффективности трудового процесса.

Современные научные исследования содержат различные значения понятия «рабочее место», постольку, поскольку отражают только отдельные характеристики сущности этой многогранной экономической категории. Так, например, такие ученые, как А.П. Егоршин, А.К. Зайцев трактуют термин «рабочее место», как пространственная зона, оснащенная техническими средствами, в которой происходит трудовая деятельность работников, совместно выполняющих работу или операции [2]. А. Б. М. Генкин, описывает понятие «рабочее место» как первичное звено процесса производства и элемент структуры предприятия [3].

Любое рабочее место содержит свои характерные черты, связанные с отличительными свойствами ор-

организации производственного процесса, разнообразием форм конкретного труда. Положение рабочих мест, их организация непосредственно определяет степень организации труда на предприятии. В дополнение к этому, организация рабочего места напрямую создает обстановку, в которой регулярно пребывает работник на производстве, что оказывает большое влияние на его самочувствие, расположение духа, работоспособность и, в конечном результате на эффективность труда. Организация рабочего места заключается в его соответствующем оснащении и планировании, отталкиваясь от особенностей труда, содержит три общих элемента: оснащение, планировку, обслуживание.

Отечественные исследователи Гаврилова С.В., Иванова-Швец Л.Н. трактуют понятие оснащения рабочего места следующим образом: под оснащением рабочего места подразумевается система укомплектования рабочего места основным и дополнительным оборудованием, технологической и организационной оснасткой в количестве, необходимом для эффективного и качественного выполнения исполнителем установленного производственного задания [1]. Следовательно, рабочее место необходимо не только обеспечить всем необходимым для постоянного трудового процесса, но и добиться, чтобы оснащение максимально способствовало сохранению работоспособности человека, экономии его энергии и формированию положительного отношения к труду. Однако и этого мало для эффективной работы, необходимо верно разместить все виды оснащения рабочего места в его пространстве.

Планировка – рациональное размещение рабочих мест на производственной площади и целесообразное пространственное размещение в горизонтальной и вертикальной плоскости в пределах рабочего места всех элементов оснащения, необходимых для выполнения производственного задания. И поэтому, верная планировка рабочего места дает возможность ликвидировать лишние трудовые движения и непроизводительные расходы энергии рабочего, эффективно использовать производственную площадь при обеспечении безопасных условий труда. Обслуживание – это основной компонент производственного процесса, который направляет на обеспечение бесперебойного и успешного функционирования рабочего места. Отсюда следует, что обслуживания рабочих мест охватывает планировку рабочих мест, а также внедрение наиболее рациональной оснастки, которая соответствует эргономическим требованиям, кроме того внедрение наиболее эффективных систем обслуживания рабочих мест, которые обеспечивают устранение потерь рабочего времени.

Для всех организаций – больших и малых, первостепенное значение отводится управлению людьми. Без людских ресурсов, надлежащим образом отобранных, расставленных и профессионально подготовленных, ни одна организация не сможет достичь своих целей и выжить. Однако следует уделять большее внимание правильной организации рабочего места сотрудника. Объясняется это тем, что здесь человек проводит треть своей жизни. Из выше сказанного следует, что планировка, оснащение, обслуживание рабочих мест влияет на производительность труда, настроение и здоровье.

На настоящий момент, организация рабочего места выделяет проблему в повышении эффективности трудового процесса, следовательно от того как организовано рабочее место во многом зависит результативность трудового процесса. Рациональная организация рабочих мест гарантирует лучшее функционирование системы «человек машина среда». Только при условии согласования характеристик машин, организационной оснастки и окружающей среды с психофизиологическими данными человека можно полагаться на высокую результативность и безопасность трудового процесса.

Так, в учебной литературе [4] трудовой процесс понимается как совокупность действий работников, необходимых для целесообразного изменения предмета труда. Или как совокупность действий одного исполнителя или состав исполнителей по преобразованию предметов труда в продукт, выполняемый на рабочих местах [5]. С точки зрения Г.Э. Слезингера трудовой процесс предполагает собой цикл методично осуществляемых человеком действий, которые необходимы и достаточны для полученных промежуточных и конечных результатов работы [6].

Нельзя не согласиться с авторами, что любое толкование трудового процесса сводится, в конечном итоге, к совокупности действий исполнителя по заранее заданному преобразованию предметов труда, завершающим результатом которых является получение экономически обоснованных и необходимых товарных продуктов. Организация трудового процесса включает применение нерациональных методов труда нередко связанных с недостатками в планировке и оснащении рабочего места, несвоевременным и низкокачественным его обслуживанием, отсутствием надлежащей связи со службами и т.д. Следовательно, работа по совершенствованию трудовых процессов обязана нести разноцелевой характер, то есть включать исследование не только приемов и методов труда, но и вопросов рациональной организации и оснащения рабочих мест, совершенствования системы их обслуживания.

Для повышения эффективности трудового процесса можно предложить следующие мероприятия по совершенствованию элементов рабочего места: планировка, оснащение, и обслуживание рабочих мест.

Совершенствование планировки рабочего места должно быть направлено на устранение ненужных и нерациональных трудовых движений, наибольшее сокращения передвижения рабочего сравнительно веществ-

венных компонентов трудового процесса, а, следовательно, на повышение эффективности труда и снижение утомляемости рабочего. Планировка рабочих мест должна ликвидировать возможные встречные потоки сырья и готовую продукцию, кроме того соблюдать уменьшение транспортирования продуктов, т.е. количество и протяженности маршрутов исполнителей. Пространство рабочего места должно обеспечивать безопасные условия труда. Более комфортным считается рабочее место шириной не менее 1200 (мм) и глубиной 800 - 1000 (мм). При планировке рабочих мест должны быть учтены требуемые проходы для работников и проезды для передвижения транспортных тележек и другого оборудования.

При планировке определенного рабочего места следует сформировать условия для рационализации трудовых движений исполнителей, исключая сложные движения работников. Совершенствование оснащения рабочих мест их снабжение требуемым оборудованием, инвентарем и приспособлениями, номенклатурной технологической документацией. Для любого рабочего места должен быть сформирован четкий список оборудования и инвентаря, используемых в процессе труда, их размещение и хранение. Система оснащения, инвентаря и приспособлений должна отвечать антропометрическим и физиологическим данным человека, действовать улучшению труда работников, владеть должной устойчивостью, удобством, соответствовать санитарно-гигиеническим требованиям.

Совершенствование обслуживания рабочих мест подразумевает содержание их в чистоте. Формирование благоприятных условий труда на рабочем месте помогает повысить работоспособность. Существенное значение должно придаваться снижению мышечной перегрузки за счет механизации производственных процессов, установление нормальной ритмичности в работе, обеспечению обычного напряжения у работников внимания, интереса, зрения, слуха.

В ходе осуществления рабочей деятельности необходимо придерживаться правил ношения спецодежды, использования индивидуальных и коллективных средств защиты, придерживаться правил личной гигиены, поддерживать чистоту на рабочем месте. Рабочий, допустивший невыполнение или нарушение инструкции по охране труда должен быть привлечен к ответственности и со всеми работниками проходить внеплановый инструктаж по охране труда. На рабочем месте работник приобретает первичный инструктаж по безопасности труда, а затем следует: стажировка; обучение, устройства и правила эксплуатации применяемого оснащения; санитарно-гигиеническая подготовка; проверка знаний по электробезопасности, теоретические знания и полученные навыки безопасных способов деятельности.

В заключение следует отметить, что неотъемлемой частью трудового процесса является рабочее место, поэтому рациональная организация рабочего места весьма важна в современных условиях.

Следовательно, с помощью основных направлений организации рабочего места на предприятии, таких как: планировка, оснащение, обслуживание позволяет обеспечить повышение производительности труда, и в конечном итоге, повысит эффективность производства, как фактора повышения эффективности трудового процесса.

1. Адамчук В. В. Экономика и социология труда: учебник для вузов /В.В. Адамчук. – М.: Юнити, 2011. – 115 с.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М.: НОРМА–ИНФРА М, 2011. – 217 с.
3. Гаврилова С.В. Организация труда персонала / С.В. Гаврилова, Л.Н. Иванова-Швец. - М.: Евразийский открытый институт, 2010. – 159 с.
4. Егоршин А.П. Организация труда персонала /А.П. Егоршин, А.К. Зайцев. – М.: ИНФРА, 2011. – 320 с.
5. Одегов Ю.Г. Мотивация персонала / Ю.Г. Одегов.- М.: Альфа-Пресс, 2010. – 241 с.
6. Слезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики / Г.Э. Слезингер.- М.: ИНФРА-М, 2011. – 109 с.

УДК 651

Особенности кадрового делопроизводства на предприятиях малого и среднего бизнеса

Бурдеева Наталья Витиславовна,
бакалавр 4 курса, кафедра управления персоналом и трудового права,
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: natalyaburdeeva@inbox.ru; тел.: +7(924)2379247
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Ерусланова Галина Ивановна,
бакалавр 4 курса, кафедра управления персоналом и трудового права,
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: galina59037@mail.ru; тел.: +7(914)0759390
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Кадровое делопроизводство для работодателя является актуальным вопросом, требующим хорошего знания трудового законодательства, правил ведения и оформления документов. Особое внимание следует уделить организации и ведению кадрового делопроизводства на предприятиях малого и среднего бизнеса.

Ключевые слова и словосочетания: кадровое делопроизводство, организация делопроизводства, ведение делопроизводства, трудовое законодательство, штатное расписание, предприятия малого и среднего бизнеса

Features HR administration for small and medium businesses

Burdeeva Natalya Vitislavovna,
bachelor of the 4th year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Eruslanova Galina Ivanovna,
bachelor of the 4th year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

HR administration for the employer is an urgent issue that requires a good knowledge of labour laws, rules and paperwork. Special attention should be paid to the organization and HR administration services for small and medium businesses.

Keywords: HR administration, records management, documentation management, employment law, staffing, enterprises of small and medium business

Кадровое делопроизводство для работодателя является актуальным вопросом, требующим хорошего знания трудового законодательства, правил ведения и оформления документов. Особое внимание следует уделить организации и ведению кадрового делопроизводства на предприятиях малого и среднего бизнеса.

Кадровая документация – это совокупность документов, отражающих наличие и движение персонала. Кадровое делопроизводство представляет собой деятельность, обеспечивающую документирование и организацию работы с кадровыми документами. Организация кадрового делопроизводства на предприятиях малого и среднего бизнеса имеет большое значение и создает впечатление о фирме и ее руководителе в целом.

Руководители предприятий малого и среднего бизнеса, в настоящее время, все больше внимания стали уделять вопросам трудовых отношений, связанные с приемом, увольнением, перемещением, аттестацией работников, заключение трудовых договоров, предоставления отпусков и т.д. Эти вопросы приобретают все большую актуальность в связи с тем, что в современной экономике появилась и получает все более широкое распространение новая форма трудовых и организационных отношений – работа с удаленным доступом к информационной системе организации. Одной из острейших проблем на современном этапе является проблема формирования и соблюдения трудового законодательства в отношении работников, функционирующих в режиме работ удаленного доступа в России [2].

Вместе с тем, соблюдение требований трудового законодательства невозможно без грамотной организации кадрового делопроизводства.

По данным Бюллетеня Минтруда Российской Федерации, лишь 53 % предприятий малого и среднего бизнеса занимаются ведением кадрового делопроизводства, при этом в 35 % предприятий организация системы кадрового делопроизводства неполная и не отличается правильностью [1, с.4]. Более того, на предприятиях малого среднего бизнеса не соблюдается сохранность кадровых документов. Только малая часть данных предприятий имеют специальные помещения для хранения документации, почти нигде нет лиц, ответственных за хранение документации. Таким образом, огромное количество документов кадрового делопроизводства полностью утрачивается.

Для успешного ведения кадрового делопроизводства на предприятиях малого и среднего бизнеса, в первых, должны быть разработаны и утверждены специальные локальные нормативные документы.

В перечень таких документов входят:

1. Штатное расписание.
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение о персональных данных.

4. График отпусков.
5. Документы по охране труда
6. Книга учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

Во-вторых, при определенных условиях, на предприятиях малого и среднего бизнеса, могут быть разработаны иные локальные нормативные акты, такие как:

1. Должностные инструкции.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение об аттестации работников.
4. Коллективный договор.
5. Договор о материальной ответственности.

В-третьих, для грамотной организации работы на предприятиях малого и среднего бизнеса, могут быть разработаны и утверждены и иные локальные нормативные документы, например, положения об отделах и службах, положения об отпусках, положение о командировках и т.п. документы.

Однако, в процессе подготовки локальных нормативных актов, положение и инструкции, руководителям предприятий малого и среднего бизнеса, следует ориентироваться на законодательство Российской Федерации в области трудовых отношений и кадрового делопроизводства.

Наиболее важными документами в этой области являются:

1. Трудовой кодекс РФ от 7 января 2002 г. N 1.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации.
3. Федеральный закон от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».
4. Государственный стандарт ГОСТ Р 51141-98 «Делопроизводство и архивное дело. Термины и определения».

5. Государственный стандарт РФ ГОСТ Р 6.30-2003 «Унифицированная система организационно-распорядительной документации. Требования к оформлению документов».

6. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках»

8. Федеральный закон от 27.06.2006 №152-ФЗ «О персональных данных».

Первым локальным нормативным документом в кадровом делопроизводстве предприятий малого и среднего бизнеса мы обозначили штатное расписание. Рассмотрим, как на практике составляется, утверждается и ведется штатное расписание на предприятиях малого и среднего бизнеса. Затем рассмотрим ошибки при составлении штатного расписания на предприятиях малого и среднего бизнеса. В заключении, будут даны рекомендации по ведению штатного расписания на предприятиях малого и среднего бизнеса.

Штатное расписание – это документ, который применяется для официального оформления структуры, штатного состава и штатной численности предприятия [3, с.35] любой формы собственности. Он закрепляет перечень структурных подразделений, должностей в порядке субординации, а также количество штатных единиц по каждой должности, их должностные оклады, надбавки, месячный фонд заработной платы, как по отдельным должностям, так и по организации в целом.

Статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации тесно связывает трудовые отношения между работником и работодателем со штатным расписанием предприятия. Следовательно, штатное расписание следует составлять по структурным подразделениям в порядке подчиненности. В том числе, учитывая подчиненность внутри структурного подразделения. Например, главный бухгалтер – 1, заместитель главного бухгалтера – 1, ведущий бухгалтер – 2 и т.д. Штатное расписание утверждается приказом руководителем предприятия в начале года и действует в течении всего календарного года. Изменения в штатное расписание могут быть внесены в случае изменения организационной структуры, т.е. введения новых должностей либо при изменении должностных окладов. В этом случае руководитель предприятия должен издать приказ о внесении изменений в штатное расписание, который должен отражать обоснованное внесение изменений и содержать формулировку этих изменений. Если руководителем предприятия издается такой приказ, то штатное расписание, утвержденное в начале года, можно не менять, а руководствоваться приказом о внесении изменений в штатное расписание. При изменении штатного расписания, руководителям предприятий малого и среднего бизнеса, следует обратить внимание, что в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации об изменении условий оплаты труда в сторону ухудшения или изменении существенных условий труда, они должны уведомить работника не позднее, чем за два месяца.

Как показала практика, на предприятиях малого и среднего бизнеса, в системе кадрового делопроизводства нашло широкое применение унифицированной формы №Т-3 «Штатное расписание», утвержденное Постановлением Госкомстатат России №1 от 05 января 2004 года.

В шапке штатного расписания указывается наименование организации, код организации по ОКПО, номер документа, дата составления документа. Кроме того, шапка формы №Т-3 содержит строку «на период __с «__»_____ 200 г., в которой отражается срок, в течение которого будет действовать составляемое штатное расписание, и дата, начиная с которой действуют установленные в штатном расписании структура штатного состава, численность и размеры оплаты труда.

Порядок заполнения граф унифицированной формы №Т-3 следующий.

В графе 1 «Структурное подразделение/наименование» указывается наименование структурного подразделения в соответствии с уставом организации по группам:

- руководитель, административные подразделения (директор, бухгалтерия, отдел кадров);
- производственные подразделения;
- вспомогательные и обслуживающие подразделения (отдел снабжения, ремонтная служба).

В графе 2 «Структурное подразделение/код» указывают код подразделения, обозначающий место структурного подразделения в иерархической структуре предприятия. Он используется для оптимизации документооборота на предприятии.

В графе 3 «Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификация» указывается наименование должностей работников согласно принятой структуре организации, начиная с руководителя высшего звена и заканчивая младший персоналом. Выбор наименований должностей руководителя предприятий малого и среднего бизнеса, следует производить в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕТКС), «Общероссийским классификатором занятий» ОКЗ (ОК 010-93), Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов».

В графе 4 «Количество штатных единиц» определяется работодателем самостоятельно, в зависимости от потребности в тех или иных видах работ, срочности работ и экономической целесообразности. Количество штатных единиц по соответствующим должностям (профессиям), по которым предусматривается содержание неполной штатной единицы с учетом особенностей работы по совместительству в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, указывается в долях, например 0,25 либо 0,5.

В графе 5 «Тарифная ставка (оклад) и пр., руб» указывается в рублевом исчислении месячная заработная плата по тарифной ставке (окладу), тарифной сетке, в виде процента от выручки, доли или процента от прибыли, в форме коэффициента трудового участия (КТУ), коэффициента распределения и другие способы в зависимости от системы оплаты труда, принятой на предприятиях малого и среднего бизнеса. Стоимостное значение в графе 5 указывается в рублях с точностью до второго знака после запятой.

В графах 6-8 «Надбавки, руб.» показываются стимулирующие и компенсационные выплаты (премии, надбавки, доплаты, поощрительные выплаты), установленные действующим законодательством Российской Федерации (северная надбавка, надбавка за ученую степень), а также введенные по усмотрению руководства организации (за режим секретности, за особые условия труда).

В графе 9 «Всего, руб. (гр.5+гр.6+гр.7+гр.8) - общая сумма граф 5-8 по соответствующей должности (профессии, специальности).

Графа 10 «Примечание» штатного расписания может не заполняться.

При заполнении штатного расписания на предприятиях малого среднего бизнеса нередко допускаются ошибки. Наиболее распространенными ошибками являются:

1. Использование произвольных форм для издания штатного расписания. Унифицированные формы хоть и носят рекомендательный характер, но рекомендации распространяются на состав документа.
2. Унифицированные формы нельзя сокращать. Все реквизиты форм должны оставаться без изменений, но в них можно вносить дополнения. Если какой-то раздел унифицированной формы не нужен, то соответствующая колонка формы может быть сужена и просто не заполняться.
3. Чаще всего встречаются ошибки при заполнении графы 5 «Оклады» штатного расписания. Ошибка заключается в том, что работодатель указывает диапазон значений, так называемую «вилку» окладов (например, 3000-5000 руб.). Понятно, что два человека, занимающие одинаковые должности в одном структурном подразделении, могут работать по –разному и получать разную заработную плату. Для отражения таких особенностей в штатном расписании существует специальная графа «надбавки».
4. Ошибкой будет указание в графе 10 «Примечание» фамилия, имя и отчество работника.

В инструкции по заполнению формы № Т-3 «Штатное расписание» сказано, что данная форма «применяется для оформления структуры, штатного состава и штатной численности организации в соответствии с ее Уставом (Положением)». На деле, в подавляющем большинстве предприятий малого и среднего бизнеса документ, нормативно закрепляющий структуру и штатную численность, либо отсутствует вообще, либо имеет форму схемы, определяющей иерархию служебных связей между структурными подразделениями либо их производственную взаимосвязь. Такая схема представляет собой перевернутое двухмерное дерево и описывает линейно-функциональный тип организационного построения организации. Однако из теории управления известны и другие более сложные типы организационного построения, такие как матричная и проектная, которые являются многомерными. Соответственно схематичное изображение многомерной структуры организации на бумажном носителе практически нереально.

Разработка структуры предприятия и определение штатной численности, в лучшем случае, должна входить в обязанности директора (менеджера) по персоналу, обладающего необходимыми знаниями и опытом, а также, наверное, самое важное, информацией о рынке, состоянии фирмы и перспективами развития. Этот документ должен быть согласован с руководителями направлений. На основании утвержденной структуры и штатной численности, отдел кадров готовит к утверждению штатное расписание – форма № Т-3.

В заключение следует отметить, что динамика рыночных отношений требует высочайшей гибкости и оперативности, поэтому в большинстве предприятий малого и среднего бизнеса вопрос формирования и изме-

нения структуры, а равно и численности персонала, входит в компетенцию руководителя. Именно он должен определять структуру, выстраивать служебные отношения, регулировать численный состав, исходя из текущей ситуации на рынке, направлений деятельности и финансового положения возглавляемого им предприятия. Он отвечает перед учредителями за конечный финансовый результат, и не должен спрашивать разрешения у кого бы то ни было на совершение необходимых организационных мероприятий, более того, на предприятиях малого и среднего бизнеса руководитель сам является учредителем (соучредителем).

1. Андропова И.Ю. Кадровое делопроизводство: Документация: учеб пособие / И.Ю.Андропова, Н.Л.Андропова, Н.В.Макарова. - М: Издательский центр «Академия», 2008.-64 с.
2. Дикусарова М.Ю. Факторы внедрения организационных форм и организационных отношений в режиме удаленной работы в современной России / М.Ю. Дикусарова // Власть и управление на Востоке России. - 2013. - №4(65). - С.33-38.
3. Ливена С.В. Штатное расписание: форма и содержание / С.В.Ливена // Кадровик - практик.- 2015.- №15.3. - С.27 - 31
4. Ловчевой М. Кадровый учет и делопроизводство: опыт, проблемы, решения / М. Ловчевой // Кадровик. Кадровое делопроизводство. - 2009. - №5. - С. 34 - 35.
5. Настольная книга кадровика / Под ред. Г.Ю. Касьяновой (8-е изд., перераб. и доп.) – М.: АБАК, 2014 -512 с.
6. Приказы по кадрам, унифицированные формы, журналы и книги по учету кадров [Текст] / Сост., коммент. А.Р. Бахарева. - 3-е изд., стер. - Новосибирск: Сиб.унив.из-во, 2009 – 144 с.

УДК 316.354:351/354

Особенности подбора персонала в туристической отрасли на примере компании ООО «Пегас Туристик»

Вдовина Мария Сергеевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: mashenka780@mail.ru; тел.: +79241369362
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Майдан Анна Николаевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: roksota@mail.ru; тел.: +79510004443
пр. Красного Знамени, 162, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье анализируется технология подбора персонала, квалифицированная реализация которой актуальна для любой организации. Рассматриваются некоторые особенности подбора персонала в туристической компании на примере туроператора ООО «Пегас Туристик».

Ключевые слова и словосочетания: подбор персонала, туристическая компания, качества кандидатов.

Features of recruitment in the tourist sphere on the example of the company «Pegas Touristic»

Vdovina Mariya Sergeevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Maidan Anna Nikolaevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article analyzes the technology of selection-qualified personnel, which is relevant for any organization. For example, a tour operator «Pegasus Touristic» examines some features of recruitment.

Keywords: recruitment, travel company, the competence of candidate.

На сегодняшний день, перед руководителями туристических компаний часто встает вопрос о подборе нового персонала. Прежде всего, необходимо разобраться, что такое подбор персонала, из чего он состоит и как подбор персонала реализуется на практике.

Подбором персонала принято считать процесс планирования распределения человеческих ресурсов в организации, расчет требуемого количества сотрудников, их квалификация и количество новых вакансий. Подбор персонала является неотъемлемым элементом более широкого феномена – кадровой политики организации. В широком смысле – это система правил и норм, приводящих человеческие ресурсы в соответствии со стратегией фирмы. Поэтому все мероприятия по работе с кадрами – подбор, составление штатного расписания, аттестация, обучение, продвижение – заранее планируются и согласовываются с общим пониманием целей и задач организации. При широком понимании кадровой политики нужно обращать внимание на особенности реализации властных полномочий и стиля руководства [1, с.100].

В сфере подбора персонала можно выделить 5 стадий процесса: детализация требований к вакантному месту, детализация требований к кандидату на его занятие, подбор кандидатов, отбор кандидатов и прием на работу. Прежде чем запустить процесс подбора персонала, руководитель организации должен произвести планирование и расчет потребности персонала. А это значит, что ему необходимо продумать какие функции и задачи будут у нового сотрудника. Возможно, в некоторых случаях найм нового работника помогает решить проблемы предприятия.

Рассмотрим более подробно стадии подбора персонала.

Первая стадия состоит из проведения анализа вакансии. Прежде всего, руководитель решает такие вопросы как функции и цели данной вакансии, требования к квалификации специалиста, уровень заработной платы и другое. После составления ответов на подобные вопросы, руководитель может теперь четко осознать, какой сотрудник ему требуется в компанию. Во время первой стадии, руководитель создает профиль необходимого сотрудника для облегчения подбора в компанию.

Вторая стадия состоит из проведения требований к потенциальному кандидату, а именно определить требуемую квалификацию, образование и опыт работы.

Третья стадия – подбор кандидатов. Прежде всего, нужно привлечь кандидатов на открывшуюся вакансию. Существует два типа продвижения информации об открытой вакансии: внутренняя и внешняя.

Суть внутреннего типа подбора персонала заключается в привлечении кадров за счет поиска подходящей кандидатуры внутри компании или просмотр протее (родственников, знакомых) своих сотрудников.

Внешний тип продвижения информации заключается в следующем: менеджер по подбору персонала должен дать рекламу в средствах массовой информации, также разместить рекламу в различных учебных заведениях, государственных учреждениях, такие как центр занятости населения. Данный метод помогает не только решить проблему организации об открытой должности, но также способствует безработицы в стране.

После того, как реклама была запущена, и кандидаты стали подавать резюме, создается список потенциальных квалифицированных сотрудников, для того чтобы приступить к следующему этапу. Благодаря правильно подобранным кадрам, можно улучшить и развить предприятие, сделать более конкурентоспособным.

На следующей четвертой стадии производится подбор персонала. Именно на этом этапе производится такая важная часть обработки потенциальных кадров как анализ документов. Он включает в себя тщательное изучение резюме, рекомендательных писем, трудовых книжек и других нормативных документов. Одним из основных моментов в подборе кадров является интервью с кандидатами. Именно здесь выделяются особые критерии подбора кандидатов на открытые вакансии [4].

Иногда руководители компаний обращаются в PR-компании или кадровые агентства. Такие компании облегчают процесс подбора кандидатов и помогают быстрее закрыть вакансию. Пройдя все стадии подбора и отбора персонала, в компанию нанимается отобранный из множества кандидатов сотрудник.

Рассмотрим особенности подбора персонала на примере туристической компании ООО «Пегас Туристик». «Пегас Туристик» является одной из крупнейших компаний на российском и международном рынках туристических услуг. На сегодняшний день данная компания осуществляет туры как внутри Российской Федерации, так и за рубеж (в такие страны как Турция, Иордания, Китай, Тунис, Испания, Израиль, Марокко, Мексика, Кубы, Таиланд, Греция, Индия и другие).

Организационная структура строится следующим образом: возглавляет компанию генеральный директор. У него в подчинении 4 отдела (отдел международного туризма, отдел внутреннего туризма, финансово-экономический отдел и отдел менеджмента по работе с клиентами). В каждом отделе работают турагенты. Штат компании состоит из 11 человек. Возраст сотрудников от 30 – до 55 лет (согласно данным аудиторской проверке). Главный офис располагается в Москве, филиалы находятся в 45 городах России.

В основном, подбор персонала в туристическую компанию осуществляется через поиск знакомых, в интернет ресурсах, то есть в равной степени используются как внешний, так и внутренний типы поиска кандидатов. Как и в любой организации, в туристической фирме отбор персонала проходит несколько стадий: определение правил отбора, первичный отбор, сбор информации о кандидате, собеседование с менеджером по персоналу, собеседование с руководителем подразделения, испытательный срок, заключение трудового соглашения. Самая важная процедура при отборе кадров - собеседование. Именно там кандидат может получить более

подробную информацию о туристической компании, а также проявить себя. Для этого чаще всего используются такие виды собеседования: биографическое, ситуационное, кейс-интервью, стрессовое интервью [2].

Рассмотрим открытую вакансию на должность туристического агента. К кандидату на замещение такой вакантной должности применяется такой метод подбора персонала как кейс-интервью. Во время кейс-интервью кандидат обычно решает задачи, которые направлены на выявление его поведенческих качеств в заданной ситуации. Данное интервью проводит только менеджер по подбору персонала. Собеседования с руководителем подразделения проходят только после того, как был произведен сбор информации о кандидате и его решили принять. Руководитель проводит уточнения моральных и профессиональных качеств кандидата для проведения анализа «насколько данный кандидат подходит организации и коллективу». Также, только руководитель может подробно ознакомиться кандидата с вакансией, должностными обязанностями в данной компании и о самой организации. Далее, кандидат проходит испытательный срок в организации. На данной стадии существует ряд исключений для кандидатов. Например, испытательный срок не устанавливается для молодых специалистов, только окончивших высшее или среднее профессиональное учебное заведение, для лиц младше 18 лет, для переведенных сотрудников из одного отдела в другой или из одной компании в другую и для беременных женщин. И только после успешного прохождения этой стадии окончательно утверждается кандидатура на данную вакансию либо происходит высвобождение «стажера» и на его место ищут нового кандидата.

Основными критериями в подборе персонала для кандидата в туристической компании будут являться такие качества кандидатов как стрессоустойчивость, мобильность, знание иностранного языка. Также дополнительными преимуществами у кандидата будут знание культурных особенностей часто посещаемых туристических стран, образование по направлению «туризм», что позволяет кандидату более точно разбираться в тонкостях подбора туров для клиентов.

Немаловажным фактором при подборе персонала в туристическую компанию ООО «Пегас Туристик» служит возраст кандидата. По статистике, проведенной при аудиторской проверке, руководство компании отдает предпочтение кандидатам возрастной группы от 30 - до 40 с высшим образованием. Данная информация дает возможность сделать вывод о конкурентном преимуществе этой организации [3].

В заключении хотелось бы отметить, что главным фактором успеха организации, является, прежде всего, правильно подобранный, грамотный персонал. Только персонал может помочь продвинуть высоко на пьедестал туристического рынка компаний. Если кадры будут не грамотны, не образованны, любая компания не сможет развиваться и выжить в жестокой конкурирующей среде рыночной экономики.

1. Дикусарова М.Ю. Теоретико-методологические подходы к исследованию феномена кадровой политики / М.Ю. Дикусарова, М.В.Жилина, И.В.Зубкова // Проблемы современной экономики: материалы III Международной науч. конф. – Челябинск: Два комсомольца. - 2013. – 172 с.

2. Отбор персонала в туристической фирме [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biglibrary.ru/category46/book141/part34/>

3. Пегас Туристик [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pegast.ru/>

4. Управление персоналом: учебник для вузов/ под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юнити, 2003, - 560с.

УДК 316.354:351/354

Аудит кадрового потенциала и его роль в развитии организации

Волкова Елизавета Андреевна,
бакалавр 3 курс, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: liziwolf@mail.ru; 89143352888
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Актуальность данной статьи обусловлена тем, что человеческий ресурс очень мощный двигатель процесса. В настоящее время кадровый аудит играет одну из самых важных ролей в благополучном развитии компании. Аудит человеческих ресурсов поможет указать на слабые и сильные стороны кадрового аспекта организации.

Ключевые слова и словосочетания: кадровый аудит, человеческие ресурсы, управление персоналом, оценка кадрового потенциала.

Audit of human resource capacity and its role in the development of the organization

Volkova Elizaveta Andreevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law

The relevance of this article due to the fact that human resource is very powerful-limited engine process. Currently HR audit plays one of the most important roles in the successful development of the company. A human resource audit will help to indicate the strengths and weaknesses of the personnel aspects of the organization.

Keywords: HR audit, human resources, management of personnel, assessment of personnel potential.

В настоящий период экономики, когда роль кадрового менеджмента растет, появляются новые требования к оценке и разработке управления человеческими ресурсами компаний. Благополучное развитие компании непосредственно имеет зависимость от его человеческих ресурсов.

Оценка эффективности системы управления персоналом и отдельных процессов в пределах данной системы в современный период становятся очень востребованными практиками и теоретиками.

Человеческие ресурсы создают благоприятную атмосферу в компании, которая дает возможность непрерывно совершенствоваться продуктам и бизнес-процессам, что, в свою очередь, устанавливает долгосрочность и устойчивость конкурентных преимуществ предприятия. Конкретно этим объясняется необходимость в изменении отношения к управлению человеческими ресурсами как непосредственно оперативной деятельности. Оценка персонала в осуществлении бизнес стратегии как ключевого ресурса обозначает управление им и на стратегическом уровне.

Стратегическое управление человеческими ресурсами устанавливают как комплексный подход к принятию решений по поводу планов и намерений предприятия в отношении человеческих ресурсов, при котором стратегия определяет логическое олицетворение в политике управления человеческими ресурсами и взаимосвязанных элементах системы управления (адаптации, найма, обучения, управления результативности) [4, с. 89].

Аудит человеческих ресурсов представляет собой периодически проводимую систему мероприятий по сбору информации, ее оценке на данной основе действенности деятельности компании по урегулированию социально-трудовых отношений и организации труда. Осуществление кадрового аудита дает возможность наиболее объективно и подробно оценить деятельность компании в сфере регламентации трудовых отношений, организации трудового процесса. На основании итогов кадрового аудита обычно определяются направления по совершенствованию стандартов, которые определяют организацию трудовых процессов, развития социально-трудовых отношений в компании. Кадровый аудит дает возможность дать оценку в том, применяется ли потенциал целиком и действенно.

В определение «аудит человеческих ресурсов» входят, в первую очередь:

- оценка уровня кадровой обеспеченности компании, т. е. оценка качества и количества специалистов, которые работают на разных направлениях и уровнях, т.е. оценка уровня кадрового планирования в компании;
- оценка степени подготовленности компании к переменам с помощью определения основных типов сотрудников, которые работают на предприятии и типа их мотивации;
- обнаружение имеющейся в компании корпоративной культуры при помощи оценки склонности сотрудников склоняться к определенным нормам и правилам поведения;
- подготовка рекомендаций по определенным кадровым программам (отбору, набору, развитию персонала, адаптации, оценке эффективности труда, планированию карьеры, мотивации и т. д.);
- оптимизация и анализ организационной структуры компании с точки зрения потребности пересмотра передачи полномочий и степени контроля [2, с. 110].

Аудит человеческих ресурсов представляется как процесс формализованных действий, которые направлены на оценку и изучение настоящего состояния человеческих ресурсов на предприятии. Одним из более известных средств оценки эффективности управления человеческими ресурсами выступает оценка методами аудита. Аудит человеческих ресурсов обычно необходимо начинать с выявления руководством организации целей, которые оно желает выполнить в ходе аудиторской проверки.

Аудиторская проверка дает возможность провести сравнение фактического состояния поставленными целями и управления человеческими ресурсами. При аудите человеческих ресурсов для оценки эффективности управления могут использоваться разные источники изучения. Необходимо осуществить знакомство со всеми существующими в кадровом подразделении документами, которые относятся к вопросам управления человеческими ресурсами. Несмотря на имеющиеся отличия в стандартах, которые приняты в разных компаниях, изучается обычно правила для персонала, должностные описания, организационные графики и многие из тех форм, что используются при осуществлении оценки исполнения установления льгот, а также при составлении коллективных договоров с руководителями предприятий.

После осуществления аудиторской проверки делается письменный отчет, в нем описывается используемая методика аудита, производится формулировка некоторых наблюдений в отношении состояния управления человеческими ресурсами и делаются рекомендации по требуемым совершенствованиям. Для нахождения действенности управления человеческими ресурсами кадровым подразделениям требуется обладать максимальной информацией о них. Помимо этого, необходимо помнить, что один из этических аспектов, на который постоянно должны уделять внимание специалисты кадровых подразделений - право сотрудника на проверку информации, которая хранится в файле данного работника. Более распространенными учетными данными яв-

ляются данные по оценке выполнения должностных и индивидуальных заданий; получение разных ставок заработной платы и записи об используемых способах дисциплинарного поощрения и воздействия. Служащим дается возможность предоставлять дополнительные сведения или высказывать свои несогласия в отношении имеющихся в файлах подробностей. Тем не менее, отдельные работодатели заинтересованы обладать подобной информацией о своих сотрудниках, с которой самим сотрудникам знакомиться не дозволено. Проблемой, с которой периодически сталкиваются компании в отношении ведения учета человеческих ресурсов, выступает неспособность отыскать необходимую информацию без основательных сложностей. Вероятно, намного чаще принимались бы наиболее точные решения по управлению человеческими ресурсами, если бы менеджеры обладали более полной и достоверной информацией по нестандартным случаям, как, к примеру, степень тяжести или причины несчастных случаев, нарушений трудовой дисциплины, прогулов. Решением данной актуальной для большинства нынешних предприятий проблемы выступает хорошо созданная информационная система о человеческих ресурсах.

Аудит человеческих ресурсов включает в себя следующие важнейшие направления аналитической деятельности: качественный и количественный анализ персонала организации; анализ эффективности труда; анализ затрат на труд; анализ общественного развития. В итоге аудита человеческих ресурсов обычно выявляется потребность в пересмотре, оптимизации или определении организационной политики. Изучив систематическую практику, есть возможность отыскать способы ее усовершенствования, это может помочь осуществить политику предприятия в реальных процедурах.

Неадекватные сведения или отсутствие их говорит о потребности в срочном вмешательстве. Основной итог качественного аудита – подведенные заключения о том, что необходимо усовершенствовать в одном или нескольких направлениях управления человеческими ресурсами. В процессе аудита возможно обнаружение и таких важных проблемах, как отсутствие связи между обучением персонала и стратегией развития компании. В данном случае глобальной, главной целью аудита работников выступает оценка производительности и эффективности деятельности рабочих как одного из основных факторов, который обеспечивает прибыльность предприятия [1].

Аудит человеческих ресурсов дает возможность сформировать сильную компанию, которая будет адаптирована к переменам во внешней среде для создания инноваций и формирования конкурентных преимуществ. На основании этого, программа кадрового аудита осуществляется в двух вариантах: минимальный, подходит к характеристикам рабочей силы, и максимальный, требуемый для формирования рекомендаций по улучшению системы управления человеческими ресурсами. В ходе кадрового аудита оценивается подготовка менеджеров для осуществления целей предприятия, проводится анализ численности и структуры персонала. Целью настоящего анализа выступает определение соотношения между специалистами разных категорий и группой руководящих работников, проверка их соответствия новым отраслевым стандартам. Анализ пропорций дает возможность получать общее представление о персонале предприятия и увидеть противоречия в имеющейся системе управления персоналом. Обычно, данные оценки вполне достаточны, если требуемые перемены в системе управления не носят фундаментальный характер. Когда компания по результатам оценки системы управления нуждается в серьезной реорганизации, осуществляется расширенный кадровый аудит. Подобная потребность появляется в случаях отсутствия в компании современной системы бухгалтерского учета, процедур, которые связаны с анализом продуктов и рынка. Расширенный кадровый аудит может включать в себя детальную оценку системы управления персоналом или детальную оценку состояния человеческих ресурсов компании, в зависимости от того, какие задачи должны быть решены [3, с. 449].

Следовательно, сущность аудита человеческих ресурсов заключается в оценке соответствия кадрового и структурного потенциала компании ее стратегии и целям развития. Оценка может быть подвергнута трем основным аспектам: кадровым процессам (направления деятельности в отношении персонала), структуре компании (в контексте кадрового аудита – соподчиненность и соотношение важнейших элементов), качественным и количественным характеристикам персонала. На практике, чаще всего исследуются последний и первый из вышеизложенных аспектов.

Аудит человеческих ресурсов компании выступает как эффективный инструмент для повышения его кадрового потенциала.

1. Горшкова О.В. Профессиональные стандарты, сертификация персонала, общественно-профессиональная аккредитация: место и роль в развитии кадрового потенциала страны/ О.В. Горшкова. //Власть и управление на Востоке России. 2012. № 3. С. 98-104.

2. Кондауров М.Ю. Аудит кадрового потенциала на предприятии / М.Ю. Кондауров // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2012. № 3 (67). С. 110-112.

3. Санданова Б.Д. Кадровый аудит как диагностический инструмент / Б.Д. Санданова // Решетневские чтения. 2013. Т. 2. № 17. С. 449-450.

4. Трофимов И.В. Аудит человеческих ресурсов как инструмент кадрового менеджмента / И.В. Трофимов // Российское предпринимательство. 2012. № 8. С. 89-94.

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности на примере муниципального бюджетного учреждения культуры «Дом культуры п. Врангель» Находкинского городского округа

Гуменюк Марианна Геннадьевна,
специалист 5 курса, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка
E-mail: 79149681103@mail.ru; тел.: +79149681103
ул. Озёрная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692902

Дмитрук Оксана Владиславовна,
доцент, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка
E-mail: nfvsu@nakhodka.vvsu.ru; тел. +74236629608
ул. Озёрная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692902

Изучение мотивации, ее значения и роли в трудовой жизни человека представляет собой актуальную тему в ситуации современного преобразования российской действительности. Изменения общественных отношений, с одной стороны, и социально-экономических условий с другой, предъявляют к руководителям всех уровней ряд новых требований. Возникает необходимость не только умело управлять мотивацией сотрудников и влиять на эффективность их трудовых усилий, но и учитывать у субъектов управления специфических личностных потребностей, желаний, мотивов, создающих предпосылки успешной реализации ими трудовых умений и способностей.

Ключевые слова и словосочетания: мотивация, демотивация, экономические условия, трудовая деятельность.

Motivation and stimulation of work on the example of municipal budgetary cultural institution «Recreation centre», the item Wrangel

Gumenyuk Marianna Gennadevna,
specialist of the 5th year, Department of management and Economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

Dmitruk Oksana Vladislavovna,
associate Professor, Department of management and Economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

Studying of motivation, its value and role in labor human life represents a hot topic in a situation of modern transformation of the Russian reality. Changes of the public relations, on the one hand, and social and economic conditions with another, show a number of new requirements to heads of all levels. There is a need not only skillfully to operate motivation of employees and to influence efficiency of their labor efforts, but also to consider at subjects of management of the specific personal requirements, desires, motives creating prerequisites of successful realization by them of labor abilities and abilities.

Keywords: motivation, demotivating, economic conditions, work.

Изучение мотивации, ее значения и роли в трудовой жизни человека представляет собой актуальную тему в ситуации современного преобразования российской действительности. Изменения общественных отношений, с одной стороны, и социально-экономических условий с другой, предъявляют к руководителям всех уровней ряд новых требований. Возникает необходимость не только умело управлять мотивацией сотрудников и влиять на эффективность их трудовых усилий, но и учитывать у субъектов управления специфических личностных потребностей, желаний, мотивов, создающих предпосылки успешной реализации ими трудовых умений и способностей [5, с.362].

Руководители домов культуры имеют нечеткое представление о факторах, влияющих на трудовое поведение сотрудников, не владеют знаниями, позволяющими управлять мотивацией персонала. При этом, как в зарубежной, так и российской практике наблюдается дефицит средств, выступающих в качестве адекватного приема измерения изучаемого явления.

О своевременности обращения к теме мотивации трудовой деятельности свидетельствуют предпринимаемые в настоящее время домами культуры попытки разработки программ мотивации персонала, которые представляют собой отдельные мероприятия, что скорее демотивирует персонал. Подобный дисбаланс требует обобщения опыта мотивации трудовой деятельности работников домов культуры и определения основных направлений совершенствования мотивационного механизма в домах культуры.

Указанные обстоятельства подчеркивают насущную потребность в глубоком исследовании проблем мотивации трудовой деятельности работников домов культуры для достижения двух перспективных целей: наиболее полной реализации личностного потенциала сотрудников с одной стороны, и повышения эффективности деятельности домов культуры, с другой [1, с.62].

Целью исследования является изучение современного состояния мотивации трудовой деятельности в домах культуры и определение перспектив использования мотивационного механизма в системе управления персоналом домов культуры. Объектом настоящего исследования выступает мотивация трудовой деятельности.

Предметом исследования является специфика мотивации трудовой деятельности работников муниципального бюджетного учреждения культуры (МБУК) «Дом культуры» п. Врангель.

Применяемые методы мотивирования и стимулирования трудовой деятельности в МБУК «Дом культуры», п. Врангель оторваны от практических потребностей и не учитывают мотивы трудовой деятельности работников. Возрастные и психологические различия, образование, стаж, статус играют значимую роль в процессе формирования мотивации трудовой деятельности работников МБУК «Дом культуры», п. Врангель.

Существенное значение для работников МБУК «Дом культуры», п. Врангель имеют следующие мотивационные факторы: возможность повышения квалификации, продвижение по службе, работа с дружелюбно настроенными людьми.

Важнейшим направлением материального стимулирования является премирование. Премия стимулирует особые повышенные результаты труда и ее источником является фонд материального поощрения. Она представляет собой одну из важнейших составных частей заработной платы. По объекту стимулирования премирование разделяется на индивидуальное и коллективное [3, с.40].

Для достижения частной цели стимулирования выбирают метод стимулирования трудовой деятельности, т.е. комплекс организационных мероприятий, предназначенный для изменения поведения работника (или группы работников) с целью достижения поставленной частной цели стимулирования. Набор методов стимулирования считают заданным, и задача руководства организации заключается в выборе метода, наиболее подходящего для каждого работника. При выборе метода стимулирования труда работника необходимо учитывать его личностные качества, характер и содержание его трудовых функций, психологический климат в коллективе и т.д.

Понятие стимулирования труда и мотивация тесно взаимосвязаны между собой и взаимно дополняют друг друга. Между тем мотивация и стимулирование как методы управления трудом противоположны по направленности: первое направлено на изменение существующего положения; второе – на его закрепление, но при этом они взаимно дополняют друг друга [4, с.556].

Основные выводы, связанные с внутренней мотивацией трудовой деятельности следующие.

По призванию в МБУК «Дом культуры», п. Врангель работают от 26% до 50%. При этом количество работников, считающих свою профессию призванием, увеличивается с возрастом.

Работники, считающие работу в МБУК «Дом культуры», п. Врангель призванием, более производительны. В разные периоды жизни человеком решаются разные жизненные задачи, что оказывает влияние на мотивацию трудовой деятельности: в первые три года работы продолжается поиск места в жизни.

Удовлетворенность трудом, как было отмечено ранее, вызывается двумя рядами факторов: присущих самому процессу труда (профессиональных) и внешних по отношению к процессу труда. Первая группа факторов включает

- возможность общения с новыми людьми;
- разнообразие в работе.

Помимо перечисленных факторов специалистами были названы возможности применения знаний и проявления самостоятельности. Ко второй группе факторов исследователи отнесли

- хорошую организацию труда;
- деловые взаимоотношения между сотрудниками;
- справедливое отношение руководителей;

- внимание дирекции при оценке результатов работы каждого сотрудника. Материальная заинтересованность не декларировалась высоко, но была отмечена как значимая при формировании самоуважения.

При непрестижности и низкой оплате труда в МБУК «Дом культуры» п. Врангель, профессия является привлекательной в силу следующих факторов: межличностного общения (62%), обстановки в коллективе (31%), интереса к работе (25%), самореализации (18,7%), доброты, искренности, сплоченности коллектива и благодарности посетителей (12,5%). Мотивация трудовой деятельности во многом зависит от внешних условий деятельности – процесса организации, степени поощрения и т. д. Моральное стимулирование не играет для работников МБУК «Дом культуры» п. Врангель существенной роли. Действенным его считают не более 12% не удовлетворены мерами морального поощрения 24% работников.

Недовольны отсутствием возможности продвижения по службе половина работающих в МБУК «Дом культуры», п. Врангель. Особенно важны карьерные продвижения для молодежи, амбициозной по натуре, ориентированной на личный успех. Что касается факторов демотивации, то наиболее болезненно воспринимают работники МБУК «Дом культуры», п. Врангель такой фактор личного дискомфорта, как «недостаточно высокая зарплата», «отсутствие стимулов для работы в полную силу», а также отсутствие «обнадеживающих перспектив», «общее депрессивное состояние» из-за неустойчивой экономической ситуации в стране.

Сотрудники МБУК «Дом культуры» п. Врангель сожалеют о недооценке их труда, тревожит их недостаточное внимание администрации к проблемам МБУК «Дом культуры». Анализ факторов личного беспокойства и тревоги свидетельствует, что работники МБУК «Дом культуры», п. Врангель серьезно очень обеспокоены своим профессиональным и материальным положением.

Результаты различных исследований свидетельствуют, что, с одной стороны, для работников характерна высокая удовлетворенность трудом, что должно способствовать закреплению кадров в отрасли, с другой - стимулирование труда не соответствует ожиданиям работников. Существующий дисбаланс между внешней и внутренней мотивацией трудовой деятельности является основной причиной перечисленных ранее проблем: высокой текучести кадров, увеличения среднего возраста сотрудников МБУК «Дом культуры», п. Врангель.

1. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки для государственных служащих// Проблемы конкурсного отбора/Т.Ю.Базаров. – М.: ИПК ГС,2011. – 244с.
2. Вейлл П. Управление организацией// Искусство менеджмента /П.Вейл. – М.: Наука, 2010.-322с.
3. Кабаченко Т.О. Особенности управления// Психология управления/Т.О. Кобченко. — М.: Юрайт, 2013. – 612с.
4. Кибанов А.Я. Оценка результатов деятельности персонала организации//Управление персоналом организации/А.Я. Кибанов.-М., 2011.-188с.
5. Магура М. Моральное стимулирование // Управление персоналом/ М.Магура, М.Курбатова. – 2010. - № 13-14. – С. 361-384.
6. Сытник Н. Мотивационный подход к оценке карьеры // Управление персоналом/ Н. Сытник. – 2012. - № 6. – С. 42-46.

УДК 316.354:351/354

Анализ эффективности источников привлечения персонала

Демина Екатерина Олеговна,
бакалавр 4 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: Katia_Demina@mail.ru; тел.: +79644406974
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В данной статье рассмотрены существующие источники привлечения персонала, проанализированы достоинства и недостатки данных источников. На примере кадрового агентства показаны различия в подборе.

Ключевые слова и словосочетания: подбор; привлечение персонала; кадровое агентство; источники привлечения персонала.

Analysis of the effectiveness of sources of recruitment

Demina Ekaterina Olegovna,
bachelor of the 4th year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University Economics and Service
Russia. Vladivostok

This article describes the existing sources of attracting staff, analyzed the advantages and disadvantages of these sources. On the example of Recruitment shows the differences in the selection.

Keywords: selection; recruitment of staff; recruitment agency; sources of attracting staff.

Тема данной работы весьма актуальна, потому что, на рынке труда всегда было, есть и будет достаточное количество открытых вакансий. Периодически происходит передвижение кадров, и рано или поздно перед менеджером по персоналу в любой организации встает вопрос о подборе сотрудника. Необходимо затратить как можно меньше времени на поиск, ведь в настоящее время, простой рабочего места может отразиться на ре-

зультативности компании, для этого нужно понимание из какой категории подбирать сотрудника и при этом какой использовать метод привлечения.

Объектом исследования является привлечение персонала. Субъектом исследования является методы привлечения персонала. Целью статьи анализ основных методов привлечения персонала и выявить их влияние на организацию. Методы использованные при проведении исследования – метод наблюдения, описания, и метод систематизации научных знаний.

Для того, чтобы разобраться в том, насколько те или иные источники привлечения персонала эффективны, необходимо выяснить, в чем заключается суть привлечения персонала и что это в целом означает.

Определение данному понятию дала Иванникова Н.Н.: «привлечение персонала – это одна из базовых технологий формирования персонала» [1]. Формирование персонала, в свою очередь, происходит за счет процессов подбора, отбора и набора. Магура М.И. утверждает, что привлечение персонала – это не что иное, как поиск кадров с помощью различных методов. И в системе управления персонала данный процесс занимает одно из наиболее важных мест [2].

При поиске источников привлечения персонала следует рассматривать как внутренние, так и внешние по отношению к организации. К внутренним источникам относится ротация персонала, то есть, передвижение сотрудника внутри компании на другую позицию или на работу с другой спецификой. Также к внутренним источникам можно отнести совмещение должностей, но это работа скорее временного характера и должна быть оговорена с сотрудником и соответствовать трудовому законодательству. Внутренними источниками являются так же рекомендации знакомых или сотрудников компании. В целом внутреннее привлечение можно считать лучшим, так как укрепляется убежденность в том, что на собственном предприятии можно получить повышение.

Рассмотрим преимущества и недостатки названных внутренних способов привлечения персонала. Предоставление шансов для роста (повышает привязанность к предприятию, улучшает психологический микроклимат на производстве). Профессиональный рост дает возможность быть конкурентоспособными на рынке труда, что может замотивировать сотрудников остаться, если компания предлагает такие возможности. Положительным критерием является так же то, что компания затрачивает гораздо меньше ресурсов не только для привлечения нужного человека на вакантную должность, но и на его адаптацию к структуре компании, так как всю специфику он знает изнутри.

Также плюсом является то, что руководитель уже имеет представление о способностях и личностных характеристиках сотрудника, что позволит принять более верное решение о том, справится ли данный сотрудник с новыми обязанностями или нет, а так же, насколько он замотивирован в данной должности.

Для привлечения нового сотрудника из вне, может быть завышена планка по заработной плате на данную должность. Но если сотрудник уже работает в данной организации, но на другой позиции, и хочет сменить сферу, то, скорее всего, он будет готов перейти на позицию с другим функционалом, и с небольшим изменением заработной платы. Привлекая сотрудника из своей организации или по рекомендациям коллег, можно действовать и принимать решения гораздо оперативней, чем из внешних источников, так как можно пропустить множество моментов (заполнение определенных бумаг, многочисленные собеседование, оценку потенциала претендента, диагностику его готовности к вакантной должности).

Преимуществом также является такой момент, что компания может планировать заранее движения сотрудников, что поможет избежать текучести кадров. А сотрудник, долго застоявшийся на одной должности, желающие сменить направление деятельности, могут иметь возможность сменить вид деятельности и остаться в организации, тем самым компания может сохранить ценного сотрудника. Несмотря на такое количество положительных моментов, данный вид привлечения имеет и свои недостатки.

Не каждая организация располагает достаточно большим количеством «мобильных» сотрудников, что сокращает возможность выбора. Когда нет возможности взять нового сотрудника или нет подходящего сотрудника в компании, часто прибегают к обучению уже существующих работников, что может оказаться для компании весьма дорого. Возможно разочарование со стороны других сотрудников, если, по их мнению, переместили недостойного сотрудника или взяли по рекомендации не достаточно компетентного специалиста [4].

Как недостаток внутреннего привлечения кандидатов можно отметить появление не здоровой конкуренции среди специалистов компании, что может неблагоприятным образом сказаться на психологическом климате в организации. Бывает, что для хорошего работника, долго проработавшего в компании, руководство в целях удержания или мотивации, может предоставить возможность повышения или смены сферы деятельности, внутри организации, что иногда может не с лучшей стороны отразиться на работе компании, так как, возможно, данный сотрудник не справится с возложенными на него новыми обязанностями. Что касается внешних источников по привлечению персонала, то это могут быть кадровые агентства, которые предлагают услуги подбора, как рядового состава, так и топовых позиций, это является хорошей альтернативой для компаний, где нет своей службы подбора или как помощь для такой службы. Многие компании, заключают даже долгосрочные контракты с кадровыми агентствами, и если в компании появляется необходимость в персонале, им достаточно сделать один звонок в кадровое агентство и работа по поиску будет начата.

Одним из внешних источников привлечения персонала на рынке труда можно также рассматривать центр занятости населения. Там имеется база о зарегистрированных безработных, пол, возраст, квалификация. Но, как правило, в таких центрах, могут помочь в привлечении не особо квалифицированного персонала. Как

плюс, в таких центрах могут оказать помощь в профессиональной переподготовке для безработных и курсах повышения квалификации.

Одним из основных и самых простых источников привлечения персонала можно назвать размещение вакантной должности на различных рабочих сайтах, таким образом, компания самостоятельно может подобрать необходимого сотрудника. Если компании необходимы молодые специалисты, то эффективным методом привлечения кандидата будет выезд в университеты или другие учебные заведения, и презентация компании для студентов и обучающихся, по профильной специальности [3].

Рассмотрев преимущества и недостатки привлечения персонала внутри организации, далее рационально рассмотреть преимущества и недостатки привлечения персонала из внешних источников. Привлечение потенциального сотрудника из внешних источников дает более широкие возможности выбора, это наверно один из самых важных критериев внешнего привлечения персонала. Новые взгляды и подходы сотрудника привлеченного из внешних источников, значительно освежают взгляд компании на решение той или иной задачи, не исключает возможность новых направлений деятельности. К новому сотруднику в компании будут относиться с большим интересом, и будут ждать результатов его работы. Это может ему помочь ему проявить себя с лучшей стороны и как специалиста и как коллегу.

Недостатками привлечения персонала из внешних источников являются более высокие затраты на привлечение персонала – для поиска сотрудника, обладающего необходимыми знаниями и навыками, предприятия должны затратить время и деньги. Будет это сделано собственными силами компании или привлечено кадровое агентство, затрат, в любом случае, не избежать. Возможности привлечения квалифицированных рабочих из-за границы тоже пока что ограничиваются квотами миграционного законодательства. Жесткая миграционная политика, сложность оформления документов способствуют росту нелегального рынка низко квалифицированной рабочей силы [6].

Большинство сотрудников, привлекаемых со стороны, являются потенциальной опасностью для компании, так как при массовости подбора, сотрудники могут так же быстро покинуть компанию, если не будет стабильности, скорее всего. будет ухудшаться психологический климат в коллективе, что скажется на результативности сотрудников. Принимая на работу привлеченного сотрудника, необходимо учитывать затраты времени на адаптацию. И как правило для того, чтобы новичок смог раскрыться и показать на что способен, ему дают испытательный срок. Но этого времени может быть недостаточно для того, чтобы кандидат смог показать все свои знания и умения полностью.

Обучение и ввод в курс дела, привыкание к коллективу и новой работе, могут занять длительное время, а также замедлят выполнение функционала соответствующей должности в полном объеме. Длительное время адаптации, незнание специфики выполняемой работы в данной компании все это риски привлечения сотрудника из внешних источников. Нового работника плохо знают в организации, для руководителя до некоторого времени может оставаться загадкой то, на что способен новичок, и ближайшее время служебный рост, скорее всего, будет невозможен. Как плюс для внутреннего привлечения, но в то же время минус внешнего является то, что сотрудники, привыкшие к определенной организации, готовы иногда оставаться на стабильном месте и за меньшую заработную плату, чем сотрудник, привлеченный из вне, который потребует за свой труд полноценно вознаграждение и все возможные бонусы, и компания будет вынуждена это предоставить, для того, чтобы заинтересовать кандидата. Претендент со стороны может предъявить более высокие требования в отношении оплаты труда, по сравнению с существующей в организации в данный момент.

На предприятии всегда должен быть кадровый резерв кандидатов на все должности, из которых организация отбирает наиболее подходящих. При этом учитываются такие факторы, как уход на пенсию, текучесть, увольнения в связи с окончанием срока договора найма, расширение сферы деятельности организации. Учитывая все эти критерии, можно не волноваться за долгие поиски необходимого специалиста.

В последнее время тенденция к частому переходу сотрудников из одной компании в другую стала уже «правилом хорошего тона» для потенциальных кандидатов и стихийным бедствием для работодателей. Причем эта «межорганизационная миграция» происходит на фоне, с одной стороны, практически постоянного «роста заработной платы», а с другой – жалоб многих претендентов на то, что они никак не могут найти работу «по душе» и «по карману». Соответственно, кадровый дефицит может быть феноменом как объективным, когда специалистов нужного профиля и нужной квалификации просто физически нет в необходимом количестве, так и субъективным феноменом, когда специалисты вроде бы и есть и их даже и много, но все они, какие-то «сырые», не подходящие под вакансию или недовольные предлагаемыми условиями [6].

Например, в кадровом агентстве АРК-Персонал [5] часто приходится привлекать специалистов на одинаковые вакансии, но как показывает практика, несмотря на то, что примерный перечень обязанностей, указанных в заявке от компании, схож, одному и тому же кандидату одна компания может отказать на этапе резюме, а другая компания с удовольствием примет на работу. Для того, чтобы привлечь нужного кандидата, на этапах скрининга резюме, телефонного интервью и собеседования, надо всегда делать акцент на том, какие условия предлагает компания, какова специфика работы компании, структура, кадровая политика и многое другое. Бесспорно, что для более быстрого закрытия вакансий необходимо знать не просто перечень обязанностей, а тип корпоративной культуры компании. Подойдет ли кандидат под ту или иную корпоративную культуру и подойдет ли данный тип корпоративной культуры кандидату, для того чтобы в дальнейшем кандидат как можно

дольше поработал в компании, ему было психологически комфортно и он действительно принес пользу и стремился к развитию.

Поэтому, привлекая кандидата, организация должна четко понимать, какими личностными качествами (помимо обязательных требований к образованию и опыту работы) должен обладать специалист, какими компетенциями для вакантной должности, чтобы в дальнейшем он как можно дольше проработал в организации. Изначально составляя профиль вакансии для размещения на рабочих сайтах, целесообразно указывать важные моменты для организации, а не только должностные обязанности и график работы. Для одних организаций будет лучше, если они воспользуются своими внутренними трудовыми ресурсами для закрытия вакансии, и это благоприятно скажется и на коллективе и на климате, даст некий стимул для работы всех сотрудников. А в некоторых компаниях, где застоявшийся коллектив, а необходимы некие новые мысли и идеи, лучшим вариантом будет привлечь потенциального кандидата из внешних источников, что благоприятнейшим образом скажется на развитии компании, а с другой стороны простимулирует «стареньких» сотрудников на какое-то движение и развитие, ведь если они дальше будут просто «просиживать время» на работе, возможно руководитель примет решение с ними попрощаться.

Каждая компания располагает каким-то бюджетом для привлечения персонала. В крупных компаниях существуют свои службы управления персоналом и там достаточно сотрудников, для того чтобы самостоятельно и в необходимый срок, пользуясь необходимыми источниками, привлечь необходимого специалиста. В других привлечением, как правило, занимается руководитель компании, или как альтернатива, – кадровые агентства. Даже располагая небольшим бюджетом на подбор, компания может воспользоваться услугами рекрутинговых агентств. А уже в кадровом агентстве, зная о необходимых качествах специалиста, непосредственно будут принимать решение о наиболее эффективном способе привлечения. Различные источники привлечения персонала имеют свою специфику. Какой источник выбрать для наиболее эффективного привлечения кандидата – выбор каждой компании и каждого руководителя. Ведь подбирая сотрудника, предприятие хочет заполучить самого лучшего, а каждый специалист уникален как в профессиональном плане, так и в личностном. Правильный выбор источника привлечения дает гарантию более быстрого и качественного закрытия вакантной должности.

1. Иванникова Н.Н. Подбор торгового персонала: учебное пособие. – М.: МГУ, 2003. – 260 с.
2. Магура М.И. Поиск и подбор персонала: учебное пособие. – М.: Управление персоналом, 2003. – 304 с.
3. Мартыненко О.О. Вуз и бизнес: взаимные ожидания и механизмы сотрудничества / О.О. Мартыненко // Образование и общество. – 2010. – № 6. – С. 98-104.
4. Могилёвкин Е.А. Организация системы деловой оценки персонала в компании на основе современных технологий / Е.А. Могилёвкин, А.С. Новгородов // Управление человеческим потенциалом. 2009. № 1. С. 54-65.
5. Официальный сайт Кадрового агентства «АРК-Персонал»: электронная версия. – Режим доступа: <http://ark-personal.ru>
6. Якимова З.В., Вакулич Ю.Е. Феномен кадрового дефицита: Характерные признаки, причины возникновения, последствия. Сборник докладов третьей межрегиональной научно-практической конференции «Управление персоналом: как привлечь, удержать и мотивировать ценных сотрудников» 11-12 декабря 2012 г. – Великий Новгород: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2012. С. 133-137. <http://www.in-nov.ru/doc/conf-pers-nov-2012.pdf>

УДК 316.354:351/354

Система показателей эффективности персонала

Денисова Екатерина Игоревна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: inessa-danil@mail.ru; тел.: 8-924-721-58-65
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Система показателей эффективности персонала конкретной компании зависит от цели и задач, стоящих перед организацией; специфики занимаемой должности; структуры персонала; личностных особенностей и предпочтений руководителя; имиджа организации и др. Если предприятие работает стабильно, психологический климат в коллективе благоприятный, аудит персонала носит текущий характер, основное внимание уделяется отдельным недостаткам в работе сотрудников, уровню производительности их труда и мероприятиям по ее повышению.

Ключевые слова: кадровый аудит, предприятие.

The system performance of staff

Denisova Ekaterina Igorevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The system of indicators of utility personnel of a particular company depends on the objectives and tasks of the organization; the specifics of the post; personnel structure; personal characteristics and preferences of the head; image of the organization, and others. If the company is stable, the psychological climate in the team favorable audit staff is ongoing, focuses on the individual deficiencies in the work of employees, level of productivity of their work and activities of its increase.

Keywords: human resources audit, stressoustochivost, enterprise.

Характеристики, учитываемые при оценке персонала и определении соответствия установленным требованиям, можно разделить на ряд групп: биологические (пол, возраст, тип темперамента, состояние здоровья и физические способности сотрудника), личностные и квалификационные.

Особое место в процессе управления компанией занимают менеджеры, они выступают в роли субъектов управленческой деятельности. С учетом функций, выполняемых менеджерами, принимая во внимание, что управленческий труд носит преимущественно умственный и творческий характер, можно выделить ряд особых требований к этой категории персонала. Эти требования касаются, прежде всего, их личностных качеств.

Для решения сложных управленческих задач необходима системность мышления. Способность мыслить системно – значит рассматривать явления в развитии как единое целое, с множеством взаимосвязанных элементов, со всеми функциональными связями. Системность мышления может приобретаться в результате накопления практического опыта, опираясь на широкую теоретическую и методологическую базы, позволяет самостоятельно строить стратегию и тактику своей деятельности. Системные свойства мышления проявляются в способе организации деятельности, совокупности рациональных приемов и оптимальных методов получения наилучшего в данной ситуации результата. Такое мышление характеризуется индуктивной логикой, умением обобщать, синтезировать ранее проанализированную информацию. Способность решать задачи индуктивным путем особо значима для ситуаций в условиях неопределенности, информационного и временного дефицита.

Имея дело с людьми, менеджер должен уметь грамотно, выразительно, ясно, точно и логично выражать свои мысли, то есть обладать определенными речевыми качествами. Не следует пренебрегать и такой группой интеллектуальных качеств личности, как рефлексивные, которые заключаются в способности к самоанализу, что является одним из условий саморазвития. В профессиональной деятельности менеджера рефлексия проявляется в умении выделять риски, с которыми связана та или иная деятельность, преимущества тех или иных решений, различные альтернативы, множество причинно-следственных явлений.

Подгруппа психосоциальных качеств личности включает эмоционально-чувственные, поведенческие и коммуникативные характеристики. Особую роль в деятельности менеджеров приобретают поведенческие, а так же коммуникативные качества. К эмоциональным особенностям личности относятся эмоциональная возбудимость, импульсивность, эмоциональная устойчивость, сила, темп и ритм эмоциональных реакций. При оценке эмоциональных особенностей личности менеджеров следует учитывать, что их профессиональная деятельность связана с постоянным общением с людьми, в условиях динамично изменяющейся внутренней и внешней среды, а это сопряжено с угрозой развития синдрома эмоционального выгорания. Среди симптомов выгорания можно назвать усталость, утомление, негативное отношение к работе и окружающим людям, раздражительность, тревожность, беспокойство. Развитие таких симптомов негативно отражается на результатах работы и может привести к развитию неблагоприятного психологического климата в коллективе.

К факторам, способствующим развитию выгорания, относятся такие личностные характеристики, как интроверсия, эмоциональная неустойчивость, импульсивность. Чувства образуются на основе эмоций как результат отношений человека к чему-либо и как результат систематического обобщения конкретных переживаний. В психологии все чувства делятся на три основные группы: нравственные, интеллектуальные и эстетические [3].

В нравственных чувствах отражается общественная мораль и этика. Они выступают в качестве мотивов и регуляторов поведения менеджеров. К нравственным категориям относят совесть, чувство долга, ответственность, отношение к труду. Не вызывает сомнений, что для менеджера не менее важными, чем профессиональные качества, является чувство ответственности перед людьми и компанией в целом, лояльность компании, преданность корпоративным принципам и нормам.

Под интеллектуальными чувствами понимают эмоциональное отношение к познанию. Эти чувства проявляются в разнообразных эмоциях: удивлении и недоумении, радости и восхищении, пытливости и самомнении и т.п. Профессиональная деятельность менеджера всегда включает элементы познания, особенно в условиях поиска новых решений, выявления резервов повышения эффективности деятельности, что всегда воспринимается как определенные переживания. К поведенческим чертам, особенно значимым в управленческой деятельности, можно отнести: активность, настойчивость, ответственность, самостоятельность, добросовестность и др. Следует отметить, что определение и оценка поведенческих черт личности менеджера обязательно должна осуществляться с учетом особенностей конкретных ситуаций.

Особенности управленческой деятельности предъявляют к менеджерам и определенные профессиональные и квалификационные требования. К этой группе требований можно отнести следующие: наличие специальных знаний в области теории и практики управления; компетентность в области специализации компании; знание своих должностных обязанностей; умение работать с различными источниками информации; владение навыками использования современных информационных технологий. Менеджер должен хорошо представлять условия, в которых протекает деятельность компании, факторы ее внешней и внутренней среды.

Группа квалификационных характеристик менеджеров включает: наличие профильного образования, требуемый уровень квалификации и высокую мотивацию труда, следование организационной культуре компании, наличие опыта работы, пройденные курсы повышения квалификации, умения и навыки при решении профессиональных задач.

Для целей оценки полезности персонала компании, необходимо перечисленные характеристики выразить через конкретные показатели. Группу биологических и ряд профессиональных и квалификационных характеристик можно измерить с помощью количественных показателей. Значения критериев оценки по данной группе характеристик могут быть четко определены и установлены заранее. Такая оценка будет носить объективный характер, результаты подтверждаются документами, данными автобиографии, результатами целенаправленных бесед. Личностные качества, а также уровень мотивации работников измерить с помощью количественных показателей трудно. В этом случае нередко используют интуитивные способы, оценка осуществляется с помощью качественных показателей. Их значения могут быть определены либо на основе использования психологических тестов, либо по разработанной на предприятии качественной шкале оцениваемых характеристик. В последнем случае результаты оценки могут носить субъективный характер, и зависеть от мнений лица, производившего измерение.

Чтобы оценка носила объективный характер, важен учет следующих требований [2]:

1. Привлечение к оценке квалифицированных и разнообразных субъектов. Субъектами оценки могут быть руководители, коллеги, сотрудники службы управления персоналом, комиссии, сами работники (самооценка), клиенты, эксперты, специализированные центры и фирмы. В этом случае будет обеспечена независимость оценки от чьего-то частного мнения или отдельных суждений. Важный момент при использовании нескольких экспертов - это согласование и интеграция оценки. Руководитель должен довести до сотрудника результаты интегральной оценки и дать рекомендации по развитию.

2. Определение критериев оценки и обеспечение их количественного измерения.

3. Надежность и независимость от влияния ситуативных факторов (настроения, прошлых успехов и неудач, возможно, случайных).

4. Достоверность оценки. Важно определить реальный уровень владения навыками, насколько успешно человек справляется со своим делом.

5. Возможность прогноза. Оценка должна предоставлять данные о том, к каким видам деятельности и на каком уровне человек потенциально способен.

6. Комплексный и систематический характер оценки. Оценивается не только каждый из членов организации, но и связи и отношения внутри организации, а также возможности организации в целом.

7. Последовательность и критерии оценки должны быть доступны и понятны и оценщикам, и наблюдателям, и самим оцениваемым.

8. Проведение оценочных мероприятий не должно вызывать психологическое напряжение в коллективе. Аудит персонала должен встраиваться в общую систему кадровой работы в компании таким образом, чтобы реально способствовать ее развитию и совершенствованию.

Чтобы обеспечить благоприятную психологическую атмосферу на всех этапах проведения аудита, важно заранее информировать персонал о целях, задачах, сроках и методах оценки. Руководитель должен обеспечить соответствующий психологический настрой на доверие и сотрудничество.

1. Дудаева Л., Еремина И. Критерии результативности труда // Кадровик. – 2008. - №3. – С.20-26

2. Новгородов А.С., Могилёвкин Е.А. Постановка системы деловой оценки персонала в компании на основе современных технологий // Управление человеческим потенциалом. – 2009. - № 1. - С.54-65

3. Маклаков А.Г. Общая психология: учебник / А.Г. Маклаков. - СПб.: Питер, 2008. - 583 с.
4. Hylton A. Measuring And Valuing Knowledge: The Role of the Knowledge Audit, [Электронный ресурс] – 2014 - Режим доступа: <http://www.annHylton.com>

УДК 331.44

Организация управления адаптацией персонала на примере Министерства Чрезвычайных Ситуаций

Домарева Анна Сергеевна,
специалист 5 курса, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка
E-mail: nutik_93@bk.ru; тел.: +79242465355
ул. Ленинградская, д.5, кв. 50, г. Находка, Приморский край, Россия, 692924

Костикова Олеся Николаевна,
доцент, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка
E-mail: nfvvsu@nakhodka.vvsu.ru; тел. +74236629608
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692924

В современном обществе возрастает значимость организации Министерства Чрезвычайных Ситуаций, потому что на сегодняшний день наша жизнь протекает под знаком нестабильности и шаткости. Высокий темп общественной жизни повышает количество транспортных аварий, неосторожного обращения с бытовыми приборами, лесных пожаров, когда за захлопнувшимися дверьми остаются маленькие дети или пожилые люди, не выключенные электроприборы, вода, газ, и во многих подобных случаях - именно спасатели приходят на помощь. Поэтому адаптация сотрудников в системе МЧС приобретает особую значимость. Чтобы помочь людям, надо самому не испытывать дискомфорт ни моральный, ни в выполнении своих профессиональных обязанностей.

Ключевые слова и словосочетания: адаптация сотрудников, адаптация государственного служащего, адаптация в МЧС, психологическая адаптация.

The organization of management of adaptation of the personnel on the example of the Ministry of Emergency Situations

Domareva Anna Sergeevna,
specialist of the 5th year, Department of management and Economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

Kostikova Olesya Nikolaevna,
associate Professor, Department of management and Economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

The importance of the organization of the Ministry of Emergency Situations has greatly increased in modern society, because nowadays our life proceeds under the sign of instability and precariousness. A high rate of social life increases number of transport accidents, careless handling of household appliances, forest fires when behind the slammed doors there are small children or elderly people, not switched off electric devices, water, gas, and in many similar cases - rescuers come to the rescue. Therefore adaptation of employees in system of the Ministry of Emergency Situations gains the special importance. To help people, it is necessary most not to feel discomfort moral, in performance of the professional duties.

Keywords: adaptation of employees, adaptation of state employee, adaptation in the Ministry of Emergency Situations, psychological adaptation.

Приступая к трудовой деятельности, каждый человек сталкивается с вопросом выбора организации. Кто-то начинает заниматься - частным бизнесом, предпринимательской деятельностью, руководящей работой, а кто-то – работой по найму по трудовому договору, что означает подчиненное положение. Но кем бы человек ни был – руководителем, менеджером по продаже, юристом или учредителем – в любом случае он столкнется с проблемой адаптации сотрудников в организации. Во многих организациях процесс адаптации работника к ус-

ловиям труда происходит стихийно, а следовательно результат адаптации непредсказуем. Процесс может растянуться во времени, в таком случае производительность труда не высокая, его психологическое состояние подавленное, поэтому в современных условиях возрастает значимость управления адаптацией работника, которая в целом повышает эффективность производства.

Адаптацию работника можно определить как процесс «внедрения» в организацию, приспособления к трудовой среде, условиям и режиму работы, а также к социальной среде организации. Адаптация влечет изменение собственного поведения в соответствии с требованиями среды, что повышает эффективность выполнения трудовых функций, способствует достижению более высоких результатов [2]. Адаптация государственного служащего означает приспособление, привыкание должностного лица (специалиста) к требованиям профессии государственного управленца в новых условиях – социальной среды, деятельности, отношений, усвоение им организационно-технических и социальных норм поведения в государственном органе, общения с людьми вне этого органа при осуществлении профессиональных функций и т.д.

Актуальность данной проблемы в структуре Министерства чрезвычайных ситуаций (далее МЧС России) на сегодняшний день видится в том, что в настоящее время вопросам адаптации новых сотрудников не уделяется должного внимания. Прежде всего, это связано с изменениями, которые происходят на кадровом рынке.

Объектом исследования послужили вопросы профессиональной подготовки и адаптации специалиста МЧС, требующих от них ответственности за выбор решений при выполнении заданий в чрезвычайных ситуациях, сознательного отношения к служебному долгу. Предметом настоящего исследования является адаптация персонала, помогающая новому сотруднику более комфортно приспособиться к работе в уже сложившемся коллективе. Цель исследования заключается в анализе исследования организации управления адаптацией персонала на примере МЧС г. Находка. Задачи работы видятся в комплексном исследовании организации управления адаптацией персонала на примере МЧС.

Многие студенты после окончания вузов склонны переоценивать себя, и имеют завышенные ожидания от работы, но, как правило, они не уживаются в коллективе, разочаровываются и уходят сами. Целесообразно было бы просто поменять критерии отбора сотрудников. Но если у человека присутствует некая переоценка себя и как специалист он вам интересен, то надо ставить ему амбициозные задачи, вовлекать в сложные проекты. Так сотрудник поймет, что помимо высокой самооценки надо обладать умением себя проявить и показать результат. Приходя на новое место работы, сотрудник, как правило, испытывает стресс. Он выходит из зоны комфорта и попадает в зону дискомфорта, так как сталкивается с незнакомой ему корпоративной культурой, с новыми людьми, у которых существуют модели поведения, которые ему пока не знакомы [1].

Одним из ярких признаков плохой адаптации является недолгий срок работы претендента в организации. В данном случае необходимо выяснить все обстоятельства, поскольку могут быть и объективные причины для такого неустойчивости. Но все-таки, наиболее полную картину о сотруднике можно составить только на интервью, причинами низкой адаптации персонала являются как объективные, так и субъективные факторы.

Не менее важна и психологическая адаптация сотрудника. Первым признаком такой адаптации является эффективное выполнение поставленных перед ним задач. Важным показателем психологического комфорта является активное участие сотрудника в жизни компании: различных внутренних конкурсах и других мероприятиях. Также в качестве одного из признаков психологической адаптации можно рассматривать планирование будущего – человек начинает планировать отпуск, продвижение по карьерной лестнице и т.д. [3].

МЧС г. Находка является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики, нормативно-правовому регулированию, а также по надзору и контролю в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах.

Эффективность обеспечения пожарной безопасности во многом определяется ее социальной базой. От того, кто придет на службу в органы государственного пожарного надзора сегодня, зависит эффективность государственного управления в области пожарной безопасности в будущем. Состав кадров управления в сфере государственного пожарного надзора представляет собой социально-профессиональную группу, которая находится в процессе активного профессионального и социального становления. Сегодня имеется необходимый потенциал, позволяющий эффективно проводить и реализовывать государственную политику в области пожарной безопасности. Поэтому управление трудовой адаптацией в МЧС – это деятельность работодателя по планированию, организации, проведению и контролю за процессом адаптации нового сотрудника в организации. Руководителю организации, начальникам структурных подразделений следует серьезно подойти к вопросу адаптации новых работников, так как ее качество непосредственно влияет на эффективность работы.

Управление трудовой адаптацией МЧС включает в себя три взаимосвязанных организационных элемента:

1. Структурное закрепление функций управления адаптацией.
2. Применение методов адаптации персонала.
3. Информационное обеспечение процесса адаптации.

Структурное закрепление функций управления адаптацией предполагает выделение специального структурного подразделения в организации, занимающегося вопросами управления трудовой адаптацией, в частности распределением специалистов, занимающихся управлением адаптацией, по подразделениям. Как

правило, отдел кадров исполняет функции по управлению трудовой адаптацией, разрабатывает разнообразные локальные документы по повышению эффективности данного процесса, организует тренинги и иные формы обучения, оформляет наставничество, контролирует результативность применения методов адаптации.

По итогам применения методов адаптации, о которых шла речь выше, работодатель подводит итоги адаптации нового работника. Информационное обеспечение процесса адаптации связано со сбором и оценкой показателей ее уровня и длительности, характеризующих эффективность трудовой деятельности, активность участия сотрудника в ее различных сферах, удовлетворенность сотрудника работой в целом или отдельными ее аспектами.

Состав кадров управления в сфере государственного пожарного надзора представляет собой социально-профессиональную группу, которая находится в процессе активного профессионального и социального становления. Сегодня имеется необходимый потенциал, позволяющий эффективно проводить и реализовывать государственную политику в области пожарной безопасности. Большинство сотрудников МЧС получили наиболее значимый опыт управленческой деятельности в противопожарной службе.

Стаж работы в пожарной охране большей части (67,5 %) руководителей управлений ГПН превышает 15 лет, лица, общий стаж работы которых превышает 10 лет, составляют 28,6 %, а 3,9 % опрошенных имеют стаж работы от 5 до 10 лет включительно. Причем перед назначением на руководящую должность 83 % сотрудников работали непосредственно в органах ГПН, а 58,4 % – на различных руководящих должностях в системе ФПС.

Таким образом, основная цель процедуры адаптации – облегчить новому сотруднику вхождение в жизнь организации в наиболее короткий промежуток времени с наименьшими психофизиологическими потерями и с наибольшими показателями эффективности трудовой деятельности.

Несмотря на значимость и актуальность кадровых вопросов, определенные подвижки в теоретическом и практическом разрешении проблемы по управлению адаптацией персонала в МЧС еще далеки. Среди недостаточно освещенных направлений кадровой работы остаются новые подходы к формированию персонала государственной и муниципальной службы, особенно методы и средства изучения личности при подборе и расстановке кадров, не систематизирован в полной мере опыт оценки и продвижения персонала региональных и муниципальных структур управления.

1 Адаптация нового сотрудника в компании / В. Разгуляев // Консультант. - 2014. - N 9. - С. 27 - 30.

2 Адаптация нового сотрудника в организации / Е.Ю. Жарова // Отдел кадров коммерческой организации. - 2013. - N 9. - С. 53 - 60.

3 Процесс адаптации нельзя пускать на самотек / Е. Прохорова, Ж. Белаш // Управление персоналом. - 2013. - N 24. - С. 63 - 64.

УДК 316.354:351/354

Учет, анализ и аудит персонала в ОАО «Ростелеком» (Арсеньевский ЛТЦ)

Киреева Александра Александровна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: shurka1.4@list.ru; 89147161980
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Пантелейкина Светлана Сергеевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: Svetlana.Panteleykina_S@vvsu.ru; 89146898328
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Актуальность статьи обусловлена тем, что в настоящее время на первый план деятельности компаний выходит такая технология как аудит. Выделяют инициативный и обязательный, налоговый и финансовый и другие виды аудита. Развитие современных технологий и активная экспансия компаний в сеть Интернет сделали актуальной услугу, некогда казавшуюся экзотической. В настоящей статье мы рассмотрим такую разновидность аудиторской деятельности, как кадровый аудит компании.

Ключевые слова и словосочетания: *учет, анализ, аудит персонала, кадровый аудит.*

Accounting, analysis and audit staff of OJSC «Rostelecom» (Arsenyevsky LTC)

Kireeva Aleksandra Aleksandrovna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Panteleikina Svetlana Sergeevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Relevance of the article due to the fact that now in the forefront Deya-telnosti companies out such technology as auditing. There are proactive and mandatory, tax and financial and other types of audit. The development of modern technologies, and the active expansion of companies in the Internet have made the actual service, neko-GDS seemingly exotic. In this article we consider this kind of audit activities as human resources audit of the company.

Keywords: *accounting, analysis, audit, personnel, human resources audit.*

Кадровый аудит представляет собой процедуру, предназначенную для оценки эффективности действующей системы управления штатом предприятия, определения соответствия имеющегося кадрового потенциала целям, стоящим перед компанией. Основная цель, которая преследуется при проведении кадрового аудита – повышение эффективности основного ресурса фирмы, которым, как известно, является персонал, а также улучшение качества управления им.

Профессионально проведенный кадровый аудит способен решить следующие задачи:

- определить проблемы, связанные с управлением персоналом;
- привести систему управления кадрами в соответствие с действующим законодательством;
- определить вклад отдела или службы по работе с персоналом в общую эффективность предприятия;
- сократить затраты, которыми сопровождается управление персоналом [1, с. 147].

Внутренний кадровый аудит — это регламентированная локальными нормативными актами и осуществляемая внутри аудируемого лица специальным подразделением (службой внутреннего кадрового аудита) деятельность по независимой объективной проверке кадровой службы компании. В данном определении не случайно сделан акцент на два важных момента: независимости внутренних аудиторов и их объективности. Представляется принципиальным тот факт, что внутренние аудиторы должны быть независимы от проверяемой ими кадровой службы компании и ее руководителя. Только в этом случае они будут иметь возможность свободно выражать свое мнение.

Фактически независимость службы внутреннего кадрового аудита определяется уровнем ее подчиненности в компании. Она может существовать в виде департамента или отдела внутри HR-службы и подчиняться напрямую директору по персоналу или же иметь статус самостоятельного подразделения, подчиненного непосредственно первому лицу компании. Независимость внутренних аудиторов не может быть обеспечена в ситуации, когда подразделение внутреннего кадрового аудита подчинено руководителю кадровой службы (отдела кадров и т.п.) [2, с. 167].

Под объективностью понимается беспристрастная интеллектуальная честность внутреннего аудитора, его умение отстаивать свое мнение, независимое от мнения вышестоящих руководителей, и способность избегать конфликтных ситуаций. На объективность внутреннего аудитора не должны влиять ни его предубеждения, ни другие лица, ни давление со стороны руководства. Количество сотрудников в данной службе различно и во многом зависит от размера компании. В небольших компаниях численностью до 500 человек отвечать за внутренний кадровый аудит может один специалист (в этом случае служба как таковая не создается). В средних компаниях численностью до 3 000 человек внутренним аудитом могут заниматься от трех до пяти человек. В больших компаниях, имеющих разветвленную сеть филиалов, в службе кадрового аудита может быть до 10 человек [4, с. 212].

Качество кадрового аудита, помимо вышеуказанных моментов, также во многом зависит от компетенции аудитора, его теоретической и практической подготовки к подобному роду деятельности. Современная экономика выдвигает новые требования к выпускникам, обусловленные тем, что совокупность компетенций должна задаваться именно профессиональными стандартами и потребностями рынка труда [3, с.9].

Цель и задачи внутреннего кадрового аудита ОАО «Ростелеком» ОАО «Ростелеком» (Арсеньевский ЛТЦ, г. Арсеньев ул. Ленинская 45) – конкретная задача, на решение которой направлена деятельность внутреннего аудитора. Целью внутреннего кадрового аудита, в конечном счете, должно быть улучшение деятельности кадровой службы и минимизация возможных рисков компании, связанных с неправильным ведением кадровой документации. Мониторинг рисков, которым может подвергаться в процессе прохождения проверки со стороны государственных органов и/или разрешения возникающих трудовых споров с работниками, является одним из важнейших аспектов внутреннего кадрового аудита. Служба внутреннего кадрового аудита Арсеньевского ЛТЦ стремиться не только к поиску ошибок в уже созданных документах, но, в первую очередь, к их предотвращению. Для этого она оказывает необходимую помощь, сотрудникам кадровой службы, консультируя их на этапе разработки и создания кадровой документации по возникающим у них вопросам. В этом состо-

ит одно из ее принципиальных отличий от внешних аудиторов. Исходя из указанной выше цели, на службу внутреннего кадрового аудита Арсеньевского ЛТЦ возложены следующие задачи:

1. Проверка и оценка соблюдения законодательства сотрудниками кадровой службы при оформлении кадровой документации.
2. Оценка соответствия действий сотрудников кадровой службы установленным правилам и процедурам.
3. Оценка эффективности работы кадровой службы и системы кадрового документооборота компании.
4. Выработка предложений, рекомендаций по оптимизации кадрового документооборота компании.
5. Предоставление необходимой информации руководству и собственникам компании по интересующим их вопросам.

Технология проведения внутреннего кадрового аудита Арсеньевского ЛТЦ реализуется следующим образом:

1. Руководитель службы внутреннего кадрового аудита утверждает программу аудита. В программе определяются объем аудита, период проверки, состав аудиторской группы, планируемые работы и аудиторские процедуры, которые будут проведены в процессе аудита.

2. Руководством компании издается приказ о проведении внутреннего кадрового аудита с указанием темы будущей проверки, который доводится до сведения руководителя кадровой службы (и руководителей ее региональных подразделений, если таковые имеют место). Руководство кадровой службы в течение указанного в приказе времени обязано подготовить и предоставить аудиторам всю необходимую кадровую документацию, а также иную информацию, которая необходима для проведения аудита.

3. Аудиторская группа проводит анализ содержания представленных документов. Перед началом аудита всем членам аудиторской группы выдаются специальные чек-листы с контрольными вопросами, по которым проводится проверка. А в случае необходимости они встречаются с сотрудниками кадровой службы, получают от них необходимые разъяснения [2, с. 250].

Данную информацию они фиксируют в рабочих документах, форма которых утверждается в Инструкции о порядке проведения внутреннего кадрового аудита Арсеньевского ЛТЦ.

Выявленные в результате аудита нарушения и несоответствия фиксируются в специальных протоколах несоответствий, в которых также записываются возможные мероприятия по коррекции и предупреждению подобных ситуаций в будущем.

Существует ряд типичных проблем, с которыми приходится сталкиваться внутренним аудиторам при осуществлении своей деятельности:

1. Неполное/несвоевременное предоставление информации аудируемыми, их неконструктивная позиция в процессе проведения внутреннего аудита.

Если сотрудники кадровой службы уверены, что внутренний кадровый аудит проводится исключительно с целью поиска ошибок в их работе, что их знания и опыт подвергаются руководством сомнению, а итоги проверки повлияют на их статус в компании, подобная реакция является неизбежной. Любая проверка — как внешняя, так и внутренняя — ограничена определенными сроками. Понимая это, сотрудники кадровой службы стремятся осложнить работу внутренних аудиторов, реализуют стратегию их информационной блокады: по разным причинам и под разными предлогами им не предоставляются необходимые документы. Поэтому необходимо, во-первых, информировать проверяемых о целях проведения аудиторской проверки, акцентировать внимание на пользе, которую могут принести рекомендации внутренних аудиторов по улучшению работы кадровой службы Арсеньевского ЛТЦ. Во-вторых, большое значение имеет наличие в компании корпоративной культуры, признающей за сотрудниками «право на ошибку», понимание, что промахи неизбежны даже в работе лучших специалистов. Только в этом случае можно обеспечить готовность работников кадровой службы к сотрудничеству с внутренними аудиторами. В-третьих, во внутренних документах Арсеньевского ЛТЦ, регламентирующих процедуру проведения кадрового аудита, следуют четко зафиксировать обязанность сотрудников проверяемых подразделений предоставлять аудиторам всю запрашиваемую информацию в полном объеме в указанные в их запросе сроки. С другой стороны, в этих документах должна быть предусмотрена обязанность внутренних аудиторов согласовывать с проверяемыми сроки своей работы и порядок взаимодействия в ходе предстоящей проверки.

2. Недостаточный бюджет времени на проведение аудиторской проверки. Внутренний аудит должен планироваться надлежащим образом. Как правило, руководитель службы внутреннего аудита составляет план проверок на предстоящий год с указанием сроков проведения их по месяцам. Однако при наличии частых запросов со стороны руководства HR-службы/кадровой службы или ситуаций, требующих проведения внеплановых проверок, время, первоначально отведенное на плановую проверку, может существенно изменяться. В данном случае важно гибко подходить к составлению и коррекции рабочих планов проверок, а также заранее предусматривать в них необходимый временной резерв на случай подобных запросов [1, с. 203].

Таким образом, кадровый аудит является одним из методов контроля эффективности действующей системы управления персоналом. По результатам его проведения могут быть внедрены новые, более эффективные методы работы, приняты иные решения, способствующие повышению устойчивости компании и наращиванию ее конкурентных преимуществ.

Среди ситуаций, при которых проведение кадрового аудита является необходимым, отметим:

- чрезмерную «раздутость» штатов и отсутствие уверенности в целесообразности такого количества

персонала; планируемую реорганизацию компании;

- необходимость объективной оценки кадрового потенциала компании;
- необходимость повышения управляемости подразделений и филиалов компании;
- принятие решения об осуществлении инвестиций в компанию;
- подготовку компании к расширению производства.

Услугу кадрового аудита в наши дни оказывает множество специализированных компаний; цены на нее варьируются в широком диапазоне и во многом зависят от того, насколько сложным будет предполагающийся аудит [4, с. 260].

Практика показывает, что регулярное проведение кадрового аудита (с периодичностью, например, 1 раз в год) эффективно способствует системному решению наиболее важных проблем, накопившихся в области управления предприятием.

1. Бугаков, В.М. Управление персоналом: учебное пособие / В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; Под ред. В.П. Бычкова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 237 с.

2. Дементьева, А.Г. Управление персоналом: учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. - М.: Магистр, 2011. - 287 с.

3. Дикусарова М.Ю. Модель компетенций выпускника вуза по направлению подготовки «Управление персоналом» / М.Ю. Дикусарова, И.С. Ладыгина // Высшее образование сегодня. – 2014. - №7. – С.9-12.

4. Лукичева, Л.И. Управление персоналом: учебное пособие / Л.И. Лукичева; под ред. Ю.П. Анискин. – М.: Омега-Л, 2013. - 263 с.

УДК 316.354:351/354

Привлечение и удержание молодых специалистов в организациях

Киселева Ксения Вячеславовна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: ksenya-kiss_@mail.ru; тел.: +79242673399
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Ким Кристина Аликовна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
kristina23-12@mail.ru; тел.: +79140758239
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Вопросы привлечения и удержания в организации молодых специалистов выходят на первый план для предприятий современной России. Проблемными остаются правильное выстраивание долгосрочной работы с университетами, которые обеспечивают приток молодых специалистов, а также вопросы привлечения и успешной адаптации молодых специалистов как в сфере бизнеса, так и в государственном секторе.

Ключевые слова и словосочетания: Привлечение и удержание молодых специалистов, баланс интересов работодателей и молодых соискателей на должность, поколение Y.

Attracting and retaining young professionals in organizations

Kiseleva Kseniya Vyacheslavovna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University Economics and Service
Russia. Vladivostok

Kim Kristina Alikovna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University Economics and Service
Russia. Vladivostok

Questions to attract and retain young professionals in the organization come to the fore for the enterprises of modern Russia. Economically correct alignment of long-term work with universities that provide the influx of young

professionals, as well as the issues of attracting and successful adaptation of young specialists in the sphere of business and the public sector.

Keywords: *Attracting and retaining young professionals balance the interests of employers and young candidates for the position, Generation Y.*

Коллектив любой компании является одним из главных ресурсов, влияющих на развитие организации и конкурентоспособность производимой продукции. Привлечение молодых специалистов – это сохранение и дальнейшее развитие кадрового потенциала. Подготовка и поддержка молодых перспективных специалистов являются основой успеха компании, поэтому целью каждой компании является привлечение молодых кадров, создание всесторонних условий для профессионального роста, и самореализации молодого поколения сотрудников [1, с. 28].

Молодые специалисты - это будущее компании. Если предприятие планирует свое развитие на несколько лет вперед, то ей не обойтись без молодых специалистов. Так, например, основной проблемой традиционных производственных предприятий в XXI в. стала проблема старения кадров. Особенно актуальна эта тема на примере предприятий Дальнего Востока, т.к. в этом регионе до сих пор сохраняется уровень миграции в центральную часть России. На первый взгляд, заработная оплата – основная причина в выборе места работы любого сотрудника. Несомненно, это один из важнейших факторов, но не единственный. Также важно и то, что еще предприятие готово предложить молодым сотрудникам. В зависимости от размера компании, сферы работы возможны разные варианты. Например, гостиницы могут предложить бесплатное или более бюджетное жилье, авиакомпания – скидки на билеты, медицинские учреждения - скидки на лечение, также наличие тренажерного зала (или оплата любого тренажерного зала по желанию сотрудника) и оплачиваемые командировки, льготное питание, бесплатный проезд либо развоз сотрудников или даже просто бонусы и надбавки – все это оказывает большое влияние на выбор. В основном, именно молодые специалисты нуждаются в социальной поддержке, стабильной системе оплаты труда, охране труда и компании, предоставляющей гарантии своим сотрудникам в полном соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Поэтому предложения с данными условиями имеют большие шансы.

Также распространенная практика, особенно для крупных организаций, – проведение различных спортивных марафонов или мероприятий, посвященных событиям в истории России или СССР. Например, ОАО «РЖД», которое входит в мировую тройку лидеров железнодорожных компаний, проводит мероприятия с привлечением молодых сотрудников. Одно из мероприятий – международный велосипедный пробег, посвященный 70-летию Победы в Великой Отечественной войне и 110-летию Российского профессионального союза железнодорожников. Компания привлекла 180 молодых сотрудников и студентов. Такое мероприятие помогает укрепить командный дух уже работающих в компании сотрудников и привлечь новых, которые только заканчивают вуз. В стратегии развития кадрового потенциала компании основную роль играет правильное проведение единой корпоративной молодежной политики, нацеленной на привлечение молодых специалистов. Условно эту политику можно разделить на две составляющие. Первая – это обучение и комплексная поддержка молодых специалистов. Вторая – работа с потенциальными сотрудниками, то есть в студенческой, подростковой и детских аудиториях [3, с 369].

Для решения первой задачи для молодых специалистов предусматриваются особые льготы и доплаты, например, в течение первых 3-х лет работы на предприятии, ежемесячная надбавка к основному окладу, оплата проезда общественным транспортом от места жительства до места работы в пределах и полная (частичная) оплата аренды жилья. Для последующего удержания молодого сотрудника необходима продуманная система обучения и адаптации, тренинги внутри компании. Также значение имеет для молодых специалистов внимание и психологическая поддержка, позитивная и дружеская атмосфера, причастность к команде. Возможность посещать другие филиалы компании или знакомиться дистанционно с работой других компаний, находящихся не в одном городе. Возможность карьерного роста и повышения квалификации является хорошей мотивацией.

Под второй задачей понимается активное сотрудничество с учебными заведениями. Прохождение студентами оплачиваемой практики либо обеспечение ежемесячной дополнительной стипендии, либо обучение за счет компании – это возможность «воспитать» нового сотрудника и привлечь его на предприятие после окончания университета. Выпускники вузов более предпочтительны, т.к. их проще научить, чем переучивать готового профессионала, они более лояльны, амбициозны и готовы всегда держаться за свое рабочее место. Компании могут проводить презентации перед студентами, семинары или собрания, на которых представитель компании рассказывает и приглашает на стажировку или на ярмарку вакансий, где молодые специалисты могут оставить свое резюме и проконсультироваться со специалистами.

Следовательно, для привлечения молодых специалистов, предприятие должно проводить правильную кадровую политику и использовать инструменты мотивации, такие как, сотрудничество с университетами, стажировки, приемлемая заработная плата, возможность карьерного роста и обучения, наличие социальных гарантий. Так как молодые специалисты стремятся приобрести необходимый опыт работы и профессиональные навыки, проявить себя и показать инициативу и заслужить профессиональную репутацию на рынке, они развивают бизнес компании, принося зачастую новые и свежие идеи и успех. Вложение в молодого специалиста – это вложение в будущее компании.

1. Карьерный успех: формирование кадрового потенциала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=23238987>

2. Масилова М.Г. Социальная ориентированность как составляющая управленческой компетентности руководителя / М.Г. Масилова, Н.Н. Богдан // Управленец. 2014. №3 (49). С. 24-29

3. Социальная корпоративная политика: учебное пособие для вузов / под общ. ред. Н. А. Волгина, В. К. Егорова. 2004. - С.369.

УДК 316.354:351/354

Бейдж как элемент корпоративной культуры ВГУЭС

Клеменчук Даниил Андреевич,
бакалавр 2 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса,
Россия. Владивосток

E-mail: dk_frohman_239@mail.ru тел: +79147081499
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Колоколова Лолита Александровна,
бакалавр 2 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса,
Россия. Владивосток

lolicshem@mail.ru; тел: +79147115285
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Во ВГУЭС уже 14 лет функционируют идентификационные пластиковые карты (бейджи), которые служат не только для доступа к различным сервисам и службам, но и являются элементом корпоративной культуры. Фото — одно из составляющих частей ИПК, и непосредственное фотографирование на бейдж, происходит еще на стадии подачи документов. Уведомление о данной процедуре, в виде памятки, необходимо для абитуриентов.

Ключевые слова и словосочетания: *организационная культура, идентификационная пластиковая карта, культурная среда.*

Badge as an element of corporate culture of VSUES

Klemenchuk Daniil Andreevich,
bachelor of the 2nd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University Economics and Service
Russia. Vladivostok

Kolokolova Lolita Aleksandrovna,
bachelor of the 2nd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University Economics and Service
Russia. Vladivostok

Identification card (badge) has been operating VSUES already 14 years, and intend for not only access to various services, but are also part of the corporate culture. Photo is one of the components of ID-card and direct photographed on the badge, it happens at the stage of document feeding. Notice of the procedure, in written rules must for enrollee.

Keywords: *corporate culture, identification card, cultural environment.*

В настоящее время идентификационные пластиковые карты (или как принято их называть, бейджи, от англ. badge, нагрудный знак, символ) – неотъемлемый атрибут многих организаций. С их помощью, на основе современных информационных технологий, может быть организован регламентированный доступ в здания и помещения, к информационным, финансовым и другим сервисам. Во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (далее – ВГУЭС) бейджи являются важной составляющей жизни студенческого сообщества и сотрудников университета, элементом организационной культуры.

Понятие «организационная культура» исследователи определяют различным образом в зависимости от мировоззрения, концепций, подходов к рассмотрению данного феномена. Традиционным является понимание

организационной культуры как «набора целей, ценностей, норм и правил, носящих относительно стабильный характер и разделяемый большинством сотрудников» [4, с. 408].

В обращении ректора ВГУЭС Г. Лазарева на сайте университета читаем: «ВГУЭС не только учит достигать успеха в жизни и карьере, но и формирует культурную среду, новое цивилизованное общество» [2]. На формирование такой культурной среды направлены многие элементы организационной культуры ВГУЭС, в частности, миссия, эмблема, логотип, флаг, гимн, предметы фирменного стиля и т.п.

Главные ценности содержатся в миссии университета: «ВГУЭС – предпринимательский инновационный университет, центр образования международного уровня в сфере бизнеса и сервиса. Университет занимает ведущие позиции в области информационных технологий в образовании, содействует укреплению позиции России в Азиатско-Тихоокеанском регионе» [3].

Эмблема ВГУЭС символизирует опору на классическое фундаментальное знание, на ней изображен образ ученого – Ксенократа из фрески Рафаэля "Афинская школа". Отличавшийся разносторонностью знаний Ксенократ, первым разделил философию, считавшуюся «праматерью всех наук», на физику, этику и логику. Необычайная увлеченность учением Пифагора, стремление построить систему платоновской философии сделали Ксенократа выдающимся мыслителем своего времени.

Всем известен и узнаваем логотип вуза. Главные символы, как и другие элементы фирменного стиля, выполнены в корпоративной цветовой сине-белой гамме. Всё это говорит о сильной, объективной организационной культуре Владивостокского университета экономики и сервиса, частью которой являются идентификационные пластиковые карты сотрудников и студентов.

Единые идентификационные пластиковые карты (ИПК) введены в университете с 2001 года и предназначены для автоматической идентификации сотрудников, преподавателей, студентов и учащихся:

- при регламентированном доступе в учебные корпуса, помещения ВГУЭС, общежития;
- при регламентированном доступе к службам и сервисам на территории кампуса ВГУЭС, не связанным с денежным обращением;
- при регламентированном доступе к службам и сервисам на территории кампуса ВГУЭС, связанным с денежным обращением.

Изготовление ИПК производится при использовании программно-аппаратного комплекса, опирающегося на сведения в интегрированной базе данных ВГУЭС и корпоративной информационной системе «ФЛАГМАН».

Персональная ИПК выдается каждому пользователю лично и содержит следующую информацию:

- Цветная фотография
- Эмблема ВГУЭС
- ФИО пользователя
- Статус пользователя
- Месяц и год изготовления
- Штрих-код в белом прямоугольнике под фотографией
- Номер пользователя в корпоративной базе данных.

Пластиковая карта также содержит цветную вертикальную линию, цвет которой соответствует статусу владельца для упрощения идентификации владельца ИПК (рисунок 1).

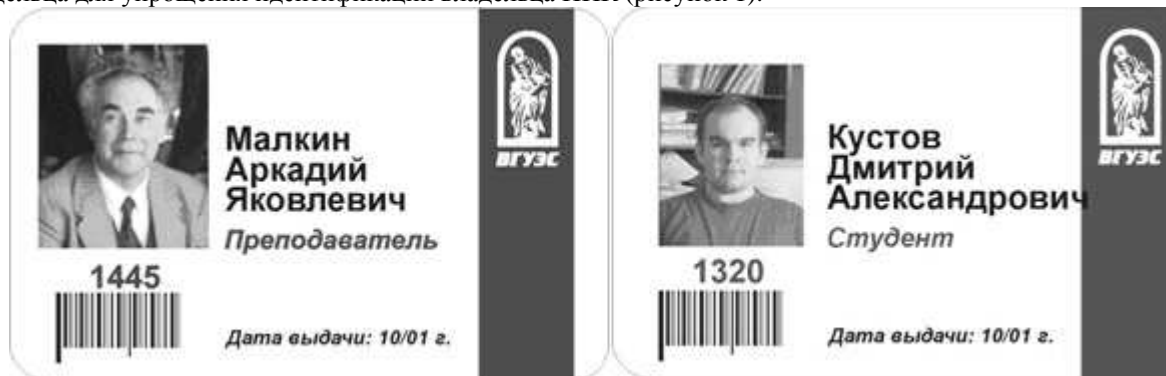


Рисунок 1 – Внешний вид ИПК преподавателя и студента

На обратной стороне пластиковой карты находится магнитная полоса, с помощью которой кодируются персональные данные владельца, используемые для электронной идентификации при предоставлении сервисов. Для доступа к персональной информации дополнительно используются персональные идентификационные номера (PIN-коды), которые в целях безопасности не фиксируются на ИПК, а доводятся до сведения владельцев при выдаче ИПК.

В 2002 году во ВГУЭС введено Положение об использовании идентификационных пластиковых карт на территории ВГУЭС, в котором указано, что для упрощения визуальной идентификации статуса пользователя ИПК помещается в специальный бейдж, который крепится на верхнюю одежду. Однако данное требование никто не выполняет, и открытое ношение бейджа не стало традицией. По этому поводу в 2003 г. администрацией

ВГУЭС был даже объявлен конкурс на продвижение корпоративной культуры университета, в котором мог поучаствовать любой желающий, написав небольшое сочинение на тему «Для чего нужен бейдж». На сайте ВГУЭС мы не нашли информации о том, сколько человек приняли участие в конкурсе, каковы его результаты. Однако идея конкурса для продвижения корпоративной культуры нам показалась интересной. Мы думаем, что было бы неплохо предложить студентам и абитуриентам, например, тему «Новые возможности ИПК студента»

Принятый в университете Кодекс корпоративной культуры требует от студента ВГУЭС, согласно «закону корпоративности», наличие при нём в учебном заведении личной идентификационной карточки-бейджа. И на сегодняшний день это не декларируемая обязанность, а объективная необходимость.

Сегодня не возникает сомнений в необходимости идентификационной пластиковой карты, как это было более 10 лет назад. Личная идентификационная карточка открывает множество возможностей перед студентами и сотрудниками университета: предоставляет доступ на территорию кампуса, в здание университета и общежития, к ресурсам учебного заведения; заменяет читательский билет в библиотеке, позволяет экономить время для получения нужной книги; благодаря ИПК можно оплатить услуги не только через кассы ВГУЭС, но и через платежные терминалы; отметить присутствие студентов на занятиях. Оформленный в самом начале учебного процесса, бейдж призван служить студенту весь период обучения.

Нас заинтересовало личное отношение студентов к идентификационной пластиковой карточке как важному атрибуту организационной культуры сегодня, и это стало целью нашего исследования.

На первом этапе исследования была разработана анкета, респондентами которой стали студенты 1-4 курсов. В анкету были включены следующие вопросы:

«Хотели бы Вы носить ИПК (бейдж) открыто?»

«Если нет, в чем причина нежелания?»

«Устраивает ли вас фотография на бейдже?»

«Если нет, то в чём причина (-ы) неудачного фото?»

«Что необходимо сделать, чтобы студенты ВГУЭС были удовлетворены качеством фотографии на бейдже?»

Респондентами данной анкеты стали 3170 человек, из них 3100 студентов опрошены через социальную сеть «ВКонтакте». Активность в опросе проявили и девушки (65%), и парни (35%).

На вопрос «Устраивает ли Вас фотография на ИПК (бейдже)?» 2170 респондентов (68%) ответили отрицательно. На вопрос «хотели бы вы носить бейдж на одежде, открыто?» только 5 % из числа опрошенных ответили положительно, 17% затруднились ответить, остальные сказали «нет». Примечательно, что лишь в двух анкетах, принадлежащих девушкам, на вопрос «устраивает ли Вас фотография на бейдже?» оказался положительный ответ (3%), а в анкетах юношей этот же вариант выбрали 16 человек (27%). Студентки больше склонны критически относиться к своей внешности, это подтверждают их комментарии: «плохо получилось фото, потому что было душно», «не успела причесаться» и т.п. Все недовольные своими фотографиями считают, что причина неудачного фото кроется в отсутствии возможности подготовиться к фотографированию.

Фотографируют на бейдж будущих студентов ещё на этапе подачи документов, когда абитуриент вынужден решать сразу несколько задач. Большое скопление народа, волнение, иногда долгая дорога от своего населённого пункта в г. Владивосток – это и много другое нелучшим образом сказывается на внешнем виде абитуриентов. Мало кто из них в такой момент думает о том, как он будет выглядеть на фотографии.

Проявление недовольства начинается с получением студенческого билета, зачётной книжки, личной идентификационной карточки. Тогда фотография и вызывает недовольство у владельцев бейджа. Мы считаем, что неудовлетворённость фотографиями является одной из причин того, что подавляющее большинство студентов не носят бейджи открыто. А это не способствует продвижению корпоративной культуры и приумножению традиций ВГУЭС.

На вопрос «Что необходимо сделать, чтобы студенты ВГУЭС были удовлетворены качеством фотографии на бейдже» 50% респондентов ответили, что нужно дать абитуриенту возможность предоставить личное фото в электронном варианте; 36% посчитали, что абитуриент должен заранее знать о назначении фотографии, понимать, что бейдж – это личная долговременная визитная карточка студента, его самопрезентация. Лишь 14 % опрошенных согласны смириться с тем, что есть.

Таким образом, в результате анализа исследования мы пришли к следующим выводам.

Во-первых, многие студентов ВГУЭС не довольны фотографиями на ИПК. Однако, пластиковая карта – не только важный атрибут организационной культуры, это корпоративное удостоверение личности, которая необходима каждому студенту и должна создавать благоприятный образ её владельца и учебного заведения, которое тот представляет. Мы считаем, что студент должен без стеснения за своё фото носить бейдж на одежде.

Во-вторых, абитуриент должен быть заранее проинформирован о предстоящем фотографировании и назначении данной процедуры, чтобы соответствующе подготовиться к ней или иметь возможность оперативно предоставить фотографию нужного формата в электронном варианте. Информацию предлагаем разместить на сайте в рубрике «Абитуриенту», можно распространять её в виде листовок в Дни открытых дверей и других мероприятиях для абитуриентов.

Нами была составлена памятка для абитуриентов ВГУЭС, содержащая важную краткую информацию об оформлении и возможностях ИПК для студента, текст которой предлагается:

Памятка абитуриенту ВГУЭС

Уважаемый абитуриент!

Мы рады приветствовать тебя во Владивостокском государственном университете экономики и сервиса (ВГУЭС).

Когда ты станешь студентом, у тебя будет личная идентификационная карточка (ИПК).

С ней ты сможешь пройти в университет и общежитие, получить доступ к учебным ресурсам, брать книги в библиотеке, оплачивать дополнительные услуги.

Персональная карта выдается каждому студенту лично и содержит некоторые персональные данные: ФИО, фотографию, твой личный код.

Фотографирование организовано сразу в период подачи документов. Поэтому заранее позаботься о своём внешнем виде, ведь ИПК станет для тебя своеобразным удостоверением личности на весь период обучения, и ты сможешь с гордостью носить ее на верхней одежде в специальном бейдже.

Желающие могут предоставить в приёмную комиссию электронный вариант фотографии размером 3x4, в формате JPG.

В-третьих, нежелание носить бейдж на себе говорит о недостаточном понимании того, зачем это необходимо. Решить в какой-то мере эту проблему поможет работа кураторов, преподавателей ВГУЭС по разъяснению важности поддерживать организационную культуру, сохранять традиции учебного заведения. Также студенты должны быть информированы в полной мере о тех возможностях, которые предоставляются с помощью ИПК. Данная статья может быть полезна для этой цели. В ходе научной работы была составлена памятка для абитуриентов ВГУЭС.

1. Масилова М.Г. Организационная культура и результативность деятельности вуза / М.Г. Масилова, Н.Н. Богдан // Университетское управление: практика и анализ. 2013. №2. С. 34–41.
2. Миссия ВГУЭС [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.vvsu.ru/about/mission/>
3. Обращение ректора ВГУЭС [Электронный ресурс].
4. Олянич Д. Б. Теория организации: учебник/Д.Б. Олянич и др. – Ростов н/Д: Феникс, 2008. – 408 с.

УДК 331

Технология разработки принятия управленческого решения

Коваленко Екатерина Владимировна,
специалист 5 курса, кафедры менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка
E-mail: Ekaterina_kovalenko@mail.ru; тел.: +79251794392
ул. Озёрная 2 г. Находка, Приморский край, Россия, 692900

Организация выполнения управленческих решений, и контроль за их качеством (а соответственно и их эффективность) можно назвать одной из важнейших предпосылок обеспечения конкурентоспособности продукции и фирмы на рынке, формирования рациональных организационных структур, проведения правильной кадровой политики и работы, регулирования социально-психологических отношений на предприятии, создания положительного имиджа и др. Воплощению управленческого замысла способствуют и определение властями общей стратегии, выбор ими характера действий (т.е. настроенности на конфликт или сотрудничество, применение насильственных или консенсусных методов, использование средств политического торга или прямого давления, манипулирование, обман общественного мнения и т.д.). Выбор стратегии должен опираться на рациональную оценку собственных ресурсов, их достаточности для осуществления намеченной линии поведения, реализации того, что желательно, или того, что достижимо на деле.

Ключевые слова и словосочетания: *принятие решения, управленческое решение, обоснование, актуальность.*

Technology development management decision

Kovalenko Ekaterina Vladimirovna,
specialist of the 5th year, Department of management and Economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

Organization of implementation of management decisions, and monitoring of quality (and, accordingly, their efficiency) can be called one of the most important preconditions for ensuring competitiveness of products and the company on the market, the formation of rational organizational structures of the right personnel policies and work regulation of social and psychological relationships at the enterprise, create a positive image, and others. Incarnation man-

agement plan and contribute to the definition of a common strategy by the authorities, the choice of the nature of action (ie, the mood in the conflict or cooperation, the use of forced or consensual methods, the use of political bargaining or direct pressure, manipulation, deception of public opinion, etc.) . The choice of strategy should be based on a rational assessment of their own resources, their adequacy for the intended course of action, the realization of what is desirable, or what is achievable in practice.

Keywords: *decision, administrative decision, the rationale, relevance.*

Каждый человек в течение жизни принимает большое количество решений, которые сказываются, прежде всего, на нём самом и немногих связанных с ним людей. Однако в организациях процесс принятия решения играет более существенную роль, чем в частной жизни индивида. Здесь ставки гораздо выше. Решения, принимаемые в организации, во-первых, влияют на жизнь не только работников организации, но и многих других людей. Если организация достаточно влиятельная, её решения могут изменять не только среду, в которой эта организация действует, но и даже ход истории человечества. Во-вторых, решения, принимаемые в организациях, отличаются значительной сложностью, так как при этом необходимо учитывать огромное количество разнообразных факторов: будущее состояние рынка, конкурентоспособность продукции или услуг, объёмы капиталовложений и т.д. [1, с.31].

Кроме того, эффективность деятельности предприятий зависит от качества управленческих решений. Это определяет важность овладения каждым ответственным работником аппарата управления, а тем более руководителями, теоретическими знаниями и навыками разработки управленческих решений. Определяющее место в составе причин неэффективных решений занимает незнание либо несоблюдение технологии их разработки и организации выполнения. Организационный аспект проявляется в организации, как разработки, так и выполнения управленческого решения. При этом реализуется ряд его функций, а именно направляющей, координирующей и мотивирующей.

Направляющая функция решений проявляется в том, что они принимаются исходя из долговременной стратегии развития предприятия, конкретизируются в многообразных задачах. Одновременно решения являются направляющей основой для реализации общих функций управления, планирования, организации, контроля, мотивации, которые реализуются посредством решений. Координирующая роль решений отражается в необходимости согласования действий исполнителей для реализации решений в утверждённые сроки и соответствующего качества. Мотивирующая функция решений реализуется через систему организационных мер (приказы, постановления, распоряжения), экономических стимулов (премии, надбавки), социальных оценок (морально-политические факторы трудовой активности: самоутверждение личности, творческая самореализация).

Эффективность каждого управленческого решения в значительной мере зависит от выполнения и соотношения указанных функций, как в ходе его подготовки, так и на этапе внедрения. С учётом всего этого управленческое решение становится реальным инструментом достижения поставленных целей.

Считая организацию инструментом управления, многие социологи и специалисты по теории управления, начиная с М. Вебера, прямо связывают её деятельность в первую очередь с подготовкой и реализацией управленческих решений. Эффективность управления во многом обусловлена качеством таких решений. Интерес социологов к этой проблеме обусловлен тем, что в решениях фиксируется вся совокупность отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности и управления организацией. Через них преломляются цели, интересы, связи и нормы. Характеризуя полный цикл управленческой деятельности, состоящий из целеполагания, планирования, организации, координации, контроля и корректировки целей, легко заметить, что он, в конечном счёте, представлен в виде двух элементов управления: подготовки и осуществления управленческих решений. Именно поэтому решения – центральный элемент управления и организации [5, с.64].

Принятие решений пронизывает всю управленческую деятельность, решения принимаются по широкому кругу задач управления. Ни одна функция управления, независимо от того, какой орган её осуществляет, не может быть реализована иначе как посредством подготовки и исполнения управленческих решений. По существу, вся совокупность видов деятельности любого работника управления, так или иначе, связана с принятием и реализацией решений. Этим, прежде всего, определяется значимость деятельности по принятию решений и определению его роли в управлении.

В социологической литературе существуют разнообразные точки зрения на то, какие решения, принимаемые человеком в организации, считать управленческими. Некоторые специалисты относят к таковым, например, решение о поступлении человека на работу, решение об увольнении с неё и т.п. оправданной представляется точка зрения, согласно которой к управленческим следует относить лишь те решения, которые затрагивают отношения в организации [2, с.31].

Управленческие решения, таким образом, всегда связаны с изменениями в организации, их инициатором обычно выступает должностное лицо или соответствующий орган, несущий полную ответственность за последствия контролируемых или реализуемых решений. Границы компетенции, в рамках которой он принимает решение, чётко обозначены в требованиях формальной структуры. Однако число лиц, привлекаемых к подготовке решения, значительно больше числа лиц, облечённых властью.

Подготовка управленческих решений в современных организациях нередко отделена от функции их принятия и предусматривает работу целого коллектива специалистов. В «классической» теории управления она, как правило, является функцией штабных служб. Процесс осуществления решения связан с реализацией

специального плана, который представляет собой совокупность мероприятий, направленных на достижение целей и сроков их реализации. Разработка такого плана прерогатива соответствующих служб в аппарате управления. Однако сегодня к его разработке привлекаются те, кто будет его реализовывать, то есть непосредственные исполнители.

Одним из важных факторов, влияющих на качество управленческих решений, является число ярусов в организации, увеличение которых ведёт к искажению информации при подготовке решения, искажению распоряжений, идущих от субъекта управления, увеличивает неповоротливость организации. Этот же фактор способствует запаздыванию информации, которую получает субъект решения. Это и обуславливает постоянное стремление сократить число ярусов управления (уровней) организации.

Не меньшее значение приобрела в теории организаций проблема рациональности принимаемых решений. Если первые теоретики социологии управления рассматривали подготовку решения как целиком рациональный процесс, то начиная с середины 50-х гг. распространение получил подход, согласно которому данный процесс считается ограниченно рациональным, ибо обусловлен социокультурными и человеческими факторами. Всё чаще при подготовке решений отмечается роль интуиции руководителя.

Необходимые организационные предпосылки для выполнения решения создаются уже в процессе его подготовки и принятия. В самом решении уже определяется, кто, что, когда, где, каким образом и с какой целью должен выполнять. Вместе с тем, процесс организации выполнения принятых решений имеет свои особенности и требует особых методов реализации.

Этот процесс включает следующие этапы:

- составление организационного плана;
- доведение решения до исполнителей;
- контроль за ходом выполнения решения;
- внесение корректив [3, с.55].

Составление организационного плана работы по реализации принятого решения является первым и особо важным этапом процесса выполнения решения. В нем должно быть четко определено, кто, какими силами, какую часть работы и в какой промежуток времени выполняет. Часто для большей наглядности целесообразно оставлять план-график выполнения решения. В плане-графике выделяются основные этапы процесса реализации решения, сроки их выполнения и ответственные исполнители. Для выполнения каждого этапа каждой группы работ подбирается необходимое число исполнителей соответствующих специальностей с учетом их квалификации и опыта.

Готовый организационный план доводится до исполнителей. На этом этапе всегда необходима разъяснительная работа. Как правило, работник, хорошо понявший задание, значение принятого решения, а также последствия, всегда с большим вниманием и ответственностью выполняет порученную ему работу. На этом этапе необходимо обеспечить эффективное стимулирование труда. Это может быть и материальное стимулирование, и предоставление возможности работникам самим проявлять инициативу, разрабатывать соответствующие планы работ, расставлять исполнителей по участкам и т.п. [4, с.59].

Часто бывает, что для выполнения решения необходимо обучить работников новым методам и приемам работы. Тогда одновременно с разъяснительной должна проводиться и инструкторско-методическая работа. Важное место занимает также координация деятельности исполнителей, создание атмосферы сотрудничества и взаимопомощи в коллективе. С началом реализации принятого управленческого решения начинается и осуществление контроля за ходом его выполнения. Однако любой контроль невозможен без точного детального учета работы по реализации решения. При этом используются различные виды учета: статистический, бухгалтерский и оперативный.

Решение – это выбор альтернативы. Необходимость принятия решений объясняется сознательным и целенаправленным характером человеческой деятельности, возникает на всех этапах процесса управления и составляет часть любой функции управления. Принятие решений (управленческих) в организациях имеет ряд отличий от выбора отдельного человека, так как является не индивидуальным, а групповым процессом. На характер принимаемых решений огромное влияние оказывает степень полноты и достоверной информации, которой располагает руководитель. Совершенствование процесса принятия управленческих решений и соответственно повышение качества принимаемых решений достигается за счет использования научного подхода, моделей и методов принятия решений. Серьёзной проблемой, связанной с эффективностью организации, является также проблема выполнения принятых решений. До трети всех управленческих решений не достигают своих целей по причине невысокой исполнительской культуры.

1 Аверин А.Н. Социальная политика и подготовка управленческих кадров: учеб. пособие / А.Н. Аверин. – М.: Данисов и К, 2011. – 280с.

2 Бердюгин С. Новый обучающий проект / С.Бердюгин., Э.Макаров // Служба кадров. – 2013.– №3 С.63 – 65.

3 Борисов Е. Прежде чем учить руководителей /Е.И. Борисов// Служба кадров. – 2011. – №1 – С.51 – 54.

4 Букина Н. Неформальный подход к обучению / Н.Букина // Служба кадров. – 2012. – №3 – С.58–62.

5 Егоршин А.П. Управление персоналом: учебное пособие для вузов /А.П. Егоршин. – 3-е изд. – Н. Новгород: Нимб, 2012. – 303 с.

Особенности проведения кадрового аудита в компаниях торговой сферы

Коптелова Валерия Леонидовна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: lea_koptelova@mail.ru; тел.: 89147390076
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В современной России актуальность проведения кадрового аудита очень высока. В данной статье отражено понятие кадрового аудита, его цели, задачи, а также изложены особенности проведения кадрового аудита в компаниях торговой сферы.

Ключевые слова и словосочетания: кадровый аудит, кадровый потенциал, аудит, кадровые процессы, персонал, управление персоналом.

Features of personnel audit process in the company of the trade sphere

Koptelova Valeriya Leonidovna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok state university of economic and service
Russia. Vladivostok

Personnel audit is very important in Russia nowadays. The concept of personnel audit, its purpose and tasks are reflected in this article. Also there are features of personnel audit process in the companies of the trade sphere.

Keywords: HR audit, HR potential, audit, HR processes, staff, human resource management.

Кадровый аудит – это комплексная проверка кадровой документации на соответствие требованиям кадрового делопроизводства и трудового законодательства, оптимизация системы кадрового документооборота, оформление документов по приему и увольнению, деловая оценка персонала и система управления сотрудниками [1]. Экономическое положение в России предъявляет предприятиям жесткие требования в отношении состава кадров. Из-за объективных социально-экономических процессов предприятия вынуждены становиться ориентированными на инновационное развитие, и огромное значение здесь имеет кадровый потенциал, умелое управление которым способно расширить возможности компании, а также повысить ее конкурентоспособность.

Под словосочетанием «кадровый потенциал» понимается совокупность возможностей сотрудников поддерживать эффективное функционирование предприятия.

Возможности подразумевают:

- профессиональные знания кадров,
- умения и навыки,
- компетентность,
- профессиональную мобильность,
- возможность работы в стрессовых ситуациях.

Кадровый потенциал характеризуется:

- психофизиологическим показателем;
- квалификационным показателем;
- личностным показателем.

Для современного общества в нашей стране проведение аудита кадрового потенциала компании очень актуально. В условиях рыночной экономики кадровый аудит необходим для обеспечения конкурентоспособности фирмы. Он проводится с целью подготовки к принятию стратегических решений о развитии бизнеса, разработки программы реформирования организации. Таким образом, кадровый аудит, особенно в условиях рыночной экономики, позволяет повысить прибыльность организации за счет выявления внутриорганизационных резервов повышения эффективности и производительности персонала организации.

Кадровый аудит помогает компаниям избежать многих проблем в случае проведения проверок государственных органов, а также позволяет оптимизировать организацию рабочего процесса. В результате проведения кадрового аудита должна осуществляться консультационная поддержка, аналитическая оценка и независимая экспертиза кадрового потенциала. Целью аудита является конкретная задача, на решение которой направлена деятельность внутреннего аудитора. В каждом случае внутренний кадровый аудит преследует различную цель. Размер компании, ее организационная структура и многие другие факторы оказывают влияние на формирование цели. Фактически, в большинстве российских компаний отделы внутреннего кадрового аудита нацелены на обслуживание указаний руководства кадровой службы. Службы аудита в компаниях подчиняются директору по персоналу, работают в соответствии с утвержденным им планом и предоставляют информация о

результатах аудита непосредственно руководителю HR-службы. Руководитель отдела управления персоналом нередко воспринимает внутренний аудит как ревизию, направленную на выявление профессиональной пригодности или непригодности работников кадровой службы. Данный подход является весьма сомнительным.

В конечном итоге кадровый аудит должен привести к улучшению деятельности кадровой службы и снизить возможные риски, которые непосредственно связаны с некорректным ведением кадровой документации. Отслеживание рисков, которым может подвергаться организация в процессе прохождения проверки со стороны государственных органов или разрешения возможных трудовых споров с сотрудниками, – одно из наиболее важных аспектов внутреннего кадрового аудита. Отдел внутреннего кадрового аудита должен стремиться не только к поиску несоответствий в уже имеющихся документах, но в первую очередь к их предотвращению. Для этого он должен помогать работникам кадровой службы, консультировать их на этапе разработки и утверждения кадровой документации по возникающим у них вопросам. В этом состоит одно из его важнейших отличий от внешних аудиторов.

Главной целью кадрового аудита является оценка эффективности и производительности деятельности персонала как одного из важнейших факторов, обеспечивающих прибыльность и преуспевание организации.

Потребность в кадровом аудите обуславливается следующими моментами:

- принятие решения о покупке компании или ее инвестировании;
- необходимость в упорядочивании системы управления сотрудниками в соответствии со стратегиями компании;
- «избыток» персонала, дублирование функций сотрудниками;
- возникновение вопроса о привлечении новых специалистов или повышении квалификации работающих сотрудников;
- стремление улучшения управляемости организацией;
- консолидация дочерних компаний.

Торговая сфера, как и любая другая сфера деятельности коммерческого предприятия, направлена на получение максимально возможной прибыли. Соответственно, большой упор компании подобного рода деятельности должен делаться на подготовку и дальнейшее обучение квалифицированных кадров. Не менее важно уметь эти кадры удерживать, потому что опытный «продажник» представляет для торговой компании огромную ценность. Важнейший кадр в сфере торговли это тот, кто непосредственно продает, то есть менеджер по продажам, торговый агент, мерчендайзер и все, кто с ними связаны.

Найти квалифицированных сотрудников особенно на высокие должности в организации очень сложно. Идет «война за таланты». Упущенные возможности, время, высокие затраты на поиск и адаптацию нового персонала – все это стимулирует менеджеров организовать систему развития кадрового потенциала. Это сложный комплексный процесс, который требует подготовки.

Возможности, которые предоставляет предприятию система совершенствования кадрового потенциала:

- Предоставляет внутренний источник кандидатов на ключевые позиции
- Позволяет удерживать потенциально талантливые кадры
- Предоставляет возможность подготовить работников к будущим задачам
- Помогает ускорить развитие талантливых сотрудников
- Предоставляет сотрудникам возможности карьерного роста
- Снижает затраты, так как развитие сотрудников в компании – процесс, требующий меньших вложений, чем найм и адаптация новых сотрудников

Специфика современных организаций сферы продаж связана также с большим количеством должностей, названия которых заимствованы из зарубежной практики (например, мерчендайзер, супервайзер, промоутер и т.д.), кроме того и среди продавцов наблюдается большое разнообразие (продавец-кассир, продавец-консультант, продавец – менеджер зала и т.д.). К сожалению такое разнообразие не обеспечивается обеспечением нормативной документацией на уровне профессиональных стандартов [2]. В связи с этим, большой упор при проведении кадрового аудита в компании торговой сферы должен быть сделан на проверку системы подбора, отбора персонала, а также системы адаптации и мотивации, так как нужно не только найти подходящего нам сотрудника, а также уметь доступно объяснить ему его функционал, зону ответственности, возможности карьерного роста, а также удерживать его в компании на максимально долгое время.

Создание эффективной системы мотивации, которая ориентируется на стимулирование сотрудников к достижению высоких экономических результатов, повышение уровня вовлеченности персонала, его удовлетворенности и лояльности компании – это один из важнейших критериев управления персоналом компании. Мотивацию персонала, который занимается непосредственно продажами, просто необходимо проводить регулярно, так как от этого напрямую зависит прибыль предприятия. Соответственно, при аудите организации торговой сферы следует обратить особое внимание на систему мотивации. Не менее важным фактором является и обучение кадров в организациях торговой сферы. Обучение в подобных компаниях должно проводиться систематически, в связи с постоянными изменениями экономической ситуации в стране и разработкой все более новых технологий и методик продаж. Из этого следует, что проверка организации обучения кадров требует особого внимания.

1. Горшкова О.В. Профессиональные стандарты: практика разработки и внедрения в России/ О.В. Горшкова, Л.Ю. Фалько/Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2012. № 5 (18). С. 93-103.
2. Журавлев П.В., Карташов С.А., Маусов Н.К., Одегов Ю.Г. Персонал. Словарь понятий и определений. - М.: Экзамен, 2013.- 566 с.

УДК 316.354:351/354

Зарботная плата как экономический метод управления персоналом

Корикова Ксения Евгеньевна,
бакалавр 4 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: e_kseniya@rambler.ru; тел.: +79084574199
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье рассмотрены основные принципы зарплатообразования, приведены примеры различных моделей оплаты труда, проведена параллель между уровнем оплаты труда и кадровым дефицитом.

Ключевые слова и словосочетания: зарботная плата, уровень оплаты труда, кадровый дефицит.

Wages as an economic method of personnel management

Korikova Kseniya Evgenevna,
bachelor of the 4th year, Department of personnel management & employment law.
Vladivostok State University of Economic and Service.
Russia. Vladivostok

The article describes the basic principles of drafting salaries, examples of different models of remuneration, draws a parallel between the level of payment for labor and the shortage of human resources.

Keywords: wages, level of wages, labor shortage.

Создание эффективных систем оплаты труда и стимулирования является одной из центральных микроэкономических задач. Эта задача является чрезвычайно актуальной и с точки зрения любой практической деятельности, в ходе которой возникают взаимоотношения между людьми по поводу присвоения и перераспределения продуктов человеческого труда. Поэтому оптимизация системы оплаты труда актуальна и для этой организации, особенно в ситуации сложившегося в настоящее время экономического кризиса.

Удовлетворение работников компании системой оплаты труда частично зависит от того, насколько его ожидания совпадают с тем, что он действительно получает. Чувство удовлетворения или же неудовлетворения возникает в процессе сравнения своей работы, квалификации, образования и прикладываемых трудовых усилий с внешними и внутренними факторами, стимулирующими труд, то есть отдачей от труда.

В экономической литературе недостаточно разработаны вопросы применения заработной платы как хозяйственного рычага, ориентированного на решение тех или иных производственных задач на уровне предприятий, несмотря на то, что современная практика хозяйствования ставит перед предприятием сложные проблемы, например такие, как кризис сбыта, рост цен на потребляемые материальные ресурсы, изношенность машин и оборудования, недостаток квалифицированных кадров. Решить данные вопросы можно опираясь на систему материального стимулирования и ответственности, сердцевиной которой и выступает заработная плата.

К довольно распространенным недостаткам при определении заработной платы Д. А. Терешков относит то, что размер зарплаты работника определяется до выполнения им производственного задания и получения конкретных результатов [1]. Именно так все устроено в бюджетной сфере, и, следовательно, здесь структура мотивов отлична от структуры мотивов работников коммерческих предприятий, и можно предположить, что работникам бюджетной сферы свойственно удовлетворение производственных потребностей именно в процессе труда, в то время как работникам коммерческих предприятий – посредством материального вознаграждения за трудовую деятельность.

В этом случае можно согласиться с мнением А. А. Желтовой о том, что заработная плата – это вознаграждение за труд работника в зависимости от его квалификации, сложности работы, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты [2]. В общем виде оплата труда работников представляет собой компенсацию работодателем труда наемного работника, соответствующую количеству и качеству выполненной работы. Размеры этой компенсации имеют определенные количественные ограничения. Это связано с тем, что они должны обеспечить: работнику – определенный уровень удовлетворения его личных и социальных потребностей, необходимых ему для восстановления способностей к тру-

ду; работодателю – получение в данном рабочем месте от работника результата, необходимого для достижения конечной цели предприятия.

Этого же мнения придерживается Е. А. Турсина, которая считает, что «заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты). Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда [3].

Несколько иной подход к определению заработной платы выделяет Е. В. Резникова. Она ее трактует как стимул к трудовой деятельности – внешнее побуждение активности работника, которое выступает в качестве компенсации за его действия [4]. Кроме этого, она считает, что правовое определение заработной платы, которое закреплено ст. 129 Трудового кодекса РФ, гласит: заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.

В этой связи ни об одном явлении не существует столько разных понятий, сколько о заработной плате.

В. Д. Фетисов выделяет наиболее распространенные из них три: вознаграждение за труд; оплата (цена) труда; превращенная форма цены и стоимости товара рабочей силы [5]. Тем самым зарплата предполагает у данного автора следующие компоненты:

- наличие двух экономических субъектов (наемный работник и работодатель);
- исходный денежный фонд (добавленная стоимость);
- наличие стоимостных потоков;
- образование денежного фонда работников (доход работника).

Посредством их взаимодействия происходят выделение, обособление и движение части добавленной стоимости как материальной субстанции заработной платы.

Трудовое законодательство предусматривает, что основной формой оплаты труда является денежная форма. Иными словами, выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ, а именно в российских рублях. Наряду с денежной формой выплаты заработной платы трудовое законодательство предусматривает и не денежную форму выплаты заработной платы (ст. 131 Трудового кодекса РФ). Работодатель вправе выплачивать заработную плату в не денежной форме по письменному заявлению работника в тех случаях, если это предусмотрено коллективным договором или трудовым договором. При этом существует ограничение на выплату заработной платы в не денежной форме. В частности, доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы.

Основными принципами организации оплаты труда являются:

- обеспечение вознаграждения работников в размерах, объективно отражающих их личный трудовой вклад и учитывающих конечные результаты работы коллективов. При этом размер индивидуальной заработной платы регулируется налогом;
- предоставление предприятиям и организациям, функционирующим в условиях рыночных форм собственности, максимальной самостоятельности в вопросах оплаты труда;
- удовлетворение основных потребностей работников и членов их семей преимущественно за счет заработной платы и других личных доходов, в том числе получаемых от владения собственностью;
- опережение темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы;
- превышение темпов роста номинальной заработной платы над темпами роста реальной заработной платы, т. е. систематическое повышение не только номинальной, но и реальной заработной платы;
- государственная регламентация размеров минимальной оплаты труда, в том числе по регионам страны, для обеспечения работникам различной квалификации в государственном секторе экономики, а также привлеченным по найму на предприятия и в организации других форм собственности воспроизводства их рабочей силы.

Исходя из вышеизложенных аргументов, М. С. Пантелеева выделяет две модели формирования заработной платы:

- модель заимствования человеческого капитала, где заработная плата выступает в роли процента на человеческий капитал;
- модель аренды трудового потенциала, где заработная плата принимает форму платы за аренду трудового потенциала [6].

Первая модель демонстрирует предприятие, стремящееся к получению прибыли, а элементы, составляющие потенциал человека, рассматриваются как один из источников ее приращения, и представляют собой человеческий капитал. При этом собственность на свои способности по-прежнему остается за человеком. Поэтому, данная ситуация по экономическому содержанию соответствует ситуации заимствования капитала.

Вторая модель учитывает все элементы трудового потенциала, даже те, которые не имеют непосредственного влияния на размер прибыли предприятия. Такой подход дает человеку возможность выйти на рынок

труда с предложением прав на использование его трудового потенциала, но собственность остается у него в руках. Однако применение ни одной из моделей не может являться гарантированной страховкой для работодателя от кадрового дефицита, связанного непосредственно с низкой оплатой труда. В последнее время тенденция к частому переходу сотрудников из одной компании в другую стала уже «правилом хорошего тона» для потенциальных кандидатов и стихийным бедствием для работодателей. Причем эта «межорганизационная миграция» происходит на фоне, с одной стороны, практически постоянного «роста заработной платы», а с другой — жалоб многих претендентов на то, что они никак не могут найти работу «по душе» и «по карману».

Соответственно, кадровый дефицит может быть феноменом как объективным, когда специалистов нужного профиля и нужной квалификации просто физически нет в необходимом количестве, так и субъективным феноменом, когда специалисты вроде бы и есть и их даже много, но все они, какие-то «сырые», не подходящие под вакансию или недовольные предлагаемыми условиями [5]. В этом случае, рынок труда далеко не пуст, но потенциальные соискатели «знают себе цену» и предпочтут пересидеть, выждать улучшения финансовой ситуации, нежели идти «работать за копейки».

Таким образом, под заработной платой в классической экономической теории понимается часть дохода наемного работника или форма экономической реализации права собственности на принадлежащий человеку ресурс труда. В то же время работодатель, для которого ресурсы труда являются одним из факторов производства, рассматривает оплату труда наемных работников как элемент издержек предприятия.

1. Желтова А.А., Черкасова О.В. Заработная плата как мощный материальный стимул к труду // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук, 2014. - № 1-1. - С. 146-153.
2. Пантелеева М.С. Современный взгляд на экономическую природу понятия заработная плата // Управление экономическими системами: электронный научный журнал, 2013. - № 9 (57). - С. 51.
3. Резникова Е.В. Заработная плата: роль и функции в экономическом развитии страны // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд, 2013. - № 20. - С. 49-56.
4. Терешков Д.А. Оплата труда в системе мотивации персонала [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=11612327>.
5. Турсина Е.А. Зарплата и иные выплаты работникам: справочник/ Турсина Е.А., Сергеева Т.Ю., Скоробогатова О.О.- Ростов-на-Дону: Феникс, 2012.- 115 с.
6. Фетисов В.Д., Фетисова Т.В. Заработная плата как специфический финансовый инструмент распределения добавленной стоимости // Дайджест-финансы, 2011. - № 11. - С. 50-57.
7. Якимова З.В., Вакулич Ю.Е. Феномен кадрового дефицита: Характерные признаки, причины возникновения, последствия. Сборник докладов третьей межрегиональной научно-практической конференции «Управление персоналом: как привлечь, удержать и мотивировать ценных сотрудников» 11-12 декабря 2012 г. – Великий Новгород: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2012. С. 133-137. <http://www.in-nov.ru/doc/conf-pers-nov-2012.pdf>.

УДК 316.354:351/354

Разработка формы мониторинга достижений студентов в ФГБОУ ВПО ВГУЭС, г. Владивосток

Кузнецова Юлия Юрьевна,
бакалавр 3 курс, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: dynara_94@inbox.ru; тел.: +79243288530
Ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В данной статье рассматривается портфолио как одна из форм мониторинга достижений студентов в ФГБОУ ВПО ВГУЭС, где представлен определенный подход к построению системы оценивания достижений студентов в различных сферах деятельности. Данная форма мониторинга предполагает разработку и внедрение технологии портфолио, которая позволит анализировать и систематизировать учет личных достижений студента, а также сформирует систему знаний на основе самоуправления процессом обучения, обеспечивая дифференцированный подход в процессе обучения.

Ключевые слова и словосочетания: мониторинг достижений, формы мониторинга, портфолио, профессиональные компетенции, технологии, система образования.

Development of a form of students' achievements monitoring in FSBEI HPE VGUES, Vladivostok

This article considers portfolio to be a monitoring form of achievements attained by FSBEI HPE VGUES students, which presents a specific method to structure the system of students' achievements assessment. This form of monitoring involves the development and implementation of special portfolio technology, which will allow to analyze and organize students' personal achievements as well as to form the system of knowledge based on self-educational process, providing a differentiated approach in the learning process.

Keywords: *achievements monitoring, forms of monitoring, portfolio, professional competences, technologies, educational system.*

Качество подготовки молодых специалистов является важнейшей характеристикой высшего образования, охватывающей соответствие его результатов и процессов подготовки потребностям общества, государства и личности. Одной из основных задач современного высшего учебного заведения является подготовка конкурентоспособного молодого специалиста, обладающего рядом таких качеств, как мобильность, коммуникабельность, стремление к личностному и профессиональному саморазвитию, а также способность к творческому самовыражению. Проблема качества подготовки молодых специалистов всегда была и остаётся актуальной, ведь с каждым днём всё более наглядно проявляется ужесточение требований со стороны работодателей и самих потребителей к качеству образования, вследствие чего наблюдается рост конкуренции в сфере образовательных услуг и спроса на рынке труда.

На данный момент, в системе образования появляется потребность в новых технологиях, с помощью которых можно было бы достаточно качественно оценить достижения студента. А для этого необходимо внедрить такую систему мониторинга, которая позволила бы не только отследить процесс овладения учебной программы, но и учитывать личные достижения студента в выбранной профессиональной области. В данном контексте под мониторингом понимается система мероприятий по сбору, анализу, обработке и представлению информации с целью получения оценки профессионального и личностного развития студента.

Наиболее привлекательными технологиями мониторинга являются технологии, основанные на сочетании двух подходов: личностного и деятельностного. При их реализации анализу подвергается деятельность студента с учётом его личных потребностей и способностей. Одной из таких технологий является технология «учебного портфолио», которая позволяет в полной мере применить личностно-ориентированный подход в обучении. Более того, о нем говорят, как об одном из основных образовательных трендов последнего десятилетия. Портфолио представляет собой своеобразное «визуальное резюме», наглядно демонстрирующее и подтверждающее уровень квалификации, таланта, опыта, креативности и профессиональных возможностей его владельца. Наличие портфолио является необходимым требованием, предъявляемым работодателем к соискателям, представляющим творческие виды профессий. Для всех остальных же видов профессий портфолио выступает в роли неоспоримого преимущества при рассмотрении работодателем кандидата на открытую вакансию.

В целях выявления необходимости использовать портфолио для мониторинга достижений среди студентов было проведено анкетирование. В исследовании участвовало 40 человек различных направлений обучения ВГУЭС.

По результатам анкетирования проведенного среди студентов ВГУЭС, были получены следующие результаты:

- большинство студентов «за» использование портфолио (87% опрошенных);
- 67% студентов имеют накопленные материалы для заполнения портфолио;
- студенты, активно участвующие в мероприятиях ВУЗа, уже имеют некий прототип портфолио, где хранят все свои награды, сертификаты и грамоты (30% опрошенных).

Практически все опрошенные студенты отметили важность формирования портфолио как форму мониторинга достижений для развития дальнейшей профессиональной деятельности, но для правильного ведения портфолио им потребуется помощь специалиста, либо куратора.

Многие учебные заведения используют различные измерители, которые позволяют выявить динамику активности обучаемых в усвоении знаний, а также определить долю их участия в мероприятиях, связанных с общественной деятельностью вуза. Если ввести во ВГУЭС результат мониторинга - портфолио, как индивидуального показателя, который представляет результаты студента в образовательной, спортивной, творческой и других сферах деятельности, то на основе их анализа можно будет разработать программу обобщающего развития. Такая программа поможет кафедре систематизировать работу путём наглядного видения результатов качества реализуемых программ ВУЗа, качества подготовки студентов, а также послужит накопителем информации для создания и развития новых учебных проектов и дополнительных образовательных программ. Портфолио, в данном случае, может представлять папку-накопитель достижений студента за время обучения. А именно, это комплект документов, отзывов, работ, позволяющий обучающимся в альтернативной форме предъявить образовательные и профессиональные достижения. Поэтому основными категориями, заложенными в основу порт-

фолио будут являться: самопрезентация студента, где будут отображены личные данные и результаты отчетов о прохождении практик и стажировок; достижения в различных видах студенческой деятельности, подтверждающиеся наличием грамот, свидетельств, сертификатов и публикаций; а также рекомендации, где будут представлены характеристики, рекомендательные письма и отзывы с мест прохождения практик. Целью данного портфолио будет являться анализ и результаты влияния образовательного процесса на профессиональные и личные данные будущего молодого специалиста, а также обеспечение мониторинга культурно - образовательного роста обучающихся. Анализ и мониторинг достижений будет осуществляться непосредственно с участием куратора, преподавателей дисциплин «Введение в профессию» и «Карьерный менеджмент».

Компетенции, формирующиеся у студента в процессе создания портфолио представлены в таблице 1.

Таблица 1

Компетенции, формирующиеся в процессе создания портфолио

Общеучебные компетенции	систематизация; обобщение; сравнение; классификация.
Прогностические и проектировочные компетенции	выбор и формулировка цели; определение последовательности и результатов деятельности; планирование.
Организационные компетенции	умение вести деловые записи; находить необходимые данные; использовать различные способы работы с информацией и её источниками.

На наш взгляд, кроме анализа и систематизации личных достижений, портфолио создаёт условия, определяющие мотив деятельности студента, формирует систему знаний на основе самоуправления процессом обучения, стимулирует активность студентов и обеспечивает дифференцированный подход в процессе обучения. Работа с портфолио помогает студенту критически оценивать результаты своей учебно-профессиональной деятельности. Портфолио позволяет фиксировать изменения и рост студента за определенный период времени, а также обеспечивать непрерывность процесса обучения от года к году. Помимо накопительной функции, портфолио выполняет модельную функцию:

- отражает динамику развития студента, результатов его самореализации;
- демонстрирует стиль обучения, свойственный студенту, показывает особенности его общей культуры и отдельных сторон интеллекта;
- служит формой самооценки результатов работы студента;
- помогает студенту самостоятельно установить связи между усвоенными ранее и новыми знаниями;
- портфолио позволяет вовлечь студентов в процесс оценивания собственных образовательных достижений.
- портфолио может послужить студентам основой для разработки хорошего резюме, а преподавателям – основой для составления характеристик, рекомендательных писем, выдвижения студентов вуза для участия в различных конкурсах, назначения специальных и именных стипендий.

Четких правил по оформлению портфолио не существует, внешне его можно оформить в виде папок, картотек, в электронном виде, то есть здесь уже предоставляется полная свобода в выборе и приветствуется инициатива, при единственном требовании — удобство хранения. Например, портфолио может быть создано студентом посредством загрузки ряда документов в специально отведённую для этого часть общего сайта курса, предполагающую работу студента по заранее составленному шаблону или, допустим, портфолио может позволить студенту создать свою собственную веб-страничку и составить портфолио в соответствии со своим собственным пониманием форм отчёта по курсу обучения. Например, на сайте ВГУЭС можно создать отдельную страничку для размещения портфолио, которая будет контролироваться самим студентом. Страничка будет состоять из нескольких разделов: личные данные, учет учебных достижений, учет научно-исследовательской и проектной деятельности и внеучебные достижения. Также интернет-портфолио можно дополнить блоками «деловых» фотографий, коллажей, публикаций и отзывов научных руководителей, руководителей практик и стажировок.

Работа студентов ВГУЭС над портфолио достижений может начинаться в самом начале обучения на специальных тренингах в рамках дисциплин «Введение в профессию» и «Карьерный менеджмент», где студентов ознакомят с целями и задачами использования портфолио, а также технологией работы с ним. На этом этапе студенты имеют возможность получить обозримую программу своего профессионального становления, увидеть ступени формирования необходимых компетенций и критерии их оценки, что должно настроить их на серьёзную работу для достижения успехов в учебной деятельности и стремление к постоянному самосовершенствованию. Обновление и дополнение материалов портфолио производится в соответствии с видами учебной

деятельности, а также по мере выполнения различных видов работ (участие в различных конференциях, конкурсах и т.д.).

Таким образом, процесс создания портфолио сделает образование во ВГУЭС более дифференцированным, индивидуализированным, ориентированным на создание условий выбора, а также продемонстрирует усилия студента и его прогресс в конкретном виде практики, поможет будущему специалисту в развитии способностей анализировать собственную деятельность, сопоставлять ее с общепринятыми стандартами и на основе этого усовершенствовать свои умения.

1. Басавина С.С., Куимова С.А. Портфолио как форма организации деятельности студента [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://pandia.org/text/78/289/16812.php> (дата обращения 14.03.2015)
2. Блинов В.И., Волошина И.А., Есенина Е.Ю., Лейбович А.Н., Новиков П.Н. Словарь-справочник современного российского профессионального образования // Федеральный институт развития и образования. – М., 2010. - выпуск № 1 – С.19.
3. Звонников В.И., Челышкова М.Б. Разработка и сертификация аттестационных тестов/ Учебное пособие // Государственный университет управления. – М., 2007. – С.91.
4. Могилёвкин Е.А. Практикоориентированный подход к формированию профессиональных и карьерных компетенций студентов начальных курсов обучения в университете (на примере ВГУЭС) / Е.А. Могилёвкин, А.С. Новгородов // Университетское управление: практика и анализ. – 2012. - №2. – С. 48-55
5. Теоретический словарь. Кадры, управление персоналом, HR [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://edu.jobsmarket.ru/glossary/hr/1264/> (дата обращения 14.04.2015)
6. Тигиева Т.С. Система оценки качества знаний студентов на основе рейтингового контроля [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.rusnauka.com/33_DWS_2013/Pedagogica/2_150738.doc.htm (дата обращения 30.03.2015)
7. Тихоньких Н.В. Использование технологии «Учебный портфолио» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/572439/> (дата обращения 14.04.2015)

УДК 658.3.07

**Разработка предложений по созданию эффективной системы внутрифирменного обучения и повышения квалификации кадров на примере
ООО Управляющая компания «Дальневосточный регион»**

Кукарцева Екатерина Владимировна,
бакалавр 4 курса, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка
E-mail: e.kukartseva@mail.ru; тел.: 89149762114
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия 692900

Костикова Олеся Николаевна,
доцент, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка
E-mail: nfvvsu@nakhodka.vvsu.ru; тел. 8 (4236) 62-96-08
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия 692900

Развитие персонала – это самое важное условие для успешной деятельности любой организации в современных условиях ведения бизнеса. Повышение уровня профессионального мастерства всегда влияет на финансовую прибыль организации, отсюда и повышение мотивации сотрудников, развитие корпоративной культуры, благоприятный климат в коллективе и как следствие – преданность сотрудников организации и значительное уменьшение текучести кадров. Этим обусловлена актуальность данной статьи.

Ключевые слова и словосочетания: внутрифирменное обучение, квалификация, повышение, кадры, персонал, мотивация, профессиональный рост, развитие.

Development of proposals for the creation of an effective system of in-house training and skills development as an example ООО Managing Company «Far Eastern region»

Kukarceva Ekaterina Vladimirovna,
bachelor of the 4th year, Department of management and Economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service Nakhodka
Russia. Nakhodka

Staff development is the most important condition for the success of any organization in the modern-day business environment. Increasing the level of professional skills always affects the financial profit organization, hence increasing the motivation of employees, development of corporate culture, a favorable climate in the team, and as a consequence - the dedication of the staff of the organization and a significant reduction in turnover. This is due to the relevance of this article.

Keywords: *in-house training, qualification, improvement, human resources, staff motivation, professional growth and development.*

В условиях обострения конкуренции на Российском рынке чрезвычайно важно правильно использовать трудовые ресурсы, для предприятий, оказывающих жилищно-коммунальные услуги. Создание эффективной системы внутрифирменного обучения и повышения квалификации кадров, для предприятий оказывающих услуги является залогом успеха, обеспечивает конкурентные преимущества и на этой основе достижению победы в конкурентной борьбе, так как именно от персонала зависит производство конкурентоспособной и качественной услуги [1, с.200].

Целью проводимого исследования являлось совершенствование системы внутрифирменного обучения и повышения квалификации кадров на примере Управляющей компании «Дальневосточный регион».

Объектом исследования была выбрана ООО «Управляющая компания «Дальневосточный регион», основными видами деятельности, которой является предоставление жилищно-коммунальных услуг.

В ООО «Дальневосточный регион» работает 59 человек, из них 16% - служащие, 35% - категория рабочие, 49% - обслуживающий персонал (вспомогательные рабочие). Месячный фонд заработной платы – 563 тысячи рублей. Можно отметить, что основной категорией в ООО «Дальневосточный регион» являются «вспомогательные рабочие» - 29 человек, так как именно они реализуют коммунальные услуги для обслуживающего жилого фонда и являются главным звеном в предоставлении услуг.

Уровень образования работников на предприятии достаточно низкий: 22% – имеют высшее образование, 74% – среднее-профессиональное и 3% – среднее. Это обусловлено тем, что специфика деятельности данного предприятия – это оказание жилищно-коммунальных услуг. Рабочие, которые производят непосредственно саму услугу, имеют только среднее-профессиональное образование, и к ним не предъявляют жестких требований при приеме на работу.

Персонал является главной составляющей ООО «Дальневосточный регион», так как рост производства, повышение объемов продаж напрямую зависит от снижения или увеличения численности персонала. Движение персонала можно охарактеризовать следующим рядом коэффициентов: среднесписочной численностью, оборота по приему, оборота по увольнению, общего оборота, сменяемости, стабильности, постоянства кадров и текучести [2, с. 67]. В ходе анализа показателей текучести выявилась положительная динамика к 2014 году. Это связано с сокращением текучести, а также снижению уровня конфликтов в коллективе. В результате роста обслуживаемой площади, расширен штат персонала.

Таким образом, в ходе анализа состава и структуры персонала, было выявлено, что фонд оплаты труда в категории «служащие» выше, чем в категории «рабочие». Также было выявлено, что в ООО «Дальневосточный регион» работают преимущественно мужчины, а в большинстве весь коллектив данного предприятия – это работники от 25 – 45 лет.

Уровень образования работников ООО «Дальневосточный регион» достаточно низкий, так как в организации не предъявляются жесткие требования к работникам, относительно квалификации и подготовки. Анализ движения кадров показал положительную динамику относительно снижения числа увольнений, а показатели текучести кадров имеют тенденцию снижения в 2014 году.

В ООО «Дальневосточный регион» осуществляются следующие виды обучения работников по производственно – техническим назначениям:

- подготовку новых рабочих;
- переподготовка категории «рабочие», в частности слесарь-сантехник и сварщик.

На основе полученных данных можно сделать вывод, что динамика подготовки и переподготовки отрицательна. В 2013 году в данной компании происходит снижение темпов роста, в связи с тем, что в данной компании руководство считает необоснованным обучать работников, исходя из высоких затрат на обучение.

Таким образом, на основе проведенного анализа и оценки существующей системы обучения подготовки и переподготовки кадров удалось выявить ряд недостатков:

- негибкость системы обучения новых работников;
- обучение проводится с отрывом от производства;
- применяется только один метод обучения: система наставничества;
- освоение работниками только основных производственных процессов;

– низкий квалификационный уровень.

На основе проведенного анализа и оценки существующей системы обучения подготовки и переподготовки персонала, можно сделать вывод, что большинство работников не соответствуют требованиям, предъявляемым на рынке жилищно-коммунальных услуг, в связи с тем, что существующая система является неэффективной. Учитывая то обстоятельство, что объектом внимания является управляющая компания, целесообразно разработать рекомендации по внедрению комплексной системы обучения и повышения квалификации кадров с учетом специфики деятельности ООО «Дальневосточный регион»

С учетом специфики деятельности ООО «Дальневосточный регион» предлагается разработать мероприятия направленные на обучение без отрыва от производства по средствам совершенствования методической составляющей обучения, в которую будут входить следующие элементы:

- активное обучение без отрыва от производства для новых работников;
- организация семинаров для руководящего состава в целях повышения эффективности управления;
- внедрение системы аттестации персонала [3, с. 53].

При определении данных направлений стало возможным разработать методический подход для создания эффективной системы внутрифирменного обучения. Представим его схематично на рисунке 1.



Рисунок 1 – Схема методического подхода к созданию системы внутрифирменного обучения

Разработка такого методического подхода позволит создать эффективную систему внутрифирменного обучения и устранить выявленные недостатки. Данные рекомендации позволят совершенствовать систему обучения в ООО «Дальневосточный регион», что в следствии приведет к повышению эффективности деятельности всей организации в целом. Предлагаемая комплексная система обучения, подготовки и повышения квалификации персонала в ООО «Дальневосточный регион» является эффективной, и разработана с учетом специфики деятельности предприятия.

Данная система позволит не только эффективно организовать процесс обучения работников, но и более гибко реагировать на изменения в технологических процессах и в определении потребностей в повышении квалификации работников различных профессиональных категорий. Комплексная система обучения, подготовки и переподготовки персонала, включает внутрифирменное обучение, осуществляемое с помощью активного обучения категории рабочих, и 30 часовой программы обучения руководящего состава с помощью организации семинаров. Также предлагается осуществлять обучение вне организации по средствам следующих видов обучения: профессионально – технических курсов, и самообразования работников.

1. Окрепилов В.В. Обучение персонала, без отрыва от производства / В.В. Окрепилов. – М.: Горячая линия – Телеком, 2012. – С. 120.

2. Сенин В.С. Организация системы внутрифирменного обучения / В.С. Сенин. – М.: Финансы и статистика, 2013. – С. 67.

3. Хорошилов А.В. Организация обучения персонала, на предприятиях / А.В. Хорошилов. – М.: Бизнес, 2001. – С. 53.

Компетентностный подход к подбору персонала в телекоммуникационной сфере на примере единого контактного центра ОАО «Ростелеком»

Курилова Ольга Юрьевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: olga18_94@mail.ru, тел.: +79089812447
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье проанализирована специфика подбора персонала в телекоммуникационную организацию. Обобщены типичные стереотипы о работе оператором call-центра и выявлены негласные правила, негативно влияющие на закрытие вакансий. Предложены рекомендации по совершенствованию системы подбора с помощью компетентностного подхода и добровольной сертификации профессиональных квалификаций.

Ключевые слова и словосочетания: call-центр, контактный центр, компетентностный подход, добровольная сертификация профессиональных квалификаций.

Competency approach to recruitment in the telecommunications sector on the example of the single point of contact of OJSC «Rostelecom»

Kurilova Olga Yurevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article analyzes the specifics of recruitment in the telecommunication organization. Summarizes the typical stereotypes about the work of the call centre operator and identified unspoken rules that adversely affect the closing vacancies. Recommendations for improving the system of selection by using the competence approach and voluntary certification of professional qualifications

Keywords: call centre, contact centre, competence approach, voluntary certification of professional qualifications

Телекоммуникационный рынок России – один из динамично развивающихся и рентабельных сегментов национальной экономики. Основными его секторами являются: услуги телефонной связи (местной, внутрizonной, междугородной и международной), мобильной связи, передачи данных (IP-телефония), Интерактивного ТВ и Интернета. Однако современный рынок предъявляет достаточно высокие требования к конкурентоспособности бизнеса, способствуя развитию не только профильного продукта компании, но и дополнительных сервисов.

Как отмечает Горева-Куртышева А.А., специфика современной экономической деятельности в телекоммуникационной сфере определяется такими факторами, как ориентация на модернизацию технологий и усовершенствование процессов; стремление к четкой структуре и распределению задач, а также делегированию тех функций, которые не являются профильными для конкретной организации; снижение влияния географического положения и часового пояса на деятельность организаций и их партнеров.

Игнорирование географических и временных границ способствует дальнейшему разделению труда в глобальной экономике. Это же основание позволяет выстраивать коммуникацию, игнорируя социокультурные и языковые различия, беря за основу такие показатели эффективности деятельности, как рентабельность сотрудничества [1].

Соответственно компании сферы телекоммуникаций не могут существовать без центра дистанционного обслуживания клиентов. Невозможно представить существование телекоммуникационной компании без call-центра. Он играет очень высокую роль в обеспечении бесперебойной работе, оказании услуг компании, ее имидже. В едином контактном центре ведется самая главная работа, обеспечивающая компании прибыль через привлечение, обслуживание и удержание клиентов. Таким образом, современные технологии позволяют превратить контакт-центр в продолжение бизнес-стратегии компании и отслеживать эффективность коммуникации с клиентом. При грамотной взаимной интеграции каналов и верно разработанных алгоритмах взаимодействия с потребителями можно не только повысить уровень обслуживания, но и оптимизировать расходы, привлечь новых клиентов, увеличить перекрестные продажи и повысить окупаемость call-центра [2].

Наиболее полное и емкое определение Call-центра (контакт-центра) дают Степанов И.В. и Киселев И.В. понимая под Call-центром аппаратно-программный комплекс оборудования, предназначенный для приема и обслуживания с помощью операторов потока вызовов, поступающих на экстренные, справочно информацион-

ные, консультационные, заказные, технические и другие службы, использующие для оказания услуг клиентам ресурсы телефонной сети связи общего пользования [3].

Традиционные Call-центры ориентированы на прием и обработку вызовов, поступающих от телефонной сети общего пользования. Операторские системы контакт центров являются мощным инструментом по обслуживанию поступающего трафика. В условиях высокой конкуренции телекоммуникационным компаниям очень важно обеспечить бесперебойную работу персонала каждого подразделения, что невозможно без организации эффективной работы Call-центра. При этом необходимо учитывать, что деятельность контакт-центров обладает рядом специфических особенностей, таких как неосязаемость услуги, неотделимость от источника, неравномерность нагрузки в разные временные периоды, непостоянство качества, зависящее, прежде всего, от человеческого фактора. Все это влечет за собой высокую текучесть персонала и напряженность телекоммуникационных компаний на рынке труда.

Наиболее острые проблемы работы с персоналом Call-центра проанализированы на примере подразделения «Единый контактный центр» (ЕКЦ) компании ОАО «Ростелеком».

ОАО «Ростелеком» – одна из крупнейших в России и Европе телекоммуникационных компаний национального масштаба, присутствующая во всех сегментах рынка услуг связи и охватывающая миллионы частных и корпоративных потребителей услуг. Компания занимает лидирующее положение на российском рынке услуг широкополосного доступа в интернет (ШПД) и платного и интерактивного телевидения. Штат подразделения единого контактного центра насчитывает более 3 000 человек по Дальнему Востоку и входит в структуру Макрорегионального филиала «Дальний Восток». Территория обслуживания весь Дальний Восток, включая крупные города, поселки городского типа и села. В структуру единого контактного центра входят: отдел технической поддержки, отделы входящего и исходящего телемаркетинга, отдел предоставления междугородней связи и справочная служба, отдел развития и мониторинга и руководящий состав.

Главная задача подразделения ЕКЦ грамотно обслуживать каждого клиента по принятому внутри компании стандарту, а так же удовлетворять потребность пользователя дистанционно. Однако дальневосточный рынок труда уже несколько лет испытывает нехватку квалифицированных, готовых к работе кадров. Согласно статистике, средний стаж работника подразделения call-центра от полугода до полутора лет. Увольнение и переводы ежемесячные, что означает для HR-специалистов, что персонал нужно искать постоянно и постоянно формировать кадровый резерв.

Проведенный анализ основных причин текучести персонала в call-центре позволил выявить ряд факторов, осложняющих подбор и удержание персонала:

1. В call-центрах работают преимущественно молодые специалисты без первоначального опыта работы. После окончания обучения и получение опыта работы от полугода и более они максимально ориентированы на профессиональный рост и развитие в сферах своих интересов. Большую роль играет стереотипное мнение о call-центрах в обществе, о том, что работа в call-центре не престижна и низкооплачиваема. Нынешние молодые специалисты готовы развиваться, но хотят это делать сразу на высокой должности и крупной компании. Даже не смотря на имидж компании ОАО «Ростелеком» HR-специалисты сталкиваются с проблемой, что работа в call-центрах рассматривается как временная подработка либо стартовая площадка.

2. В Call-центре, как правило, работают молодые специалисты без высшего профессионального образования. Однако по окончании высших учебных заведений у молодых специалистов появляются советующие амбиции, у них появляется выбор из числа работодателей, готовых развивать молодых специалистов на более высоких должностях, чем операторы. Соответственно в целях удержания потенциально ценных сотрудников компания федерального масштаба дает возможность развиваться профессионально в разных отделах и на разных должностях. Такая возможность мотивирует сотрудников из call-центра на развитие и толкает их на решение уйти с должности оператора. В связи с этим компания сталкивается с еще одной проблемой – текучестью кадров из-за ротации, которая в большей мере связана с переводом сотрудников в другие подразделения разных городов, где есть филиалы компании. При этом на внешнем рынке кандидаты на должность оператора с высшим образованием практически не встречаются.

3. Сменный график работы. Обслуживание клиентов начинается в восемь утра и заканчивается в час ночи ежедневно, без выходных. Время подкорректировано под поступающие в ЕКЦ входящие вызовы абонентов компании с разных населенных пунктов Дальнего Востока. Согласно ТК РФ в компании нормированная рабочая неделя – сорок часов в неделю, а значит, график каждого специалиста подразделения плавающий по часам работы с плавающими выходными. Не каждый кандидат готов работать в таком графике, что очень осложняет отбор подходящих кандидатов. Для HR-специалистов компании это существенное ограничение, но и правило, которого приходится придерживаться. Студенты очного отделения составляют 60% откликов на вакансию специалиста call-центра, и ни один не проходит конкурс по причине неудобства графика работы, как для компании, так и для них самих. Студенты заочного отделения уходят на сессию в конце весеннего или осеннего семестров, покидая работу более чем на месяц, чем также создают проблему для компании.

4. Жесткий конкурсный отбор. В организацию федерального масштаба требования к кандидату значительно выше, чем в маленьких коммерческих организациях, конкурс на должность – значительно жёстче. Главные критерии отбора кандидатов в отдел технической поддержки это: грамотная, четкая речь, приятный голос, высокая мотивация работать с клиентами по телефону, технический склад ума, ориентация на карьерный рост в технической сфере, средне специальное образование и выше, готовность работать в гибком графике.

Наиболее частыми причинами отказов становятся: отсутствие достаточных технических знаний, неграмотная речь, низкая мотивация или наоборот высокая мотивация на карьерный рост, низкая стрессоустойчивость, отказ от службы проверки экономической безопасности. Проверку безопасности не проходят кандидаты, имеющие задолженности по кредитам, привлеченные к уголовной и административной ответственности по любым из статей, люди с попытками суицида. Также HR-специалисты при отборе опираются на рекомендации с прошлых мест работы

5. Негласные правила. Как и в любой коммерческой организации в ОАО «Ростелеком» сложились негласные правила, которые, с одной стороны, ориентированы на стратегические перспективы, а с другой стороны – значительно осложняют комплектование штата. Например, в организации есть негласное правило: не принимать на работу женщин, имеющих детей. Даже если соискатель подходит по всем критериям на должность, ребенок существенно осложняет работу их самих. Как показала практика найма таких кандидатов, частые больничные и отгулы из-за болезней детей сильно снижает эффективность работы. Предпочтение соискателям с детьми отдается в последнюю очередь.

После укомплектования штата все операторы call-центра проходят первичное обучение ряду рабочих операторских программ, стандарту обслуживания и начинают самостоятельную работу уже без присмотра наставника. Контроль работы операторов осуществляется посредством выборочного прослушивания диалогов специалиста и клиента в записи, сопоставление со стандартами принятыми в компании, осуществление обратной связи о результате работы оператору и его руководителю с прописанными замечаниями и рекомендациями к дальнейшей работе. Каждый оператор по окончании испытательного срока проходит адаптационное собеседование с сотрудником HR-службы и руководителем. При успешном прохождении с сотрудником заключается бессрочный трудовой договор.

Дальнейшее развитие и обучение персонала требует затрат финансовых и временных. На обучение направляется каждый оператор. На ряд тренингов в обязательном порядке, и по собственной инициативе на тренинги, которые интересны или нужны для работы, по мнению самого специалиста. Затраты слишком высоки для данного подразделения, ибо процент обучившихся и ушедших сотрудников очень высок.

Для комплексного решения обозначенных проблем предлагается:

1. Внедрение в кадровые процессы подбора и обучения персонала компетентностного подхода. Это означает необходимость формирования на каждого сотрудника профиля компетенций либо компетентностного портфолио. Так при первичном отборе сотрудники HR службы будут проводить оценочное собеседование (интервью по компетенциям) для того, чтобы определить наличие пороговых компетенций [4], необходимых для успешного выполнения деятельности. Данные должны отмечаться в портфолио.

2. Дополнительным бонусом при приеме на работу должны быть сертификаты, подтверждающие сформированность той или иной компетенции (например, сертификаты о прохождении тренинга работы с обращениями клиентов, тренинга ведения переговоров и т.д.). Соответственно инициатива кандидатов по получению профессиональных навыков за свой счет, подтвержденная документально (сертификатами, удостоверениями) должна поощряться работодателем и влиять на стартовый оклад.

3. Система обучения и развития персонала должна придерживаться принципов добровольной сертификации профессиональных квалификаций [5] и гармонично встраиваться в систему мотивации и оплаты труда.

4. Пересмотр существующих графиков работы в сторону сокращенной рабочей смены позволит восполнить дефицит кадров за счет притока такого контингента работников как студенты и женщины с детьми. При более гибком графике с большим количеством сотрудников, но с меньшей нагрузкой у специалистов появится возможность оперативной замены друг друга в случае экстренной необходимости.

1. Горева-Куртышева А.А. Экономическая сущность деятельности Call-центров и специфика их работы при входящем и исходящем консультировании / А.А. Горева-Куртышева // вестник Самарского государственного университета. – 2015. – № 2 (124). – С. 122-131.

2. Саушкин О. Функциональная интеграция каналов в контакт-центре / О. Саушкин // Т-СОММ: телекоммуникации и транспорт. – 2010. – Т.: 4. – № 1. – С. 40-41.

3. Степанов И.В. Влияние интеллектуальности маршрутизации вызова на функционирование Call-центров / И.В. Степанов, И.В. Киселев // Т-СОММ: телекоммуникации и транспорт. – 2010. – Т.: 4. – № 4. – С. 51-53.

4. Якимова З.В. Оценка компетенций: профессиональная среда и вуз [Текст] / З.В. Якимова, В.И. Николаева // Высшее образование в России — 2012. — № 12. – С. 13-22

5. Якимова З.В. Добровольная сертификация профессиональных квалификаций как элемент индивидуального плана подготовки участников кадрового резерва / З.В. Якимова // Молодой ученый. – 2014. – № 9 (68). – С. 338-343.

Деловая оценка персонала как элемент кадрового планирования

Кухарев Александр Николаевич,
специалист 5 курса, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка
E-mail: akuharev@mail.ru; тел.: +79241331920
ул. Малиновского 9, г. Находка, Приморский край, Россия 690045

Прокофьева Эльвира Валериевна,
специалист 5 курса, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка
E-mail: elvira.prokofeva@mail.ru; тел.: +79241331920
ул. Малиновского 9, г. Находка, Приморский край, Россия 690045

Для современных российских компаний актуальной является проблема кадрового планирования и деловой оценки персонала. Особенно остро проблемы планирования персонала и определение его профессиональной пригодности стоят в последние пару лет на фоне сложной политической ситуации в стране и падения отечественной валюты. Эффективное планирование персонала позволит сохранить конкурентоспособность компании во время экономического и политического кризиса.

Ключевые слова и словосочетания: кадровое планирование, кадры, деловая оценка персонала; персонал; предприятие; управление.

Business assessment of staff as a part of staff planning

Kuharev Aleksander Nikolaevich,
specialist of the 5th year, Department of management and Economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

Prokofeva Elvira Valerievna,
specialist of the 5th year, Department of management and Economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

For many Russian companies the actual problem is staff planning and business assessment of staff. Particularly strong problems staff planning and business assessment of staff are standing in last two years in the background of difficult political situation in the country and falling national currency. The effective planning of staff allows to keep a competitiveness of company during of economic and political crisis.

Keywords: staff planning; staff; business assessment of staff; business company; management.

Современное комплектование предприятия кадрами и реализация долгосрочной, ориентированной на будущее, кадровой политики невозможны без четкого кадрового планирования. Полноценное осуществление кадрового планирования невозможно без деловой оценки персонала. Поэтому тема данной статьи является актуальной для любой организации.

Целью данной работы является изучение и доказательство необходимости внедрения деловой оценки персонала в систему кадрового планирования на предприятия для последующего улучшения качества кадрового резерва и деятельности предприятий в целом.

Кадровое планирование – целенаправленная, научно обоснованная деятельность организации, имеющая целью предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями, склонностями работников и предъявляемыми требованиями [1, с. 12].

К целям кадрового планирования относятся:

- разработка кадровой политики организации;
- развитие, обучение и переобучение кадров, для работы в изменившихся условиях;
- обеспечение организации в нужном месте и в нужное время необходимым, для достижения целей персоналом;
- разработка плана кадровых мероприятий для целей организации индивидуально для каждого работника;
- определение затрат на реализацию плана кадровых мероприятий и их корректировка;

- анализ состава персонала и соответствие их компетенций, занимаемым должностям.

Деловая оценка персонала является неотъемлемой частью кадрового планирования, так как для полноценного его осуществления необходимо знать индивидуальные профессиональные, физические и психологические навыки каждого работника, степень его компетенций и полноту выполнения рабочих обязанностей.

Деловая оценка персонала – это составляющая диагностики персонала, целенаправленный процесс определения соответствия количественных и качественных профессиональных характеристик персонала требованиям должности (рабочего места), подразделения и организации в целом [1 с. 83]. Оценка персонала в организации должна носить систематический характер, для того чтобы сотрудники видели результаты своего труда и получали адекватную оценку от руководителей, а руководители по результатам оценки могли лучше управлять сотрудниками и эффективнее использовать их профессиональные навыки, учитывая сильные и слабые стороны каждого специалиста. Для осуществления деловой оценки персонала важное значение имеет определение целей, задач, методов и критериев оценки [2, с. 56].

Цели оценки персонала:

- планирование кадрового резерва персонала, определение его компетенций, знаний и навыков;
- улучшение качества управления, которое достигается путем периодического и систематического оценивания;
- единство действий в управлении, так как единая система оценки позволяет ожидать, что действия по управлению будут соответствовать результатам оценки и будут более эффективными;
- более эффективное использование человеческого потенциала. Коллектив организации имеет социально-психологический потенциал, который должен быть использован по возможности лучшим образом, для этого необходимо учитывать индивидуальные потребности каждого работника;
- формирование и поддержание здорового морально-психологического климата в коллективе. Обоснованная, справедливая и гласная оценка персонала способствует здоровому социально-психологическому климату;
- повышение производительности, так как персональные оценки — стимул для оцениваемых. Длительность повышения производительности существенно зависит от правильности оценки персонала.

Основные задачи оценки персонала:

- управленческое воздействие. С помощью оценки, а также с помощью оценочного разговора сотруднику можно показать его место в соответствии с индивидуальными достижениями, что способствует управляемости персонала и росту его мотивации;
- определение размеров вознаграждения, так как лишь при объективной оценке достижений сотрудника возможно справедливо оплатить его труд, здесь следует отметить, что вознаграждение должно четко соответствовать индивидуальным вкладу работника в деятельность предприятия;
- развитие персонала, так как обеспечивает выбор достойных форм поощрения и содействия профессиональному росту работников;
- рациональное использование сотрудника, поскольку оценка обязательна при занятии рабочего места, повышении по службе, перемещении, принятии решения об оставлении рабочего места, и повышении квалификации работника.
- трудовая мотивация, так как она – импульс к сознательной деятельности сотрудников, повышающий работоспособность каждого сотрудника, и как следствие предприятия в целом.

Деловая оценка персонала – важный элемент диагностики персонала и в целом всей деятельности по управлению персоналом. Деловая оценка персонала – эффективный механизм обеспечения управляемости и поддержания работоспособности персонала [3, с. 49].

Деловая оценка составляет основу для комплексной аттестации персонала и служит для него информационно-аналитической базой.

В качестве исследуемого предприятия был выбран автосервис ООО «Гарант».

Компания ООО «Гарант» была создана в 1991 году и уже более 20 лет успешно работает на рынке услуг автосервиса г. Партизанска. Удобное территориальное расположение компании, мощная производственная база, высококвалифицированный персонал и неизменно высокое качество обслуживания, сделали автотехцентр ООО «Гарант» популярным. Автосервис предоставляет широкий спектр услуг: кузовной ремонт, ремонт ходовой части, ремонт топливной аппаратуры и т.д.

В ООО «Гарант» используют следующие виды деловой оценки персонала:

- аттестация;
- оценка методом 360°.

Комплексной и совершенно самостоятельной методикой оценки персонала является аттестация. «Аттестация» – определение уровня соответствия. Аттестация является одной из наиболее распространенных форм оценки работы персонала, а точнее — определения уровня соответствия работника занимаемой должности и (или) месту, на которое он претендует. Сотрудники большинства организаций с налаженным менеджментом проходят процедуру аттестации, как правило, раз в год [4, с. 68]

Целью аттестации является повышение эффективности и качества труда путем определения уровня квалификации руководителей и специалистов.

Метод 360 градусов – это метод текущей оценки персонала, который заключается в выявлении степени соответствия сотрудника занимаемой должности посредством опроса делового окружения сотрудника [5, с. 94]. Цель оценки 360° – получение данных о действиях человека в реальных рабочих ситуациях и о проявленных им деловых качествах.

В ходе проведения данного исследования на предприятии ООО «Гарант» были выявлены следующие недостатки деловой оценки персонала:

- не проводится оценка технических компетенций. Кадровый резерв формируется только на основании менеджерских компетенций;

- не осуществляется обновление результатов предыдущих оценок;

- аттестация носит преимущественно субъективный характер.

Таким образом, в настоящий момент в ООО «Гарант» организация деловой оценки персонала несовершенна: в оценке руководителей подчиненные не принимают участия, а аттестации зачастую проводятся лишь формально. Исходя из этого, сложно говорить о полной эффективности существующей организации оценки персонала и возникает необходимость ее совершенствования.

Организацию оценки руководителей методом 360° можно совершенствовать путем использования информационных технологий при проведении опроса, это позволит сделать опрос анонимным, что в свою очередь даст объективный результат, т. к. подчиненные не будут бояться оценивать своего руководителя. В оценке на 360° должны принимать участие: руководитель, которого оценивают, подчиненные, начальство и коллеги по работе.

Использование информационных технологий позволит привлекать к оценке руководителя непосредственных подчиненных. Предлагаемые совершенствования позволят снизить временные затраты на проведение оценки и на обработку результатов, а также дадут более объективный результат.

Организацию оценки аттестации можно усовершенствовать путем привлечения коллег. Для этого нужно разработать бланк оценки сотрудника коллегами. Этот бланк является аналогичным тому, который используется для отчета аттестуемого сотрудника, но с некоторыми дополнениями. Данный оценочный лист требует развернутых ответов. С помощью этих вопросов оценщик сможет наиболее точно описать профессиональные и деловые качества оцениваемого сотрудника.

Также для совершенствования существующей аттестации в ООО «Гарант» необходимо разработать новый регламент организации аттестации в духе регламентации оценочных процедур, который должен охватывать три основных момента:

- подготовка к проведению аттестации;

- проведение аттестации;

- подведение итогов аттестации.

Результатом совершенствования организации деловой оценки персонала в ООО «Гарант» будет:

- более эффективное использование кадровых потенциалов;

- более высокая мотивация персонала;

- эффективное и более целенаправленное использование средств на обучение.

Предлагаемые совершенствования позволят правильно организовать аттестацию и сделать ее более объективной.

В ходе исследования предприятия использовались следующие методы анализа:

- системный;

- анализ документации предприятия;

- метод наблюдения.

Данные, полученные в ходе деловой оценки персонала на предприятии, будут необходимы при проведении кадрового планирования. А именно, качественные показатели персонала, их способность к обучению, техническую и профессиональную пригодность, социально-психологический климат на предприятии, мотивацию сотрудников, все эти показатели являются неотъемлемой частью кадрового планирования, без которого невозможно его качественное проведение.

Оценка персонала – трудоемкая процедура. Она связана с выявлением профессиональных знаний и потенциала настоящих или будущих сотрудников. И всё-таки оценка необходима, учитывая, что является лучшим организационным инструментом отбора квалифицированных кадров. Ведь только так, нанимая и удерживая таланты, компания сможет вырваться вперед, а в условиях мирового кризиса остаться на плаву и не потерять завоеванные ранее позиции.

Для успешной работы компании руководитель должен располагать точной информацией о профессиональных достоинствах подчиненных. А также о том, на кого из них можно положиться (кто не подведет и покажет хорошие результаты), кого нужно дополнительно контролировать и при необходимости оказывать помощь, а с кем, возможно, в ближайшее время предстоит расстаться.

1. Бирюзкова И.В. Кадры управления: подбор и оценка / И.В. Бирюзкова – М.: Экономика, 2011.-263 с.

2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент / О.С. Виханский - М.: Гардарики, 2010. – 123 с.

3. Ильин А.И. Управление предприятием / А.И. Ильин. - М.: Высшая школа, 2010. - 275 с.

4. Федосеев В.Н. Управление персоналом организации / В.Н. Федосеев, С.Н. Капустин. - М: Экзамен, 2010.– 231 с.
5. Щепкин А.В. Внутрифирменное управление (модели и методы) / А.В. Щепкин. - М.: ИПУ РАН, 2011. - 80 с.

УДК 658.3

Совершенствование нормативно-методического и правового обеспечения службы управления персоналом ПАО «НСРЗ»

Куц Оксана Андреевна,
специалист 5 курса, кафедра менеджмента и экономики
*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка*
E-mail: kseniya_92_andreevna@mail.ru; тел.: +79244343103
ул. Озерная 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692900

Дмитрук Оксана Владиславовна,
доцент, кафедра менеджмента и экономики
*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка*
E-mail: nfvsu@nakhodka.vvsu.ru; тел. +74236629608
ул. Озерная 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692900

В современных условиях возрастает роль разработки и совершенствование нормативно – методической и правовой системы управления персоналом, отвечающего соответствующему уровню развития менеджмента персонала. Все большее значение начинает приобретать социальная направленность в кадровой работе, которая выражается в учете интересов работника, повышении мотивированности труда. Эффективное управление персоналом организации невозможно без системы нормативно-методического и правового обеспечения работы с персоналом, начиная от поиска сотрудника до его увольнения.

Ключевые слова и словосочетания: *Нормативно-методическое и правовое обеспечение службы управления персоналом, коллективный договор, личностная спецификация.*

Improving the regulatory-methodical and Legal Service Personnel Management

Kuc Oksana Andreevna,
specialist of the 5th year, Department of management and Economics
*A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka*

Dmitruk Oksana Vladislavovna,
associate Professor, Department of management and Economics
*A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka*

Under present conditions, the role of development and improvement of normative - methodical and legal personnel management system that meets the appropriate level of management personnel. Increasing importance is beginning to acquire social orientation in personnel work, which is expressed in the account of employee interests, increase motivation of labour. Effective human resource management is not possible without the organization of regulatory and methodological and legal provision of personnel work, from research assistant to his dismissal.

Keywords: *Regulatory and methodological and legal support service personnel management, collective bargaining, personal specification.*

Особую важность и практическую значимость приобретает эффективное управление персоналом. До недавнего времени это понятие практически отсутствовало в управленческой практике России, хотя в каждой организации существовала подсистема управления персоналом, в обязанности, которой входили прием и увольнение работников, обучение и переподготовка кадров.

Сегодня перед кадровыми службами стоит задача не только документальная фиксация состояния персонала, но и в целом разработка стратегии управления персоналом в целях повышения эффективности произ-

водства. Следовательно, формирование эффективной системы нормативно – методического и правового обеспечения управления персоналом является одной из наиболее важных задач современного предприятия. Нормативно-методическое обеспечение создает условия для эффективной подготовки, принятия и реализации решений по вопросам управления персоналом [1].

Цель исследования – проанализировать систему нормативно методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом ПАО «НСПЗ», для выработки подходов к ее совершенствованию.

ПАО «НСПЗ» – одно из крупнейших предприятий на Дальнем Востоке России. Строительство началось в 1948 году и завод начал свою деятельность в 1951 году. Дальнейшая история предприятия - это непрерывное развитие, строительство и модернизация действующих производств.

Управление персоналом традиционно строится на правовом обеспечении системы управления персоналом, в первую очередь, относится трудовое законодательство, а также нормативные акты смежных областей, например, пенсионное законодательство, нормативные акты о защите социальных и трудовых прав отдельных категорий граждан и т.д. [2].

В соответствии с Трудовым кодексом РФ задачами правового обеспечения системы управления персоналом является:

- правовое регулирование трудовых отношений, складывающихся между работодателем и наёмным работником;
- защита прав и законных интересов работников, вытекающих из трудовых отношений;
- соблюдение, исполнение и применение норм действующего законодательства в области труда, трудовых отношений;
- разработка и утверждение локальных нормативных актов организационного, организационно - распорядительного и экономического характера;
- подготовка предложений об изменении действующих или отмена устаревших и фактически утративших силу нормативных актов, изданных в организации по трудовым, кадровым вопросам.

Нормативно-методическое обеспечение системы управления персоналом - это совокупность документов организационного, организационно-методического, организационно-распорядительного, технического, технико-экономического и экономического характера, а также нормативно-справочные материалы и прочие документы, утвержденные в установленном порядке компетентными органами или руководством организации [3].

Нормативно-методическое обеспечение создает условия для эффективного процесса управления персоналом. Оно состоит в организации разработки и применения методических документов, а также ведения нормативного хозяйства в системе управления персоналом ПАО «НСПЗ».

Нормативно-методические материалы группируются по их содержанию. Различают три группы документов:

- нормативно-справочные документы;
- документы организационного, организационно-распорядительного и организационно-методического характера;
- документы технического, технико-экономического и экономического характера.

Весьма актуальной проблемой кадрового менеджмента является совершенствование документационного обеспечения службы управления персоналом.

В ПАО «НСПЗ» в соответствии с законодательством оформление трудовых отношений включает около 40 видов работ. Они могут быть сгруппированы в следующие 10 групп: [4].

1. Своевременное оформление приема, перевода и увольнений работников в соответствии с трудовым законодательством, положениями и приказами руководителя предприятия.
2. Учет личного состава, выдача справок о трудовой деятельности работников.
3. Хранение и заполнение трудовых книжек.
4. Подготовка материалов для представления персонала к поощрениям и награждениям, подготовка документов по пенсионному страхованию, а также для назначения пенсий работникам предприятия и их семьям в орган социального обеспечения.
5. Работа по обновлению научно-методического обеспечения кадровой работы, ее материально-технической и информационной базы.
6. Создание и обновление банка данных о персонале, представление нужной информации.
7. Разработка должностных инструкций для работников (в том числе на основе Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих).
8. Формирование и ведение личных дел работников, внесение в них изменений.
9. Подготовка материалов для квалификационных, аттестационных и конкурсных комиссий.
10. Подготовка документов к сдаче в архив в связи с истечением срока их текущего хранения.

Таким образом, недостатком в правовом обеспечении ПАО «НСПЗ» является устаревший коллективный договор, который разрабатывался в 2006-2008 г.г. Для динамически развивающегося предприятие это очень весомое упущение, в связи с этим можно разработать новый коллективный договор для ПАО «НСПЗ».

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Коллективный договор является нормативным соглашением, т.е. актом, который заключается в договорном порядке, но наряду с конкретными об-

стоятельствами содержит нормы права. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами. В данном коллективном договоре содержатся такие пункты как, общие положения, основные сотрудничества и взаимные обязательства сторон коллективного договора, трудовой договор, обеспечение занятости, рабочее время и время отдыха, оплата труда, охрана труда и здоровья, социальные гарантии, льготы и компенсации, гарантии прав профсоюзных органов и их работников, контроль за соблюдением коллективного договора. заключительные положения, приложения.

Все вышеперечисленные пункты позволяют урегулировать социально трудовые отношения в организации и определяют права и обязанности трудовой деятельности сторон.

Таким образом в связи спецификой и масштабностью предприятия ПАО «НСРЗ» коллективный договор предприятию необходим, т.к он позволяет учесть интересы как работодателя, так и сотрудников. Ответственность за соблюдение коллективного договора несут обе стороны. Такая обоюдная ответственность практически исключает возникновение трудовых споров, конфликтов и забастовок.

В качестве повышения эффективности нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом в ПАО «НСРЗ» предлагается так же разработать локальный нормативный документ, личностные спецификации для каждой из должностей или рабочего места. Личностные спецификации – это своего рода профессиональные стандарты.

Если мы хотим отобрать человека для выполнения какой-либо работы, то необходимо заранее определить требования, которые данная работа предъявляет к работнику, и зафиксировать эти требования в специальном документе – личностной спецификации.

Личностные спецификации являются основой для разработки должностной инструкции, а также находят применение при приеме работника на работу и оценке персонала на соответствие занимаемой должности. Личностная спецификация – это параметры, которыми должна обладать личность для успешной работы.

Подготовка личностной спецификации требует специальных знаний и осуществляется чаще всего профессиональным консультантом или специально обученным сотрудником службы управления персоналом. При отборе кандидатов на вакантную должность использование этого документа заключается в том, что личностные качества каждого претендента сравниваются с качествами «идеального» сотрудника.

Так как ПАО «НСРЗ» является масштабным предприятием и насчитывает более тысячи человек персонала, через менеджера по отбору кадров проходит большое количество претендентов на вакантную должность. Таким образом, чтобы отбор сотрудников производился качественно и быстро, было предложено разработать нормативно методический документ, такой как личностные спецификации, которая может включать в себя следующие основные параметры.

- Физический облик (рост, пол, вес, состояние здоровья и т.д.) [5].
- Достижения (образование, квалификация, опыт и т.д.)
- Общий уровень развития (уровень интеллекта, четкое выражение мысли, и. т.д.)
- Специальные способности (выносливость, умение анализировать, ловкость рук и т.д.)
- Интересы (карьера, положение, признание, заработок, и т.д.)
- Черты характера (эмоциональность, спокойствие, самостоятельность, зависимость)
- Внешние условия (возможность работать сверхурочно, переезд, командировки и т.д.)

Таким образом, изучив нормативно методическую и правовую систему управления персоналом, в ПАО «НСРЗ» были внесены некоторые усовершенствования в нормативно правовой документации, такие как, коллективный договор который позволит урегулировать социально трудовые отношения, а так же новый нормативный методический документ, личностные спецификации который позволит ссылаться на соответствующие параметры предъявляемые работнику на соответствующую должность.

1. Арутюнов, В.В. Управление персоналом: учеб. пособие /В.В. Арутюнов, И.В. Волынский. – Р/н/Д: Феникс, 2013. - 448с.
2. Вахненко, Р.В. Морские порты Японского региона / Р.В. Вахненко. – Владивосток: ДВФУ, 2014. – 98 с.
3. Оптимизация системы найма персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru>
4. Управление персоналом организации: Учебник /под ред. А.Я. Кибанова.- М.: ИНФРА-М., 2013 - 695с.
5. Экономический анализ хозяйственной деятельности предприятий и объединений / под ред. С.Б.Барнгольца, Г.М. Тацяя. – М.: Академия, 2014. – 345 с.

Профилактика профессионального выгорания

Лошкарёва Галина Валерьевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: galya.loshkareva.94@mail.ru; тел.: +79147321179
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В наше время мы очень часто сталкиваемся с термином профессиональное (эмоциональное) выгорание. Проблема профессионального выгорания очень актуальна в наши дни, так как все чаще встречается у сотрудников разного рода и сказывается на работоспособности персонала, что в свою очередь может привести к снижению эффективности производительности организации.

Ключевые слова и словосочетания: профессиональное выгорание, выгорание, факторы выгорания, профилактика выгорания, причины выгорания, ЗАО «Связной».

Prevention of professional burning

Loshkareva Galina Valerevna,
bachelor of the 3rd year, department of human resource management and labor law
Vladivostok state university of economy and service
Russia. Vladivostok

Presently we very often face the term professional (emotional) burning out. The problem of professional burning out is very actual today as even more often meets at any employees and affects operability of the personnel that in turn can lead to decrease in efficiency of productivity of the organization.

Keywords: professional burning out, burning out, burning out factors, prevention of burning out, reason of burning out, JSC «Svyaznoy».

Под профессиональным (эмоциональным) выгоранием понимается состояние человека, при котором происходит эмоциональное и физическое истощение организма за счет стресса. Признаками эмоционального выгорания является апатия, быстрая утомляемость, безразличие, раздражительность, плохое настроение, пониженный интерес к своей работе, нарушение сна, отсутствие уверенности в себе и завтрашнем дне и тому подобное. Чаще всего профессиональному выгоранию подвергаются представители профессий, которые связаны с общением с людьми: руководители, менеджеры по продажам, учителя, преподаватели, операторы, врачи.

На проявление синдрома профессионального выгорания оказывают влияние личностный, организационный и ролевой факторы. Рассмотрим каждый из факторов более подробно[2]. Личностный фактор оказывает немаловажное влияние на развитие профессионального выгорания, так как люди с заниженной самооценкой, пессимисты, замкнутые в себе и эмоционально сдержанные люди чаще всего подвергаются эмоциональному истощению. Мягкие, чувствительные, добросердечные и с завышенными требованиями к себе люди также часто подвергаются профессиональному выгоранию. Несмотря на то, что такие сотрудники в большей степени ориентированы на людей, они легко увлекаются своей работой, больше остальных трудятся, поэтому сильно эмоционально и физически истощаются. Многие психологи считают, что женщины в большей степени склонны к эмоциональному выгоранию, так как они более склонны к эмоциональным переживаниям, ярко реагируют на неудачи и труднее их переживают[3].

Организационный фактор включает в себя деятельность сотрудников, атмосферу в коллективе, рабочее место, нормированный рабочий день, стиль управления, конфликтные ситуации на рабочем месте, должностные обязанности, степень ответственности, контингент клиентов. Ведь чрезмерная нагрузка, конфликты в коллективе, строгие методы руководства могут привести к возникновению синдрома «профессиональное выгорание». Ролевой фактор подразумевает, четко ли распределены должностные обязанности между сотрудниками, отсутствует ли конкуренция в коллективе, равномерно ли распределена ответственность за профессиональные действия. Так как нездоровая конкуренция, выполнение не своих функциональных обязанностей, чрезмерная ответственность могут привести к профессиональному выгоранию.

Очень часто профессиональному выгоранию подвергаются сотрудники, у которых рутинная и скучная работа, ведь не каждый человек сможет выполнять изо дня в день один и тот же функционал. Для того чтобы избежать эмоционального истощения у людей с профессиями подобного рода, следует ставить три-четыре перерыва на протяжении всего рабочего дня, по возможности выходные дни брать в середине и конце рабочей недели, разбивать отпуск на несколько частей. Когда работа человеку не по душе, профессиональное выгорание неизбежно. В данном случае сотруднику стоит поменять место работы.

Современные тенденции в сфере разработки и утверждения профессиональных стандартов напрямую свидетельствуют о необходимости стрессоустойчивости для представителей различных профессий [1]. В рамках данной статьи предлагается проанализировать причины возникновения профессионального выгорания у менеджеров по продажам на примере ЗАО «Связной». Чаще всего причинами эмоционального выгорания у менеджеров по продажам являются частые вмешательства внешних факторов, широкая сеть контактов разного уровня, стрессовые ситуации, переизбыток общения, завышенные требования к выполнению работы, нездоровая конкуренция в коллективе.

В марте 2015 года было проведено исследование среди сотрудников ЗАО «Связной» г. Арсеньева, в котором работают 16 человек, как мужчины, так и женщины в возрасте от 21 до 31 года, со стажем работы от трех месяцев до трех с половиной лет, по методике «Профессиональное (эмоциональное) выгорание» К. Маслач и С. Джексона. В результате работы можно сделать следующие выводы:

1. 12,5 % имеют повышенную степень профессионального выгорания.
2. 12,5 % имеют среднюю степень профессионального выгорания.
3. У 37,5 % сотрудников эмоциональное истощение находится в стадии формирования.
4. У 37,5 % сотрудников отсутствует данный синдром.

Чаще всего профессиональному выгоранию в ЗАО «Связной» подвергаются как мужчины, так и женщины, у которых график работы составляет пять дней в неделю и стаж работы от двух лет. Также сотрудникам был задан вопрос «Как, по вашему мнению, что в большей степени способствует профессиональному выгоранию менеджера по продажам?». 31% считают, что это завышенные требования к выполнению работы, 25% - однообразию должностных функций, 19% считают, что особенности характера сотрудников влияют на формирование данного синдрома, 12,5% сотрудников думают, что это чрезмерное общение и 12,5% - контингент клиентов. Каждый сотрудник считает, что совокупность всех этих факторов может привести к профессиональному выгоранию.

Чтобы «вылечить» сотрудников от синдрома «профессиональное выгорание», следует выявить и проанализировать, а затем устранить причины (факторы), которые влияют на развитие данного синдрома. В данном случае руководитель должен заострить внимание не на том, что сотрудник уже хорошо освоил, знает, умеет, а на проблемах, которые у него существуют. Это поможет саморазвиваться, что и послужит профилактикой выгорания. Человека с синдромом профессионального выгорания, так же следует отправить на обучение по программам личностного и профессионального роста, провести с сотрудником тренинги «антивыгорания». Так же самому человеку следует понять, какие цели он преследует в жизни, посмотреть на свою работу с другой стороны, найти в том, чем он занимается, положительные стороны. Стоит взять отпуск, чтобы отдохнуть от работы и после него выйти с новыми силами и стремлениям хорошо и продуктивно выполнять свои должностные функции.

Для того чтобы предотвратить или избежать профессиональное выгорание, следует после каждого тяжелого рабочего дня снимать напряжение, например, заниматься спортом, читать книгу, заниматься саморазвитием и т.п. Руководителю стоит развивать творческий и нестандартный подход к деятельности, например, по окончании рабочего дня выдавать шоколадные медальки сотрудникам, которые выполнили план на день. Также следует в конце рабочего дня хвалить персонал.

Психологами доказано, что в дружном и сплоченном коллективе реже развивается профессиональное выгорание. Поэтому следует организовывать корпоративные мероприятия, выезды на природу всем коллективом, беседы в конце рабочего дня. Так же перед работником нужно ставить четкие, предельно допустимые цели. Можно ввести нематериальную мотивацию в виде стенда «лучший работник», дополнительного выходного и тому подобное. Риск эмоционального выгорания уменьшает стабильная и интересная деятельность, которая дает возможности для саморазвития, профессионального и личностного роста; удовлетворенность своей жизнью в различных ее аспектах; присутствие разных интересов, перспективные и многообещающие планы на жизнь. Для сохранения здоровья сотрудников и организации в целом, необходимо проводить профилактику профессионального выгорания.

Разработка профилактических мероприятий по избеганию и предотвращению эмоционального выгорания должна учитывать следующие аспекты: особенности профессиональной деятельности, пол, возраст и стаж работы в данной сфере, степень риска на рабочем месте. С синдромом профессионального выгорания может столкнуться каждый работник, особенно работающий в сфере «человек-человек». Поэтому создание профилактических программ послужит результативной и перспективной помощью «выгорающим» и подверженным выгоранию сотрудникам. Основные факторы, влияющие на формирование профессионального выгорания: особенности характера, стаж работы, содержание деятельности и коллектив. С синдромом выгорания необходимо бороться сразу же после обнаружения его первых признаков.

1. Горшкова О.В. Профессиональные стандарты: практика разработки и внедрения в России/ О.В. Горшкова, Л.Ю. Фалько/Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2012. № 5 (18). С. 93-103.

2. Никифоров Г.С., Маклаков А.Г., Шостак В.И. и др. Психология профессионального здоровья: учебное пособие / Г. С. Никифорова. - СПб. : Речь, 2006. - 480 с.

3. Профессиональное выгорание [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://strana-sovetov.com/career/3493-professional-burnout.html>.

Специфика мотивации персонала в организациях сферы обслуживания

Майзель Валентина Александровна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: koteonok_@mail.ru, тел: +7(924)-237-9713
Некрасовский пер. 24, кв. 116, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Одайкина Олеся Игоревна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: olesya_3009@mail.ru Тел.: +7(914)-674-7980
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье рассмотрены проблемы мотивации персонала в сфере обслуживания. Приведены результаты опроса сотрудников относительно удовлетворенности системой мотивации и оплаты труда. Предложена программа лояльности для сотрудников организаций сферы обслуживания.

Ключевые слова и словосочетания: трудовая мотивация, мотивация персонала, нематериальная мотивация, сфера услуг, материальная мотивация, сфера обслуживания, банковский персонал, гостиничный персонал.

The specific of personnel motivation in the organizations of sphere of service

Maizel Valentina Aleksandrovna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Odaikina Olesya Igorevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article considers the problems of staff motivation in the service sector. The results of the employee survey regarding satisfaction with the system of motivation and remuneration. The proposed loyalty program for employees of the service sector

Keywords: work motivation, staff motivation, non-material motivation, services, material incentives, hospitality, Bank staff, hotel staff.

По своей сути, мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей компании. Она считается главным механизмом, не только целесообразного использования ресурсов организации, но и повышения потенциала имеющихся кадров. Основная цель мотивации – получение максимальной отдачи от использования уже существующих трудовых ресурсов. Это даёт возможность значительно увеличить результат деятельности предприятия и его прибыль.

В связи с тем, что у всех людей разнообразные потребности, цели и интересы, мотиваторы могут подразделяться на материальные и нематериальные. Стоит помнить, что оба вида мотивационных факторов, применяемых для сотрудников любой организации, одинаково важны. Их отсутствие снижает эффективность работника, так как формирует у него безразличное отношение к своему труду. И наоборот, многообразие используемых методов и форм управления обеспечивает тот мотивирующий эффект, который способствует достижению запланированных результатов на уровне конкретных рабочих мест, структурных подразделений и организации в целом. Именно поэтому в теории и практике менеджмента проблеме эффективной мотивации сотрудников всегда уделялось приоритетное внимание.

Исходя из своих материальных ресурсов, предприятие определяет систему стимулирования эффективной трудовой деятельности. Однако замотивировать на эффективный труд, добиться истинного внутреннего побуждения к труду – задача достаточно сложная, но решаемая. И самый беспроигрышный вариант – достичь максимального соответствия между целями организации и личными целями сотрудников, привести в соответствие взаиможидания работника и организации относительно качества труда и размеров его вознаграждения; выявить истинные нужды и потребности сотрудников и предложить способы / пути их удовлетворения.

Рассмотрение материальной и нематериальной мотивации играет важную роль в любой сфере деятельности. При этом мотивационная сфера персонала значительно отличается специфическими особенностями в различных профессиональных областях.

Сфера обслуживания (сервиса) является одной из наиболее обширных и емких сфер в экономике, которая призвана удовлетворить потребности населения в различного рода услугах. В современную эпоху рыночной экономики – качество сервиса играет не меньшую роль в конкурентоспособности организации, наравне с качеством продукции, ценой, сроками удовлетворения клиентской потребности. Именно поэтому, мотивация персонала в сфере обслуживания, как нигде, очень значима. Персонал в сервисной сфере является одним из основных конкурентных преимуществ организаций, и, следовательно, качество обслуживания на данных предприятиях зависит от мастерства и сознательности их сотрудников.

Банковское дело и гостиничный сервис – это одни из наиболее динамичных бизнесов. На наш взгляд, именно эти организации достойны на сегодняшний день внимания, потому что из года в год наблюдается тенденция их динамичного развития. Следовательно, мотивации сотрудников, как важнейшего капитала организации, стоит уделять особое внимание. Любой сотрудник имеет собственную систему ценностей, которая определяет исключительный набор и соотношение мотивирующих факторов. Поэтому система мотивации в сфере обслуживания должна предоставлять работникам максимально широкий и гибкий выбор мотиваторов, в рамках которых каждый работник выбирает себе то, что для него является наиболее важным и значимым.

В материальной мотивации упор идёт на финансы и все, что с ними связано: формы, размеры, сроки выплат, и структура ответственности за распределение средств. Финансовое обеспечение имеет задачей удовлетворение потребностей в денежных средствах, необходимых для основной и дополнительной оплаты труда, а также его социально экономической поддержки. Рассмотрение проблемы материальной мотивации было проведено в региональном Хабаровском филиале ОАО «Россельхозбанк».

Открытое акционерное общество «Российский Сельскохозяйственный банк» был создан в 2000 году в целях развития национальной кредитно-финансовой системы агропромышленного сектора и сельских территорий Российской Федерации. Сегодня это один из крупнейших универсальных коммерческих банков России, который занимает лидирующие позиции в финансировании агропромышленного комплекса России и предоставляет все виды банковских услуг. Прежде чем приступить к анализу системы материальной мотивации ОАО «Россельхозбанк» в городе Комсомольск-на-Амуре, необходимо рассмотреть действующую в нем систему оплаты труда.

В соответствии с действующим Положением о системе оплаты труда работников ОАО «Россельхозбанк» материальная мотивация сотрудников основывается на заработной плате и премиях. Заработная плата складывается из оклада и различных выплат. Что касается премий, то на их размер оказывает влияние размер общей прибыли, полученной предприятием и результаты работы всего филиала. В целях выявления эффективности материальной мотивации среди сотрудников было проведено анкетирование. В исследовании приняло участие 20 сотрудников банка.

По результатам проведенного среди сотрудников анкетирования были получены следующие результаты:

- 87,6 % сотрудников не довольны уровнем своей заработной платы;
- 95,2 % – зарплаты хватает только на необходимое;
- 100% сотрудников согласились, что премии выплачиваются время от времени;
- 95% сотрудников видят необходимость в изменении системы материальной мотивации в данной организации.

Как показал анализ системы оплаты труда ОАО «Россельхозбанк», на этом предприятии основной формой экономической мотивации является зарплата за выполнение основной работы. Она зависит от занимаемой должности, квалификации, стажа работы, количества и качества затрачиваемого труда.

Относительно заработной платы сотрудников других банков, уровень зарплаты в ОАО «Россельхозбанк» является одним из самых высоких. Но, тем не менее, сотрудники в значительной степени не удовлетворены её уровнем. Что касается премиальной части, то она выплачивается лишь раз в квартал, не смотря на то, что планы сотрудникам ставятся ежемесячно, и о размере премии сотрудники узнают лишь в момент её получения. Проведенный анализ свидетельствует о том, что система денежных выплат ОАО «Россельхозбанк» не обеспечивает большинству работников желаемый и прогнозируемый уровень дохода, даже при условии добросовестного отношения к работе и выполнению своих обязанностей. Такое положение приводит к демотивации сотрудников и их неудовлетворенности своим трудом. Поэтому, необходимо провести аудит существующей системы материальной мотивации работников и по возможности принять меры по её улучшению.

Проблема нематериальной мотивации была рассмотрена на примере гостиницы ОАО «Приморье-64», г. Владивосток. Открытое акционерное общество «Приморье-64» – предприятие, оказывающее гостиничные услуги. Основной целью является получение прибыли. Общество имеет гражданские права и обязанности, необходимые для осуществления любых видов деятельности, не запрещенной действующим Федеральным Законом. Миссия гостиницы - спланированное и организованное расселение гостей, обеспечение их высоким уровнем обслуживания.

Гостиница «Приморье» – это динамично развивающееся предприятие, имеющее большое будущее. Комфорт, уют, качество, приемлемые цены – это основные составляющие сервиса гостиницы. Данное предприятие имеет большое количество постоянных клиентов и из года в год их число растёт. Руководство понимает,

что это не может быть достигнуто без помощи профессионального, хорошо тренированного, мотивированного и дружного персонала. Проблема в том, что на данный момент на предприятии мало развита система нематериальной мотивации. Фундаментом нематериальной мотивации на предприятии является объединение способностей, требований, личностных и профессиональных качеств каждого сотрудника. Для эмоционально - психологической полноты существования работники нуждаются во внимании, и в личном признании начальства. Каждый человек хочет услышать слова одобрений, когда знает, что хорошо трудился и действительно заслужил их, ведь важность вознаграждения часто кроется не в самой награде, а в чувстве эмоциональной удовлетворенности, которое люди испытывают при достижении цели.

Для анализа нематериальной мотивации персонала предприятия ОАО «Приморье-64» было проведено анкетирование работников, которое показало следующие результаты:

- 60,4 % сотрудников указали, что на предприятии более развиты только экономические прямые метода мотивации;

- 97,1% опрошенных работников видят необходимость в изменении нематериальной системы мотивации;

- 100 % ответили, что для них очень важна нематериальная мотивация;

Также в ходе проведенного исследования были выявлены основные проблемы существующей системы нематериальной мотивации работников:

- отсутствие работающей программы социальной поддержки сотрудников;

- отсутствие корпоративных мероприятий (праздники, выезды на природу и т.д.);

-недостаток социального стимулирования (признание и одобрение со стороны руководства);

- отсутствие возможности пользоваться продукцией (услугами) предприятия по льготным ценам.

Анализ свидетельствует о том, что система нематериальной мотивации работников гостиницы должна быть более развитой. Правильная, рациональная мотивация труда приводит к эффективной работе персонала, у него будет желание работать и получать от своей работы удовольствие.

Проведенные опросы и статистика показывают, что большинство сотрудников, вне зависимости от организации, не удовлетворены системой мотивации и оплаты труда, существующей в них. Так как все стандартные рекомендации по материальной и не материальной мотивации в реальности требует больших затрат и времени на внедрение - мы предлагаем вместо привычных рекомендаций по улучшению мотивации – программу лояльности, в которой сотрудникам будут предоставлены максимально возможные скидки на продукцию компаний.

Несмотря на то, что сфера услуг обычно не испытывает кадрового дефицита, но её сопровождает другая кадровая беда – высокая текучесть персонала. Именно поэтому, программы лояльности, позволяющие сотрудникам сферы услуг выступать в качестве внутренних клиентов, позволяют удерживать персонал через предоставляемые преференции, тем самым, снижая текучесть кадров. Таким образом, компания приобретает внутренних клиентов, лояльных сотрудников, а также выполняет свой финансовый план за счет продаж услуг, при этом экономит на глобальном реформировании системы мотивации в целом. Какие бы руководители не выбрали мотиваторы, не стоит забывать главного: люди, которые чувствуют, что их ценят, готовы внести большой вклад в общее дело. Именно они – залог успеха компании. Грамотно выстроенная нематериальная мотивация в компании – это гарантия успешной деятельности.

1. Алавердов А.Р. Менеджмент персонала в коммерческом банке: учебник для студ. Вузов / А.Р. Алавердов. – М.: Маркет ДС Корпорейшн, 2010. – 360с

2. Боковня А. Е Мотивация-основа управления человеческими ресурсами – М.: ИНФА-М, 2011.-144 с.

3. Официальный сайт «Россельхозбанк» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rshb.ru/>

4. Переверзев М.П., Шайденко Н.А., Басовский Л.Е. Менеджмент: учебник. – 2-е изд., доп. и перераб. / Под общ. ред. проф. М.П. Переверзева. – М.: ИНФРАМ-М, 2008. – 330 с.

5. Якимова З.В., Вакулич Ю.Е. Феномен кадрового дефицита: Характерные признаки, причины возникновения, последствия: сборник докладов третьей межрегиональной научно-практической конференции «Управление персоналом: как привлечь, удержать и мотивировать ценных сотрудников» 11-12 декабря 2012 г. – Великий Новгород: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2012. С. 133-137. <http://www.in-nov.ru/doc/conf-pers-nov-2012.pdf>

УДК 331.108.26

Создание базы данных кадрового учета организации

Максимов Игорь Сергеевич,

бакалавр 3 курса, кафедра информационных систем управления

Дальневосточный федеральный университет

Россия. Владивосток

E-mail: heavyrain1994@gmail.ru; тел.: +79146567009

Кампус ДВФУ, корп. G, каб. G 417, о. Русский, г. Владивосток, Россия, 690922

Панина Алена Васильевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток

E-mail: leola95@yandex.ru; тел.: +79146962292

Кампус ДВФУ, корп. G, каб. G 417, о. Русский, г. Владивосток, Россия, 690922

Максимова Лилия Владимировна,
старший преподаватель, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток

E-mail: lilimay@mail.ru; тел.: +79147363293

Кампус ДВФУ, корп. G, каб. G 417, о. Русский, г. Владивосток, Россия, 690922

Исследование потребностей предприятий Дальневосточного региона показало наличие запроса на создание программного продукта, обеспечивающего ведение кадрового учета и хранение персональных данных сотрудников организаций. Разработанная авторами база данных включает 7 таблиц, 11 запросов, 3 отчета и пользовательский интерфейс в виде 12 форм, который облегчает работу пользователя, делает базу доступной и понятной.

Ключевые слова и словосочетания: база данных, кадры, управление персоналом, кадровый учет.

Creation of database of personnel records of organization

Maksimov Igor Sergeevich,
bachelor of the 3rd year, Department of Management Information Systems
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Panina Alena Vasilevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Human Resource Management and Labor Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Maksimova Liliya Vladimirovna,
senior lecturer, Department of Human Resource Management and Labor Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Survey of Far Eastern enterprises' needs established the request to create a software product for personnel records and data storage. The database created by authors includes 7 tables, 11 requests, 3 reports and 12 forms of user interface which facilitates the work and makes it easier.

Keywords: database, staff, human resource management, personnel records.

Представленная работа посвящена созданию базы данных (БД), то есть, набора логически упорядоченных данных, удовлетворяющих информационные потребности организации. Исследование потребности предприятий в подобном продукте проводилось в течение января – марта 2015 г. на 53-х предприятиях Дальневосточного региона (промышленность, транспорт и сфера услуг), с применением методов анкетирования и устного опроса. Сотрудники кадровых служб и линейные руководители отвечали на вопросы о способе ведения кадрового учета в организации, достоинствах и недостатках, а также планах изменения выбранного способа. Результаты опроса, касающиеся способа ведения учета и планов его изменения, отражены на рисунке 1.

Исследование показало, что в 6-ти компаниях (11,3 % от 53-х организаций, все относятся к малому бизнесу) сотрудники, ответственные за кадровый учет, вводят данные в электронные формы приказов и распоряжений «вручную» (в редакторе Word), а затем хранят документы в бумажном виде. Единственным достоинством такого способа ведения кадрового учета является его простота: способ не требует освоения сложных программ и обучения персонала. Недостатков гораздо больше: невозможность многократного использования и преобразования информации, вероятность ее полной утери, необходимость выделения значительной площади офиса под архив. Практически все организации (5 из 6-ти), в которых отсутствует компьютерная программа по учету кадров, планируют ее разработать или приобрести.

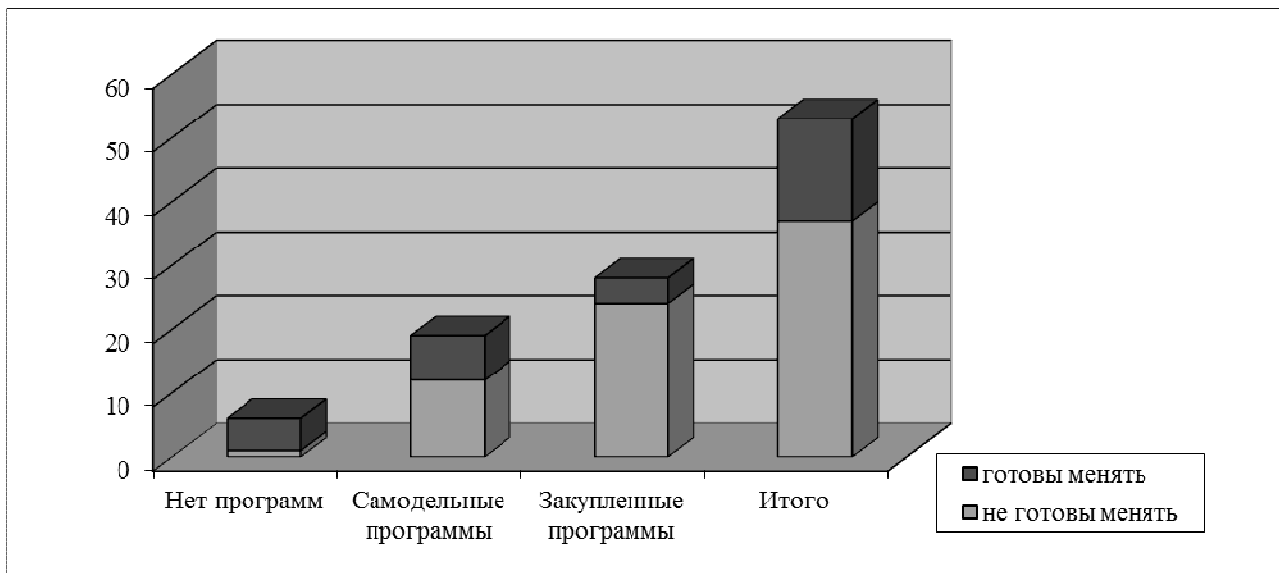


Рисунок 1 – Результаты опроса о способах кадрового учета (разработано авторами)

На 28-ми предприятиях с современной организацией труда (52,8 % от 53-х обследуемых организаций, большая часть которых относится к крупному и среднему бизнесу) используется специально приобретенная компьютерная программа, которая позволяет не только работать с персональными данными сотрудников, но и автоматизировано производить расчеты по заработной плате. Среди программных продуктов, закупаемых предприятиями с этой целью, были названы: версии программы 1С «Зарплата и Кадры» и «Зарплата и Управление персоналом», «БОСС-Кадровик», АСУП, «E-Staff», SAP. Программное обеспечение требует значительных финансовых вложений, однако его безусловными достоинствами являются большие возможности и широкий спектр функций, включая вывод на печать унифицированных форм кадровой документации. Такой способ ведения кадрового учета позволяет «подтягивать» информацию из одного документа в другой, централизованно хранить персональные данные сотрудников и использовать их бесконечное количество раз. Недостатком готовых программных продуктов является сложность их адаптации к специфике предприятия. Если модификация и возможна, то внесение изменений в программу требует развитых навыков программирования, которыми обладают далеко не все пользователи. Несмотря на это лишь малая часть предприятий (4 из 28-ми) готова сейчас перейти на продукт, разработанный самостоятельно. На взгляд авторов, отказ от смены способа ведения кадрового учета связан не с удовлетворенностью организаций готовой программой, а с необходимостью окупить денежные средства, затраченные на ее покупку.

19 компаний (35,9 % от 53-х обследуемых организаций, почти все относятся к малому и среднему бизнесу) ведут кадровый учет с применением созданных на самом предприятии программных продуктов. Этот способ признан респондентами эффективным, потому что не требует больших затрат и учитывает при создании программы специфику предприятия, так как разработчики являются его сотрудниками и хорошо знают его особенности. Как правило, в этом случае используется программа Excel, которая позволяет задавать условия и фильтры для поиска и выделения персональных данных, вводить формулы для вычислений требуемых параметров, создавать макросы и т.д. Такой способ ведения кадрового учета удобен, прост в использовании, его можно достаточно быстро освоить и, при необходимости, самостоятельно внести в программу изменения. Чисто технической проблемой может стать тот факт, что формулы и заданные условия могут «слетать» при неправильном заполнении таблиц, а, значит, приходится их поправлять, но этот недостаток может быть устранен при помощи установки защиты на определенные ячейки. Значительная часть компаний (7 из 19-ти), использующих самостоятельно созданный продукт, готова его поменять на более совершенный (причем не обязательно от известного разработчика). Авторы связывают это с большой управленческой гибкостью, которая проявляется в поисках лучших инструментов для бизнеса. На малых и средних предприятиях вопросы закупки программного обеспечения решаются быстрее и проще, чем на крупных, где руководство гибкость не проявляет.

Таким образом, 16 предприятий из 53-х (более 30%) готовы рассмотреть новый вариант способа ведения кадрового учета и попробовать применить для этих целей самостоятельно разработанные программы. Исследование показало, что существует реальный запрос рынка на создание программного обеспечения для ведения кадрового учета, которое будет адаптировано к нуждам и специфике конкретного предприятия. Продукт был создан в виде базы данных (БД) в программе Access. Разработанная БД включает 7 таблиц, 11 запросов, 3 отчета и пользовательский интерфейс в виде 12 форм.

Таблица БД «Список кандидатов» содержит персональные данные из резюме кандидатов: фамилия, имя, отчество кандидата; позиция (должность), на которую кандидат претендует; дата последнего повышения квалификации; опыт работы по специальности (в годах). Унифицированной формы для учета кандидатов в РФ не существует, предприятия либо ведут архив резюме в бумажном виде (просто складывая документы по папкам), либо создают электронные версии архивов (сканируя резюме или занося данные в таблицы), либо (что

встречается реже) используют соответствующую функцию готовой программы. Разработанная база данных позволяет менеджеру по персоналу не только фиксировать персональные данные кандидатов в таблице «Список кандидатов», но и отмечать при помощи логического поля решение директора организации, которое было принято по конкретному кандидату.

Результаты отбора персонала (из таблицы «Список кандидатов») и наименование должностей (из таблицы «Организационная структура») попадают в таблицу «Штатное расписание», которая соотносится с унифицированной формой кадрового учета Т-3. Менеджер по персоналу присваивает каждому принятому на работу сотруднику табельный номер и номер трудового договора (при его заключении) и заносит эти данные в таблицу «Штатное расписание». Из таблицы «Штатное расписание» номер трудового договора попадает в таблицу БД «Информация о приеме на работу», которая содержит данные Трудовых договоров нанятых работников и информацию из Приказов о приеме на работу (унифицированная форма Т-1): вид договора согласно условиям найма, дата приема на работу, номер приказа о приеме на работу. Таблица «Командировки» учитывает информацию из унифицированной формы Т-9 (Приказ о направлении в командировку), в ней, кроме табельного номера сотрудника и номера соответствующего Приказа, отражается информация о месте назначения командировки, сроках командировки, количестве командировочных дней, которые заносятся в таблицу БД менеджером по персоналу [1].

Разработанная БД позволяет не только вести кадровый учет, но и рассчитывать размер заработной платы. Как известно, заработная плата сотрудника состоит из постоянной и переменной частей. Постоянная часть зарплаты (оклад) рассчитывается в таблице разработанной БД «Зарплата ведомость». Согласно созданной модели, оклад сотрудника напрямую зависит от его разряда и вычисляется по формуле, которая закреплена в «Положении об оплате труда» организации. Менеджер по персоналу должен при работе с таблицей выбрать соответствующий принятому управленческому решению разряд для каждого сотрудника из раскрывающегося списка. Переменная часть зарплаты (премия) рассчитывается в таблице БД «Результативность труда», исходя из данных о выполнении сотрудником плана работы. Размер максимальной премии для каждой должности также определяется «Положением об оплате труда». И окладная, и премиальная часть заработной платы вычисляются с учетом надбавок, которые полагаются сотруднику, работающему в г. Владивостоке (Дальневосточная надбавка 30% и Районный коэффициент 20%).

Программная реализация БД также предполагает создание запросов (наборов инструкций, используемых для обработки данных), которые решают следующие задачи: отображение состава отделов; поиск сотрудников, принятых на работу в определенный диапазон дат; определение даты окончания испытательного срока; отображение списка сотрудников, испытательный срок которых завершается в определенный месяц; определение сотрудников с разрядом больше заданного; оценка процента выполнения плана (показывает сотрудников с выполненным планом больше или меньше введенного с клавиатуры); расчет итоговой суммы заработной платы, которая складывается из оклада и премии с учетом надбавок; поиск информации о командировке по месту назначения; расчет срока общего пребывания в командировках сотрудников; определение потребности в обучении сотрудников (позволяет определить решение по отправке кандидата на обучение, исходя из даты его последнего обучения); осуществление поиска в каждой форме, созданной по таблицам.

Для разрабатываемой БД были сформированы следующие отчеты (представления данных в определенном формате, которые позволяют извлечь из базы нужные сведения): Отчет «О зарплате» предназначен для отображения зарплаты каждого работника с учетом оклада и премии; Отчет «О командировках» предназначен для отображения перечня командировок каждого сотрудника; Отчет «Направление на обучение за счет компании» обращается к запросу «Выполнение плана больше заданного» и отображает дату последнего повышения квалификации сотрудников, выполнивших план больше введенной величины. Цель этого отчета – принятие управленческого решения об оплате обучения за счет компании тем сотрудникам, которые выполнили план.

Результатом представленной работы могут служить следующие выводы:

1. Более 30% компаний готовы рассмотреть новый вариант способа ведения кадрового учета и попробовать применить самостоятельно разработанные программы.
2. Преимуществами созданного продукта является возможность адаптации БД к нуждам конкретного предприятия, специфике его бизнес процессов, а так же экономия финансовых ресурсов (по сравнению с программными продуктами известных на рынке разработчиков, созданная авторами БД стоит значительно дешевле).
3. Программная реализация БД предполагает создание таблиц, запросов и отчетов, многие из которых составлены на основе унифицированных форм документов кадрового учета и локальных нормативных актов предприятий.

1. Максимова Л.В. Управление персоналом: основы теории и деловой практик / Л.В. Максимова. – М.: Альфа-М, ИНФРА-М, 2012. – С. 256.

Аудит кадрового потенциала в ООО «ТФМ-Пасифик», г. Владивосток

Мин Юлия Юрьевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: july_melan15.06@mail.ru; тел.: +79247286811
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В современной экономике, когда роль кадрового менеджмента становится более значительна, формируются новые требования к оценке управления кадровыми ресурсами. Для того, чтобы предприятие оставалось конкурентоспособным очень важен квалифицированный и мотивированный персонал, а также грамотная система управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова и словосочетания: экономика, кадровый менеджмент, управление, кадровые ресурсы, персонал

Audit of human resources in TFM-Pacific Ltd

Min Yuliya Yurevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

In today's economy, where the role of personnel management becomes more significant, the formation of new requirements for the assessment of human resources management. To remain competitive, the company is very important qualified and motivated staff, as well as competent human resources management system.

Keywords: the economy, personnel management, human resources, staff.

Кадровый аудит – это комплексная оценка человеческих ресурсов и системы работы с ними на предмет их соответствия целям и стратегии компании, а также выявление причин (с оценкой их влияния и значимости) возникновения проблем в функционировании компании, с последующими рекомендациями по приведению системы управления человеческими ресурсами и/или человеческих ресурсов в соответствие с потребностями бизнеса. Предметом аудита являются все составляющие системы управления человеческими ресурсами.

Кадровый аудит можно частично сравнить с аудитом знаний, поскольку он является оценкой достижения предприятия в области знаний, что также помогает привести к достижению целей компании. [5]

Кадровый аудит проводился в ООО «ТФМ- Пасифик». ООО «ТФМ- Пасифик» является дочерней компанией от транспортно-экспедиторской группы ООО «ТФМ». Всего компания имеет четыре филиала, один из которых находится в пос. Врангель (г. Находка), три остальных располагаются в г. Владивосток. ООО «ТФМ-Пасифик» предоставляет своим клиентам и партнерам полный спектр услуг по организации перевозок через порты Дальнего Востока в экспортно-импортном, каботажном, транзитном направлениях, с использованием различных видов транспорта, в том числе, организуя интермодальный сервис.

Клиентам и партнерам предоставляется полный комплекс услуг по организации перевозки: от разработки оптимальных маршрутов и схем доставки до предоставления дополнительного сервиса как, например, таможенное оформление, страхование грузов, сюрвейерское, агентское обслуживание, поиск поставщиков в Китае и т.д. [1] Численность работников компании ООО «ТФМ» составляет 37 человек, они разбиты примерно на равные части в каждом из филиалов. В ООО «ТФМ- Пасифик» на период проведения кадрового аудита работает 10 человек. Аудит персонала проводился в три этапа. На первом этапе был проведен анализ системы управления человеческими ресурсами (существует ли система управления персоналом, а так же найм, оценка, адаптация и обучение) На втором определяла уровень квалификации сотрудников, существующие условия труда, системы нематериальной и материальной мотивации. На третьем этапе проводилась оценка соответствия структуры, количества и качества человеческих ресурсов потребностям развития организации. [3]

Проведя проверку, можно сказать, что в данной компании существует система по работе с персоналом. В основном она занимается подбором и обучением персонала. Поскольку штат работников не многочислен, адаптации персонала уделяется мало внимания. Из этого выходит, что система управления человеческими ресурсами в данной компании по большей части носит формальный характер, ее работа заключается в ведении документов, обеспечивающих работу сотрудников компании в соответствии с ТК РФ. Все работники в данном филиале имеют высшее образование по заданному профилю и достаточно большой опыт работы. Однако, нужно отметить что средний возраст сотрудников не превышает тридцати пяти летний возраст. Курсов по повышению квалификации в ООО «ТФМ- Пасифик» не предусмотрено. Расписание рабочего дня, выплата заработной платы, отпуска – все строго выполняется в соответствии с законодательством. Более того, нет ни одного со-

трудника, устроенного неофициального. Отсутствует система штрафов. Все это говорит нам о правильном функционировании компании. Заработная плата выдается два раза в месяц. Более того существует система премирования по итогам работы один раз в квартал. Это свидетельствует о материальной мотивации сотрудников. Система нематериальной мотивации в компании отсутствует.

У каждого работника существует индивидуальная рабочая отрасль, т.е. все обязанности поделены среди работников. Кто-то отвечает за аренду контейнеров, другой занимается заключением договоров с клиентами, приемкой груза в порт, экспедированием экспортного груза и т.д. Что касается неформальной стороны, то все сотрудники хорошо общаются между собой, проводятся различные «корпоративы» и встречи вне работы.

Подводя итог проверки, можно сказать, что в целом компания развивается достаточно динамично. Качество выполняемой работы сотрудников отвечает заявленной. Вся работа выполняется вовремя. Но также были найдены и недостатки. Отсутствие нематериальной мотивации сотрудников и отсутствие помощи в ходе работы среди сотрудников. Вторая проблема происходит из-за того, что на каждом сотруднике лежит ответственность лишь за его индивидуальную работу. А первая исходит из-за неверной работы системы управления персоналом. Для решения этих проблем были приняты меры. Во-первых, была введена система поощрения лучшего работника по итогам месяца. В качестве поощрения дается один выходной день среди недели один раз в месяц. Во-вторых, сотрудники призваны помогать друг другу. Никто не заканчивает работу до тех пор, пока ее не закончат остальные. Все это оформлено документально, подписано и согласовано всеми сотрудниками. Спустя месяц после данных изменения были видны результаты.

Оценка кадрового потенциала должна отвечать целям, задачам и требованиям организации в зависимости от жизненного цикла ее развития и финансовых возможностей инвестирования в кадровый капитал. Итак, анализ кадрового потенциала — это процесс выявления, измерения и предоставления информации о человеческих ресурсах лицам, принимающим решения в организации для того, чтобы обеспечить раннюю диагностику проблем. [2; 4] Руководство компании осознало, что для нормального функционирования компании кадровый аудит должен проводиться регулярно. Он также может быть проведен без привлечения сторонних лиц.

1. Внутренний кадровый аудит [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://123-job.ru/content/articles_391/

2. Коулопулос, Т. М. Управление знаниями / Т. М. Коулопулос, К. Фраппало // пер. с англ. - М. : Эксмо, 2008.

3. Креативная экономика [Электронный ресурс]. - Режим доступа <http://old.creativeconomy.ru/articles/23453/>

4. Могилевкин Е.А. Способы управления карьерой с коучем и без него / Е.А. Могилевкин, А.С. Новгородов // Управление человеческим потенциалом. 2014. № 2 С. 158-166.

5. Мордовий С.К. Управление человеческими ресурсами: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». М.: ИНФРА-М, 1999. Модуль 16. С. 156.

УДК 316.354:351/354

Разработка модели компетенций для сотрудников протокольного отдела Администрации Приморского края г. Владивосток

Михайлов Илья Сергеевич,
бакалавр 4 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: ilyamik@inbox.ru, тел.: +79143255394
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В Российском опыте государственного управления, как в прочем и ряде других стран существуют различные проблемы в большей или меньшей степени, будь то коррупция, бюрократизм, панибратство и т.д. Ежегодно создаются различные программы для борьбы с данными «недугами» государства и некоторые из них дают свои плоды, но практика появления новых программ и инструментов борьбы показывает, что данная проблема полностью не решается. На создание данных методов борьбы и профилактики тратятся существенные средства, силы и ресурсы, задействуется колоссальное количество сотрудников, и создаются отдельные ведомства.

Ключевые слова и словосочетания: Россия, государственные и гражданские служащие, персонал, управление персоналом, модели компетенций.

The development of competency models for employees of the Protocol Department of the Administration of Primorsky Krai Vladivostok city

The Russian experience of government, as in other matters, and some other countries, there are various problems to a greater or lesser degree, whether it's corruption, bureaucracy, cronyism, etc. Every year, various programs are to combat these "illnesses" of the state and some of them bearing fruit, but the practice of new programs and tools of struggle indicates that the problem is not completely solved. To create these methods for control and prevention are spent substantial funds, effort and resources activated enormous number of employees and create a separate agency.

Keywords: *Russia, government and civil servants, staff, personal management, competency model.*

Кадровые службы в государственных учреждениях, как правило, существуют в том виде как и они выглядели много лет назад не взирая на давно ушедшие вперед принципы управления персоналом, «отнекиваясь» от них, дескать: «Пусть они там у себя в корпорациях HR-ом занимаются, а нам и этого хватает!» Безусловно, наличие развитой системы управления персоналом в различных крупных компаниях огромный плюс для государства, ведь они платят большие налоги, создают рабочие места, наконец, увеличивая ВВП страны. Но не в государстве ли создаются данные компании, не им ли контролируются?! Создание полноценного государство не возможно без создания четко функционирующей системы госаппарата начиная от самых верхних этажей власти заканчивая региональными службами.

В современном подходе управление персоналом включает в себя следующие основные функции:

1. планирование потребности в квалифицированных сотрудниках;
2. составление штатного расписания и подготовка должностных инструкций;
3. подбор персонала и формирование коллектива сотрудников;
4. анализ качества работы и контроль;
5. разработка программ профессиональной подготовки и повышения квалификации;
6. мотивация: заработная плата, премии, льготы, продвижения по службе;
7. аттестация сотрудников: критерии, методики, оценки.

Первые шесть принципов управления персоналом кадровыми службами, как правило соблюдаются, в особенности 6 пункт, так как его невыполнение может привести к ощутимым проблемам. Но загвоздки происходят в последнем пункте, а именно в оценке персонала, что в конечном итоге оставляет след на остальных пунктах.

Оценка персонала – это анализ работы сотрудников организации. Оценка деятельности персонала предполагает исследование эффективности исполнения работниками возложенных на них функциональных обязанностей и выявление их трудовых ресурсов. Система оценки персонала включает в себя комплекс таких процедур как подбор, адаптация, аттестация, мотивация персонала. Критериями оценки персонала выступают количественные показатели и качественные показатели.

Существует множество методов оценки такие, как тестирование, интервью, ассесмент-центр, кейсы, метод 360 градусов, где оценщиками выступают все кто окружает сотрудника в работе, будь то коллеги, руководитель, клиенты. Все перечисленные методы часто используются для оценки персонала, но они затрагивают определенные аспекты оценки и сильны в совокупности, при этом сами по себе они способны решить лишь часть проблемы, необходимо комплексное решение, благодаря которому возможно будет «убить сразу всех зайцев», а именно модели компетенций.

Модель компетенций – это набор компетенций, отвечающий требованиям, предъявляемым к сотруднику в конкретной должности и необходимый для успешного выполнения работы в конкретной организации с целью достижения стратегических целей. Под компетенцией понимается характеристика сотрудника, включающая в себя знания, навыки, мотивацию, которые проявляются в поведении и позволяют ему эффективно выполнять текущие и перспективные профессиональные задачи.

Говоря, кратко о преимуществах внедрения модели компетенций, то они очевидны, ведь благодаря этому методу решается сразу целый ряд проблем, такие как отбор, адаптация, обучение и оценка персонала, безусловно при соблюдении правил проведения процедур и при четком отталкивании от стратегических целей организации.

В настоящее время в Администрации Приморского края по поручению Губернатора Владимира Владимировича Миклушевского, который в свою очередь учел важность качественной кадровой политики, проводятся кадровые реформы и немалую часть этой программы занимает разработка и внедрение модели компетенций для всех сотрудников Администрации. Нашей же задачей выступало разработка модели компетенций для сотрудников протокольного отдела (службы протокола Губернатора) департамента организационной работы Администрации Приморского края.

Протокольный отдел (служба протокола Губернатора края) имеет в своем составе пять сотрудников и имеет следующий вид: Начальник отдела, главный консультант, консультант, ведущий специалист 1 разряда, старший специалист 1 разряда.

Отдел выполняет следующие основные функции:

1. Принятие мер по созданию необходимых условий в целях обеспечения деятельности Губернатора Приморского края по осуществлению им своих функций и полномочий высшего должностного лица Приморского края.

2. Подготовка во взаимодействии с органами исполнительной власти Приморского края, структурными подразделениями аппарата Губернатора Приморского края, аппарата Администрации Приморского края проектов правовых актов Губернатора Приморского края, Администрации Приморского края, проектов иных документов, необходимых для протоколно-организационного обеспечения мероприятий с участием Губернатора Приморского края и его супруги

3. Участие в подготовке и согласование программ и материалов, а также протоколное сопровождение официальных, деловых визитов и рабочих поездок по Приморскому краю и в субъекты Российской Федерации Губернатора Приморского края и его супруги.

4. Участие в приеме в Приморском крае подготовительных и передовых групп, осуществляющих организацию и обеспечение визитов официальных делегаций, в ходе которых планируются мероприятия с участием Губернатора Приморского края и его супруги;

5. Участие в подготовке и протоколном обеспечении мероприятий, связанных с приездом в Приморский край Президента Российской Федерации, руководителей федеральных органов государственной власти Российской Федерации, иных федеральных государственных органов, а также по поручению Губернатора Приморского края, руководителей организаций.

6. Взаимодействие с департаментом международного сотрудничества и туризма Администрации Приморского края, другими органами исполнительной власти Приморского края, соответствующими структурными подразделениями аппарата Администрации Приморского края и организациями при подготовке и реализации комплекса мероприятий с участием Губернатора Приморского края и его супруги в ходе поездок за рубеж, визитов в Приморский край делегаций и представителей иностранных государств и международных организаций.

7. Согласование форматов и протоколно-организационное обеспечение массовых и иных мероприятий с участием Губернатора Приморского края и его супруги.

8. Оформление в установленном порядке поручений Губернатора Приморского края и обеспечение совместно с контрольным управлением аппарата Администрации Приморского края контроля за исполнением поручений.

9. Обеспечение учета и хранения подарков и сувениров, вручаемых Губернатору Приморского края [1; 2].

При разработке моделей компетенций были использованы метод 360 градусов и работа с группой экспертов [3]. Что касается первого метода его описание есть выше, а работа с группой экспертов, представляет собой экспертов, которыми могут выступать руководители, лучшие сотрудники или сторонние эксперты. Группа экспертов в процессе обсуждения определяет личные характеристики сотрудников, необходимые для выполнения работы на минимально приемлемом и высшем уровнях.

Проводя анализ выполненных методик, был выявлен ряд компетенций необходимый для сотрудников службы протокола: стрессоустойчивость; целеустремленность; внимательность к деталям; объективность в решениях; умение работать в команде; умение жертвовать своими интересами, ради общих; умение мотивировать коллектив; не быть пристрастным к людям; быть самокритичным; умение быстро принимать решение в стрессовых ситуациях; умение вести переговоры с высокопоставленными людьми; проявлять инициативу в личном и карьерном росте; готовность помогать коллегам, когда им необходима помощь; быть инициативным, а так же выдвигать новые пути решения проблем; самостоятельность и ответственность; умение организовывать официальные встречи и мероприятия; умение координировать процесс; умение вести документацию, а так же реестры; умение сопровождать высокопоставленных лиц; умение вести контроль; умение вести переговоры; умение подготавливать различные проекты; готовность к командировкам; умение эффективно действовать в ситуациях неопределённости; не допускать ошибок в мелких деталях; умения эффективно пользоваться современной техникой (гаджетами).

Все вопросы методик были сгруппированы по общим тематикам, поэтому проводя анализ результатов получились вышеперечисленные данные:

Первая группа: способен ли сотрудник быть инициативным, а так же выдвигать новые неожиданные пути решения.

Вторая группа: самостоятельность и ответственность.

Третья группа: стрессоустойчивость.

Четвертая группа: умение быть харизматичным, мотивировать.

Пятая группа: умение работать в команде.

Шестая группа: умение пользоваться современной техникой

Седьмая группа: умения связанные со спецификой работы отдела

Проводя анализ должностных обязанностей специалиста отдела протокола, для выявления необходимых компетенций, выяснилось, что отдел готов к модернизации и усовершенствованиям. Сотрудники отдела, а также те, кто тесно с ними сотрудничает охотно шли на контакт, заполняли анкеты и участвовали в проведении методик. Благодаря помощи респондентов и выбранных экспертов были выявлены ряд не прописанных в должностных регламентах функций и компетенции, которыми должен обладать специалисты отдела. Теперь отдел имеет спектр разработанных компетенций необходимых для осуществления прозрачных кадровых операций,

оценки персонала, а так же для принятия на свободные должности новых и высвобождение некомпетентных сотрудников.

1. Методы оценки персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://working-papers.ru/otsenka-personala>.

2. Новгородов А.С., Могилёвкин Е.А. Постановка системы деловой оценки персонала в компании на основе современных технологий // Управление человеческим потенциалом. – 2009. – № 1. – С.54-65.

3. Положение о департаменте организационной работы Администрации Приморского края [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://primorsky.ru/authorities/administration-staff/organizational/statement.php>.

УДК 316.354:351/354

Диагностика кадрового потенциала в организациях строительной сферы

Михалькова Евгения Алексеевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: mihalkova_ea@mail.ru; тел.: +79510045256
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье рассмотрены особенности строительной отрасли, влияющие на процесс диагностики кадрового потенциала строительных организаций. Выявлена проблема адаптации в строительной отрасли имеющихся методов диагностики кадрового потенциала, предложена программа адаптации данных методов. Обнаружено, что формирование нормативно закреплённой программы диагностики кадрового потенциала организаций строительной отрасли является важнейшей задачей для современного менеджмента.

Ключевые слова и словосочетания: диагностика кадрового потенциала, строительная отрасль, трудовой потенциал.

Diagnostics human capacity firms in the construction industry

Mihalkova Evgeniya Alekseevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

At the present stage of development of management is an urgent problem of diagnosing human resource capacity of the organization. Particularly acute problem of adaptation of existing diagnostic methods in the construction industry. Formation legislatively fixed diagnostic program is a priority for modern management.

Keywords: diagnosis human capacity, the construction industry, labor potential.

Персонал строительной организации является важнейшим стратегическим ресурсом. От уровня квалификации, профессиональной подготовки работников в решающей степени зависят результаты деятельности организации. В условиях современных кризисных ситуаций менеджерам по персоналу приходится регулярно проводить мероприятия по оптимизации состава и структуры персонала, а также, программы, направленные на снижение затрат на персонал. Диагностика кадрового потенциала в организациях строительной сферы на современном этапе развития отрасли заслуживает особого внимания, так как от ее качественных результатов зависят решения руководства и, как следствие, экономическая эффективность предприятия.

Н.М. Кузьмина приводит следующее определение кадрового потенциала: «Кадровый потенциал – это совокупный трудовой потенциал предприятия, характеризующийся предельной величиной возможного участия работников в трудовом процессе с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и умений, накопленного опыта, внутренней и внешней мотивацией» [3, с. 29].

Таким образом, кадровый потенциал предприятия представляет собой умения и навыки работников, которые могут быть использованы для повышения его эффективности в различных сферах производства, в целях получения дохода или достижения социального эффекта.

Можно выделить три основные задачи диагностики кадрового потенциала:

- 1) предоставление информации, необходимой для принятия решения в области управления персоналом как для менеджеров по персоналу, так и для высшего руководства;
- 2) обеспечение менеджеров методами численного измерения стоимости человеческих ресурсов, необходимых для принятия конкретных решений;
- 3) определение факторов, препятствующих развитию кадрового потенциала, и их оптимизация.

Следовательно, диагностика кадрового потенциала - это процесс выявления, измерения и предоставления информации о человеческих ресурсах. Однако в разных отраслях экономики существуют различные факторы, осложняющие этот процесс и непосредственно влияющие на результат диагностики. Исходя из специфики строительной отрасли при интервьюировании заместителя директора по управлению персоналом строительной компании «Эверест» и анализе нормативной строительной базы обнаружили пять факторов, влияющих на процесс диагностики, они приведены ниже.

Во-первых, строительство носит сезонный характер и зависит от погодных условий. Имеется тенденция к уменьшению штата ближе к зиме (спад производства, заморозка объектов) и найму персонала ближе к весне. Это затрудняет процесс диагностики, т.к. ее надо проводить каждый раз, когда штат компании масштабно сокращается или увеличивается.

Во-вторых, процесс строительства рассчитан на длительный срок, при этом затрудняется оценка управленческих решений, невозможно мгновенно диагностировать непрофессионального управленца, снижающего потенциал организации в целом.

В-третьих, при территориальной разобщенности администрации и объекта строительства не всегда возможно диагностировать на каком этапе передачи информации происходит ошибка, влекущая за собой снижение кадрового потенциала.

В-четвертых, строительный процесс предполагает задействование работников различных профессий, поэтому строительные организации, как правило, имеют большой штат персонала, что усложняет процесс диагностики кадрового потенциала.

В-пятых, наблюдается тенденция к устареванию нормативной базы в области труда в строительной отрасли.

Строительная отрасль опирается на широкую нормативную базу, которая создавалась десятилетиями. В 1984 году Госкомтруда СССР утвердил первые разделы Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, содержащие характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности, а также требования, предъявляемые к профессиональным знаниям и навыкам рабочих.

Следующий нормативный документ – это Единый квалификационный справочник, утвержденный Минтруда РФ от 21.08.1998. ЕКС состоит из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих. Оба справочника дополняются и редактируются, однако, очевидна тенденция к деактуализации представленной в них информации. За последнее десятилетие в строительной отрасли произошли видимые изменения: изобретение новых материалов, усовершенствование спецтехники, внедрение новейших технологий. Однако закрепление этих новшеств в виде норм в нормативных справочниках практически не происходит. Например, с 2003 года техники-проектировщики используют в работе компьютерные программы, которые оптимизируют процесс проектирования, сокращая в разы затраченное время, но в профессиональном стандарте внедрение таких технологий никак не отражено. Кроме того, необходимо отметить важнейшую роль профессиональных стандартов для диагностики кадрового потенциала предприятий строительной отрасли [2].

Вышеперечисленные факторы оказывают большое влияние на процесс диагностики и на качество ее результатов. Зачастую, из-за данных факторов руководство строительных организаций отказывается вовсе от диагностики кадрового потенциала и принимает какие-либо решения связанные с персоналом, опираясь лишь на бухгалтерский отчет и собственную интуицию. В большинстве случаев, такие решения не оправдывают себя. Исходя из этого, целесообразно создать в организации условия благоприятные для проведения диагностики кадрового потенциала. Ниже предложены этапы, направленные на оптимизацию и систематизацию процесса диагностики в строительных организациях.

На первом этапе, в организации для каждой должности необходимо создать должностную инструкцию, опирающуюся на профессиональный стандарт и отражающую современные тенденции в строительной отрасли. При таком составлении должностных инструкций менеджер по персоналу сможет выделить не только стандартные показатели диагностики кадрового потенциала, но и дополнительные критерии, основанные на владении работниками теми или иными современными материалами, технологиями и т.д. Это позволит определить работников, которые уже обладают навыками современного строительства, и работников, которых потенциально этому нужно обучить.

Второй этап заключается в систематическом проведении анализа соотношения отдельных категорий работников организации по квалификации, полу, возраст. В дальнейшем, такой анализ поможет специалисту по диагностике правильно определить причины изменения кадрового потенциала. Например, количество работников, которые приближаются к пенсионному возрасту, в отчетном периоде увеличилось на 20% по отношению к базовому периоду, как следствие, наблюдается снижение кадрового потенциала и необходимо принять меры по повышению кадрового потенциала.

В заключении, специалист по диагностике кадрового потенциала должен регулярно рассчитывать базовый и планируемый трудовой потенциал сотрудников и отслеживать динамику. При недостижении организацией планируемых показателей, необходимо выявить причины, не позволившие развиваться кадровому потенциалу. Нужно проанализировать структуру соотношения работников по определенным показателям за отчетный пери-

од, сравнить их с базовыми. Возможно, на предприятии произошли изменения в половозрастной структуре, либо квалификация ключевых сотрудников устарела. Если причина не будет найдена внутри компании, то следует проанализировать экономическую составляющую отрасли.

М.И. Бухалков предлагает следующие группы показателей, которые должны учитываться при расчёте базового и планируемого трудового потенциала:

- 1) показатели отношения работника к труду и выполнению своих должностных функций;
- 2) показатели работоспособности и производственного утомления персонала;
- 3) показатели состояния здоровья работающих и данные о потерях рабочего времени из-за болезни;
- 4) показатели уровня профессиональной квалификации;
- 5) показатели затрат и результатов труда различных категорий работников;
- 6) показатели производительности труда и данные об уровне заработной платы персонала;
- 7) показатели использования рабочего времени на производстве различными категориями работников

[1, с. 169].

Расчет этих показателей и отслеживание их в динамике поможет специалисту своевременно диагностировать возникающие проблемы, связанные с кадровым потенциалом, и оперативно их устранять, позволяя организации развиваться за счет использования собственных трудовых ресурсов.

Особое внимание нужно уделить диагностике потенциала инженерно-технических работников. Необходимо создать гибкую программу контроля управленческих решений данных работников. ИТР – это ядро организации, от решений которых зависят качество и сроки строительства, важно своевременно выявлять снижение кадрового потенциала этих работников и принимать соответствующие меры.

Строительство как процесс включает в себя множество различных направлений деятельности, для каждой из которых выделена отдельная должность. Это обуславливает то, что в процессе строительства задействовано большое количество персонала. К диагностике кадрового потенциала такого количества разнопрофильных работников необходим комплексный подход с использованием и внутренних, и внешних ресурсов организации. Под внутренними ресурсами понимается формирование экспертных групп по оценке деятельности персонала. В экспертные группы могут входить менеджеры высшего и среднего звена, менеджеры по персоналу, работники - «мастера» с большим опытом работы на данной должности. Также к внутренним ресурсам относится оценка деятельности сотрудников друг другом с помощью анонимных или не анонимных анкет. Экономический и документальный анализ, проводимый специалистами диагностируемой организации, тоже является внутренним ресурсом организации.

К внешним ресурсам диагностики кадрового потенциала относятся экспертные группы приглашаемые из вне, обращение к специалистам по диагностике кадрового потенциала.

Для адекватной и эффективной диагностики кадрового потенциала нужно задействовать внутренние и внешние ресурсы, подойти к диагностике комплексно. При этом не стоит прибегать ко всем возможным методам диагностики. Экономически целесообразно будет какие-то мероприятия провести с использованием внутренних ресурсов, а какие-то, например, диагностика кадрового потенциала инженерно-технических работников, с привлечением внешних специалистов.

Сегодня строительная отрасль, проектирование и инженерия развиваются стремительными темпами: в проекты закладываются новые технологии и материалы, при монтаже используется и устанавливается современное оборудование, требующее соответствующей квалификации, знаний и умений от специалистов. По результатам проделанной работы можно сделать вывод, что строительная отрасль недостаточно изучена с точки зрения диагностики кадрового потенциала. Устаревшая нормативная база, отсутствие конкретных испытанных методов диагностики и вмешательство различных внешних факторов делают работу специалиста по диагностике кадрового потенциала объемной и трудоемкой, а нередко и невыполнимой. Кадровый потенциал – важное для строительной организации понятие, методы которого нуждаются в углубленном изучении и нормативном закреплении со стороны государства.

1. Бухалков М.И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала / М.И. Бухалков. – М.: ИНФАР-М, 2012. – С.192.

2. Горшкова О.В. Профессиональные стандарты: практика разработки и внедрения в России/ О.В. Горшкова, Л.Ю. Фалько/Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2012. № 5 (18). С. 93-103.

3. Кузьмина Н.М. Оценка трудового потенциала как основа его эффективного использования / Н.М. Кузьмина // Человек и труд. – 2003. – №2. – С. 29-30.

Геймофикация как современная персонал-технология

Мустафаева Надежда Юрьевна,
бакалавр 1 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток

E-mail: mustafaeva.n.405@mail.ru; тел: +79147237774
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье рассмотрена геймофикация как современная персонал-технология, ориентированная на специфику работы с персоналом поколения миллениум и ценными кадрами в ситуации кадрового дефицита. Проанализированы такие типы игроков как: «убийцы», «достигатели», «социализаторы», исследователи» в соотношениями с особенностями мотивации каждого из типов.

Ключевые слова и словосочетания: геймофикация, игрофикация, поколение миллениум, кадровый дефицит, мотиваторы.

Gamefemale as a modern staff-technology

Mustafaeva Nadezhda Yurevna,
bachelor of the 1st year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article discusses gamefemale as current personnel technology focused on the specifics of working with the staff of the Millennium and generation assets in the situation of staff shortages. Analyze the following types of players: «Killers», «Achievers», «Socialisers», «Explorers» in correlation with the peculiarities of motivation of each type

Keywords: gamefemale, gamification, the Millennium generation, staff shortages, motivators.

В современной HR-практике все большую популярность приобретает такой вид современных персонал-технологий как игрофикация (геймификация, геймизация). Под геймификацией обычно понимается придание обычным действиям игровой значимости, превращение реальных действий, например, ежедневной работы в игровой процесс с: правилами, ролями, виртуальными наградами, миссиями, возможностью делать осмысленный выбор для достижения игровой цели в одиночку или совместно с другими участниками.

Частный случай игровых механик – это соревнование или конкурентный режим.

На сегодняшний день многие организации используют игрофикацию, но лишь небольшая часть из них делают это сознательно и с управленческим смыслом.

Концептуально в основе теории игрофикации лежит классификация Ричарда Бартла, создателя одного из первых многопользовательских миров в играх, выделяющая четыре типа игроков:

- Killers, «убийцы» – преследуют мотивы соревновательности, конкуренции, стремятся лидировать, быть лучше других
- Achievers, «достигатели» – мотивированы на достижение результата, получение награды
- Socialisers, «социализаторы» – ориентированы на общение, новые знакомства, работу в команде, коллективизм
- Explorers, «исследователи» – мотивированы на исследовательские проекты, инновации, созидание, саморазвитие [1].

Для каждого типа игроков свойственны уникальные мотиваторы, позволяющие превращать рутинную работу в игру:

Killers, «убийцы» – в основе их поведения мотивы соревновательности, стремление к доминированию и победе. Ими движут гордыня, и стремление к демонстрации превосходства, желание победы над конкурентами

Идеальный способ воздействия на киллеров – устроить профессиональное соревнование, конкурентную борьбу за звание лучшего из лучших, организовать доску почета и торжественное мероприятие по объявлению победителей конкурса профессионального мастерства, организовать систему рейтинга

Achievers, «достигатели», они же «накопители», которыми движут жадность, гордость и страсть к коллекционированию наград. Они ориентированы на достижение результатов, прохождение уровней сложности, подтвержденных грамотами, сертификатами, значками отличия, дипломами, медалями, кубками.

Хорошим мотиватором для достигателей могут стать бонусные баллы, очки, которые можно накапливать и обменивать на призы и другие блага.

Socialisers, «социализаторы» – Социофилы склонны к непрерывному общению: они с радостью расскажут всем друзьям и знакомым о проекте, легко вовлекут новых участников. Социальщиков могут замотивировать программы типа «приведи двух друзей и получи приз», а так же любые тимбилдинговые мероприятия

Explorers, «исследователи» – ими движет любопытство и интерес к деталям, новым проектам. Они привыкли сравнивать цены и возможности с конкурентами, искать преимущества и недостатки, экспериментировать; охотно пользуются возможностью высказаться и поделиться мнением. Они с удовольствием делятся опытом и считают себя умнее других; падки на позитивную обратную связь от руководства, признание их уникальных заслуг перед компанией и с удовольствием называют своим именем результаты своих трудов (Диаграмма Гантта, Цикл Колба и т.д.).

Одна из первых российских организаций, сделавшая бизнес на геймификации. Компания осуществляет консалтинговую деятельность по сопровождению HR-процессов по средствам: борьбы с рутинной; развитию системы внешней и внутренней мотивации; геймификации офисного пространства; геймификации корпоративных мероприятий; геймификации внешних и внутренних коммуникаций; геймификации постановки целей и контроля результатов труда; геймификации процессов подбора, адаптации и обучения персонала [2].

Каким же образом в неигровые процессы плавно внедряются элементы игровых? С технической точки зрения это достигается за счет переноса в разрабатываемую программу следующих игровых элементов:

Динамика игры – имеется определенный сценарий, следуя которому игрок достигает цели.

Механика игры – применяется типичная атрибутика, отражающая прогресс в игре, например, виртуальные деньги, рейтинговые таблицы, иные награды и призовые очки

Эстетика игры – создается определенный тематический фон, эмоциональное поле игры для поддержания интереса пользователя [3]

В «игре» всегда делается акцент на обратную связь от игрока и ее значимость. В самом деле, реакция, отклик – необходимы для анализа и своевременной корректировки поведения пользователя и его обучения новому. Как и в любой компьютерной игре, здесь также присутствует некая легенда, недосказанная история, вызывающая интерес к происходящему на экране и указывающая путь к достижению игровых целей. Постепенное усложнение этой истории помогает модифицировать задачи игрока, при этом стабильно удерживая его внимание.

В проведенном исследовании респондентам (студентам направления подготовки «Управление персоналом» ФГБОУ ВПО ВГУЭС) предлагалось ознакомиться с описанием типов «игроков» и выбрать к какому типу они принадлежат, кроме того, студентам необходимо было составить небольшое эссе относительно их понимания возможностей применения геймификации как современной персонал-технологии в управлении персоналом.

Результаты анкетирования выявили гендерную предрасположенность к выбору того-или иного стиля поведения. Так юноши преимущественно выбирают стратегию Killers, «убийцы», а девушки – стратегию Achievers, «достигатели». Socialisers, «социализаторы» заняли второе место по популярности, при этом гендерный фактор был уравновешен, т.е. данную стратегию выбирают с одинаковой частотой и девушки и юноши. Наименьшей популярностью пользуется стратегия Explorers, «исследователи». Интересно отметить, что данную стратегию выбрали преимущественно самостоятельные и успешные в учебе девушки. Молодых людей в данной категории не оказалось, что может быть обусловлено как спецификой возраста, так и спецификой выборки.

Анализ эссе позволил выявить, что:

- Вовлекаться в игру или нет – личный выбор каждого, соревновательный процесс не может быть принудительной.

- Игровые механики наполняют интересом любую работу, и соответственно, мотивация к выполнению этой работы повышается.

- Игра интересна любому человеку в любом возрасте. Она всегда выглядит привлекательней, чем работа. Именно игрофикация помогает сочетать как работу, так и игру

Проведенное исследование было пилотажным, проводилось с целью проверки гипотезы относительно неслучайного распределения типов «игроков» в случайной выборке. Особо актуальной заявленная тема может рассматриваться в ситуации кадрового дефицита [4], когда необходимо искать нестандартные подходы для привлечения и удержания в организации ценных сотрудников. Ещё один аспект применения геймификации - это ситуации, в которых необходимо найти специфический подход в работе с таким контингентом сотрудников как «поколение миллениум» (сетевое поколение), для которого геймификация является отражением образа мысли и менталитета.

К сожалению, в настоящий момент не существует ни одной методики, позволяющей диагностировать принадлежность к тому или иному типу игроков, соответственно разработка и апробация подобной методики (анкеты / опросника) в перспективе позволит проводить дополнительную диагностику мотивационного профиля сотрудника и выстраивать адекватную систему развития и мотивации персонала исходя из доминирующих мотиваторов игрового поведения.

1. Геймификация и возможности ее применения в управлении персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dyatko.info/gejmifikatsiya-i-upravlenie-personalom/>.

2. Официальный сайт организации Gametrek [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gametrek.ru>.

3. Инструменты геймификации в управлении персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.inside-pr.ru/hr/motivatsiya/1072-gamificationhr>.

4. Якимова З.В., Вакулич Ю.Е. Феномен кадрового дефицита: Характерные признаки, причины возникновения, последствия. //Сборник докладов третьей межрегиональной научно-практической конференции «Управление персоналом: как привлечь, удержать и мотивировать ценных сотрудников» 11-12 декабря 2012 г. – Великий Новгород: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2012. С. 133-137, [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.in-nov.ru/doc/conf-pers-nov-2012.pdf>.

УДК 331.101

Организация системы внутрифирменного обучения персонала на примере «30 СРЗ»

Новолаева Алёна Андреевна,
специалист 5 курса, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке Россия. Находка
E-mail: al_ien@mail.ru; тел.: +79242515208,
ул. Озерная 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692900

В данной статье рассматривается система внутрифирменного обучения персонала. Задачи обучения напрямую связаны со стратегическими планами и целями компании. Среди них можно выделить следующие: подготовка специалистов, повышение квалификации, повышение лояльности персонала, привлечение и удержание лучших работников в компании; а также поддержание позитивного отношения к работе, трансляция ценностей и корпоративной культуры компании, формирование чувства причастности к компании, мотивация к дальнейшей работе. В ходе обучения и подготовки подчеркивается важность выполнения требований, потребностей и ожиданий потребителей и других заинтересованных сторон.

Ключевые слова и словосочетания: Обучение, обучающая организация, задачи обучения, цикл обучения, принципы формирования системы обучения.

Organization of the system in-house training on the example "30 SRH"

Novolaeva Alena Andreevna,
specialist of the 5th year, Department of management and economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

This article describes the system in-house training. Learning objectives are directly linked with the strategic plans and goals of the company. Among them are the following: training, training, increasing staff loyalty, attracting and retaining the best employees in the company; and maintaining a positive attitude to work and broadcast the values of the corporate culture, the formation of a sense of ownership to the company, motivation for further work. In the course of education and training stresses the importance of meeting the requirements, needs and expectations of customers and other stakeholders.

Keywords: The training, training organization, problems of training, a cycle of training, principles of formation of system of training.

Управление персоналом – реализует корпоративную политику в области качества по вопросам управления персоналом с целью обеспечения организации получения рабочими и специалистами требуемой квалификации, развития и мотивации персонала [1]. Внутрифирменная система обучения персонала – это система подготовки персонала, которая осуществляется непосредственно на территории компании или в корпоративных учебных центрах.

При организации технической учебы на предприятии необходимо учитывать требования технических регламентов (статей 6, 7 Закона о Техническом регулировании № 184-ФЗ) в обеспечении безопасности продукции, процессов производства, эксплуатации, хранения, перевозки, реализации и утилизации (далее – безопасность) – состояния, при котором отсутствует недопустимый риск, связанный с причинением вреда жизни или здоровью граждан, имуществу физических или юридических лиц государственному или муниципальному.

Непрерывное обучение руководителей и специалистов в системе технической учебы включает в себя повышение их квалификации и переподготовку [2].

В ОАО «30 СРЗ» установлены следующие виды обучения руководящих работников и специалистов в системе повышения квалификации и переподготовка кадров:

-систематическое самостоятельное обучение (самообразование) работников по индивидуальному пла-

ну, утвержденному его непосредственным руководителем и выполняемому под его контролем;

-участие руководителей и специалистов, не реже одного раза в месяц в проведении технической учебы.

Самообразование осуществляется путем самостоятельного изучения специальной научно-технической, экономической и другой литературы. Самообразованием является также руководство и педагогическая деятельность в системе технической учебы. Повышение квалификации персонала проводится в системе технической учебы, организуемой на предприятии. Техническая учеба – это основная форма массовой производственно-экономической учебы и должна осуществляться на плановой основе.

План непрерывного обучения кадров является составной частью развития ОАО «30 СРЗ». Мероприятия по его выполнению должны включаться в Коллективный договор. План должен отражать фактическую потребность в обучении кадров в профессиональном разрезе.

План разрабатывается исходя из следующих требований:

- необходимости эффективной работы и выпуска качественной продукции;
- перспектив развития производства, внедрения новой техники и технологии;
- формирования профессиональной квалифицированной структуры кадров, соответствующей требованиям производства [4].

Начальники подразделений и начальник СП формируют план технической учебы на следующий год до 01 октября текущего года. При этом определяется тематика, состав групп, вид обучения, ответственные за его проведение. Списочный состав групп передается в службу персонала для формирования приказа по предприятию.

Техническая учеба проводится под руководством:

- начальника КТО для инженеров технологов – цехов и отделов, инженеров- конструкторов;
- начальника юридической службы – для начальников цехов, отделов, служб;
- начальника ОЭЦ – для экономистов;
- начальника ПДО – для производственных мастеров, инженеров по подготовке производства, диспетчеров;
- заместителя начальника по производству – для производственных мастеров;
- главного бухгалтера – для бухгалтеров;
- главного инженера – для заместителей начальников цехов и отделов;
- генерального директора – для начальников цехов и отделов [3].

Начальники подразделений согласовывают планы технической учебы у представителя руководства по СМК и утверждают их у главного инженера. Сформированные планы технической учебы после утверждения в одном экземпляре передаются в службу персонала.

Процессы обучения персонала документируются в журналах и содержат следующие данные:

- тематику;
- дату проведения учебы;
- список обучаемых специалистов;
- продолжительность обучения;
- фамилию преподавателя и его подпись.

Выводы по результатам обучения учитываются начальниками подразделений в деловой характеристике работника при подготовке его аттестации на профессиональное соответствие.

Обучение на предприятии должно проводиться по разработанным программам обучения. Программы обучения должны разрабатываться с учетом применения современных методов и средств контроля, организации и управления производством, принципов построения, функционирования и оценки СМК, нормативной документации по качеству, методов и средств реализации политики в области качества продукции и предусматривать:

- ознакомление с особенностями разработки оборонной продукции;
- ознакомление с особенностями разрабатываемой, изготавливаемой, монтируемой, эксплуатируемой, утилизируемой оборонной продукции;
- изучение нормативной, технологической, эксплуатационной, ремонтной и другой технической документации, нормативных правовых и законодательных актов;
- изучение средств технологического оснащения, метрологических и программных средств и т.п.;
- обучение работников статистическим методам контроля и статистического регулирования, принципам и методам самоконтроля, обязанностям и полномочиям в области принятия корректирующих мер по отработке оборонной продукции, по регулированию технологического процесса по отработке методов восстановления оборонной продукции при капитальном ремонте, по безопасности при утилизации оборонной продукции и т.п.;
- ознакомление с характерными несоответствиями, причинами возникновения и принимаемыми мерами по их устранению;
- ознакомление с формами ответственности за нарушение при своей деятельности требований ТЗ, КД, ТД, контракта и законодательства;
- ознакомление персонала с взаимосвязью между качеством работы на конкретном месте и экономическим положением организации в целом, включая возможность материального стимулирования работников за качество;

- ознакомление с принципами построения, функционирования и оценки СМК, НД по качеству, методами и средствами реализации политики в области качества;

- ознакомление с документами СМК.

В ходе обучения и подготовки подчеркивается важность выполнения требований, потребностей и ожиданий потребителей и других заинтересованных сторон. Подготовка также включает осознание последствий невыполнения требований для предприятия и его работников.

Возрастание роли обучения в процессах повышения конкурентоспособности предприятия, организационного развития и трудового потенциала работников обусловлено тремя факторами: Обучение персонала является важнейшим средством достижения стратегических целей организации; Обучение является важнейшим средством повышения ценности человеческих ресурсов организации; Без своевременного обучения персонала проведение организационных изменений сильно затрудняется или становится невозможным; Обучение и повышение квалификации персонала в настоящее время должны носить непрерывный характер и проводиться в течение всей трудовой деятельности работника. Руководство предприятия должно рассматривать затраты на подготовку персонала как инвестиции в основной капитал, которые позволяют наиболее эффективно использовать новейшие технологии. Для эффективности непрерывного обучения нужно, чтобы работники были в нем заинтересованы. Администрации необходимо увеличить мотивацию, а также создать климат, благоприятствующий обучению.

1 Бобков А. Обучение и развитие персонала / А. Бобков.- М.: 2010.- 154 с.

2 Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник/ А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: Экзамент, 2010.- 416 с.

3 Мильнер Б. З. Теория организации. / Б. З. Мильнер. - М.: Инфра-М, 2010. – 325 с.

4 Стандарты организации ОАО «ЗОРЗ»

УДК 65.014

Проблемы совершенствования организационной структуры управления персоналом на примере ОАО «НБАР»

Павелко Юлия Владимировна,
специалист 5 курса, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка

E-mail: jozefina555@mail.ru; тел.: +79149657365
ул. Арсеньева, д.7, кв.52, г. Находка, Приморский край, Россия, 692921

Костикова Олеся Николаевна,
доцент, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка

E-mail: nfvsu@nakhodka.vvsu.ru; тел. 8 (4236) 62-96-08
ул. Озерная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692900

Проблемы, возникающие при совершенствовании организационных структур управления стали весьма актуальны для предприятий и фирм современной России. Поэтому необходимо выявлять данные проблемы в разработке организационной структуры еще на начальном этапе совершенствования. Эффективность производства зависит от эффективности управления персоналом на предприятии. Эффективность управления персоналом предполагает достижение целей организации, при ее минимальных издержках, также влияет правильное функционирование системы управления с другими подразделениями предприятия. Изменения в системе управления персоналом должны обеспечить рост эффективности производства на основе организационного совершенствования.

Ключевые слова и словосочетания: организационная структура управления, проблемы совершенствования, процесс совершенствования, организационная диагностика.

Problems of improving the organizational structure of personnel management on the example of Open Joint Stock Company «NBAMR»

Pavelko Yuliya Vladimirovna,
specialist of the 5th year, Department of management and economics

Kostikova Olesya Nikolaevna,
associate Professor, Department of management and economics
*A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka*

The problems arising from the improvement of organizational structures of management have become highly relevant for companies in modern Russia. It is therefore necessary to identify these problems in the development of the organizational structure at the initial stage of improvement.

Production efficiency depends on the efficiency of personnel management in the enterprise. The effectiveness of personnel management involves achieving the goals of the organization, with its minimal cost, also affects the correct functioning of the control system with other parts of the enterprise. Changes in the personnel management system should ensure growth of production efficiency on the basis of organizational improvement.

Keywords: *management and organizational structure, problems of improvement, process improvement, organizational diagnostics.*

Многие организации ставят перед собой задачи, направленные на выявление и изучение проблем, которые препятствуют совершенствованию организационной структуры управления персоналом, а также рассмотрение путей устранения данных проблем.

По мнению экспертов, российские предприятия пока не стали до конца эффективными субъектами рыночной экономики. Основной причиной медленной адаптации предприятий к внешним условиям является отсутствие инновационных механизмов и эффективной системы управления предприятием. Поэтому назрела потребность в разработке четкой концепции организации управления как самостоятельной области научного знания, ее объекта и закономерностей, методологической базы, принципов и практического воплощения [1].

Российский экономист Мильнер Б.З. в своей книге «Теория организации» отметил проблему в функционировании организационной структуры российских предприятий: Наиболее частые причины необходимости разработки нового проекта организации являются неудачи в увеличении производительности, осуществлении попытки снижения роста издержек, привлечении новых финансовых ресурсов. Как правило, в данном случае применяются более совершенные методы управления, предпринимаются изменения в составе и уровне квалификаций работающих, разрабатываются специальные программы. Однако главная причина неудовлетворительной деятельности предприятия заключается в определённых недостатках организационной структуры управления [2].

Необходимо рассмотреть существующие современные проблемы, возникающие при совершенствовании организационных структур на примерах российских предприятий:

- Выбор оптимальной организационной структуры. При совершенствовании возникают проблемы выбора эффективной организационной структуры. Неправильный выбор организационной структуры несет за собой последствия: между отдельными частями организации возникает не сотрудничество, а конкуренция; представление организационной структуры в виде двумерного дерева ограничивает число возможных вариантов решения возникающих проблем, при таком ограничении невозможны решения, обеспечивающие развитие организации с учетом технических и социальных изменений, темпы которых все больше и больше растут. Оптимальной будет такая организационная структура, которая лучше всего отвечает целям и задачам предприятия, воздействующим на него внешним и внутренним факторам в существующих и ожидаемых условиях функционирования, а также реализуемым стратегиям.

- Разногласия по организационным вопросам. Организационные изменения, являются препятствием для реализации чьих-то амбиций. Во избежание плохих слухов, конфликтов, разногласий, так как большинство людей изменения воспринимают негативно, и особенно когда высшее руководство сомневается относительно ее оптимальной формы, единственным выходом является тщательное изучение структуры. Также необходимо заранее ознакомить персонал с положительными моментами организационных изменений [2].

- Отсутствие ориентации на перспективу у начальства. Будущее развитие предприятия требует со стороны высших руководителей усиления внимания к стратегическим задачам, независимо от рода деятельности предприятия. Многие высшие руководители мало времени уделяют разработкам нового проекта, поэтому частой проблемой становится недоработка проекта по совершенствованию, т.е. в большинстве случаев план-проект по совершенствованию оказывается безуспешным. Руководитель должен понимать, что его важнейшая обязанность заключается в том, чтобы сделать предприятие способным разработать и осуществить проект совершенствования с той полнотой, которую позволяет юридическая и экономическая сущность данной организации [2].

В качестве примера совершенствования организационной структуры управления персоналом рассмотрим предприятие ОАО «НБАМР».

ОАО «Находкинская база активного морского рыболовства» - это стабильное интегрированное предприятие, в состав которого входит несколько дочерних компаний и обособленных структурных подразделений.

Основу хозяйственной деятельности компании составляют морской промысел рыбы и морепродуктов, их дальнейшая переработка и реализация как на российском рынке, так на рынках Западной Европы и Азиатско-Тихоокеанского региона [3].

Организационная структура управления персоналом ОАО «НБАМР» относится к линейно-функциональному типу. Руководство текущей деятельностью Общества осуществляется Генеральным директором, который подотчетен Совету директоров и общему собранию акционеров Общества. При данном типе организационной структуры линейному руководителю, который подчиняется непосредственно директору, в разработке конкретных вопросов и подготовке соответствующих решений, программ и планов помогает специальный аппарат управления, состоящий из функциональных подразделений (департамент по кадрам, департамент по стратегическому развитию, финансовый департамент).

Департамент по стратегическому развитию является самостоятельным функциональным подразделением, находящимся в прямом подчинении Генерального директора. Целью Департамента является развитие системы организационного управления ОАО «НБАМР» за счет внедрения новейших бизнес-технологий в сфере стратегического планирования, организационного проектирования и построения сбалансированной системы показателей деятельности. Руководит Департаментом начальник по стратегическому развитию, в его непосредственном подчинении находятся ведущий специалист группы организационного развития и ведущий специалист группы планирования. Ведущие специалисты функционируют между собой для сбора информации [4].

Финансовый Департамент является функциональным структурным подразделением Общества, в состав которого входит бухгалтерия. Департамент осуществляет единую политику Общества в области финансов, с целью наиболее эффективного использования всех видов ресурсов в процессе производства и реализации продукции и получения максимальной прибыли. Департамент находится в прямом подчинении Генерального директора. Руководителем является начальник финансового Департамента. Он отдает распоряжения своему заместителю и работникам бухгалтерии [4].

Департамент по кадрам (отдел кадров) является структурным функциональным подразделением, направление и цели деятельности которого заключаются в разработке и осуществлении кадровой политики компании. Начальник департамента по кадрам отдает распоряжения всем работникам данного департамента. Заместитель начальника по плавсоставу также отдает распоряжения старшим инспекторам по плавсоставу, инспектору ВУС и делопроизводителю. Остальные работники департамента по кадрам функционируют между собой для сбора информации и документации [4].

В результате изучения организационной структуры управления персоналом ОАО «НБАМР» были выявлены следующие недостатки в работе Департамента по кадрам:

- Отделом кадров не выполняется функция по найму работников плавсостава: моторист ГЭС, механик электрооборудования, моторист-токарь, судовой электрик. К сожалению, существует мало учебных заведений, которые выпускают специалистов таких профессий, а потребность в них есть. Решением этой проблемы может быть: поиск работников близких по специальности, затем направить их на обучение, подготовку в морской технической колледж, и в итоге можно получить специалиста, с навыками работы в этой области.

- Не разрабатываются мероприятия по устранению причин текучести кадров. Текучесть кадров в ОАО «НБАМР» достаточно высокая. Между сотрудниками подразделений был проведен опрос, в результате которого было выявлено, что в организации работает молодой контингент и причина данных работников уйти из компании - это получить высшее образование. Наибольший удельный вес занимают увольнения в связи с уходом на пенсию и увольнения по собственному желанию. Причинами этих увольнений послужили: сокращение отделов предприятия, недостаточный уровень заработной платы.

- В ходе наблюдения было выявлено, что департамент по кадрам неправильно взаимодействует с другими функциональными подразделениями. Для эффективного выполнения своих функций департамент по кадрам должен постоянно взаимодействовать с финансовым департаментом и департаментом по стратегическому развитию.

Для устранения всех этих недостатков необходимо совершенствование организационной структуры управления персоналом в ОАО «НБАМР».

Согласно теории менеджмента процесс совершенствования организационной структуры управления персоналом в организации разбивается на три этапа:

I) Организационная диагностика. Главная цель этапа – выявление проблем в организационной структуре предприятия, а это причины возникновения данных проблем и возможные пути их устранения. Причины возникновения проблем в организационной структуре не всегда очевидны. Чтобы определить данные причины, нужно использовать следующие инструменты:

- исследование организационной структуры предприятия и штатного расписания;
- анализ организационно-функциональной модели, в процессе которого делаются выводы о целесообразности распределения функций по подразделениям и сотрудникам;

Результаты организационной диагностики – это анализ выявленных проблем и причин их возникновения, а также даются рекомендации по их устранению.

II) Разработка новой организационной структуры. Целью разработки новой организационной структуры – является создание модели структуры организации, которая была бы наиболее рациональна в новых условиях функционирования.

III) Осуществление организационных преобразований. Этап осуществления организационных преобразований – это наиболее важная стадия всего процесса, потому что именно в грамотном внедрении усовершенствованной организационной структуры заключается успех всего мероприятия [5].

В ходе совершенствования организационной структуры управления персоналом в ОАО «НБАМР» могут возникнуть проблемы:

- Неправильный выбор оптимальной организационной структуры;
- Разногласия по организационным вопросам.
- Отсутствие ориентации на перспективу у начальства.
- Недостаточное финансирование для осуществления проекта совершенствования.

Чтобы устранить данные проблемы, можно предложить некоторые рекомендации:

- Выбрать такую организационную структуру управления персоналом, которая способна обеспечить предприятию эффективное функционирование подразделений, адаптацию и устойчивость предприятия ко всем возможным изменениям внешней и внутренней среды.

- Необходимо ознакомить персонал организации с положительными моментами организационных изменений, во избежание плохих слухов, так как большинство людей изменения воспринимают негативно;

- Для эффективного осуществления ряда организационных изменений, необходимо активное участие и согласие высшего руководства;

- В большинстве случаев организационные изменения связаны с изменением функций или порядком взаимодействия сотрудников, для этого необходимо провести обучение персонала к работе в новых условиях. Создать или обновить заново надлежащие должностные инструкции, провести тренинги по профессиональной подготовке для усвоения работы в новых условиях;

- Проект по совершенствованию организационной структуры должен быть обязательно доведен до конца и финансирован, для достижения успешного результата всей компании. Проект новой организационной структуры обязательно должен пройти стадию утверждения, в ходе которой всесторонне изучаются все достоинства и недостатки разработанного проекта.

1. Годовой отчет за 2014 г.: утв. Годовым общим собранием акционеров ОАО «НБАМР» 25 января 2015 г. №34 / ОАО «НБАМР». – Находка, 2015. – 56 с.

2. Мильнер Б.З. Теория организации / Б. З. Мильнер. - М.: Инфра-М, 2010. – 326 с..

3. Мирошниченко А.Н. Управление человеческими ресурсами организации. [Электронный ресурс]: учеб. курс / А.Н. Мирошниченко. - Центр развития электронного обучения МФПУ «Синергия». – 2013. Режим доступа: http://free.megacampus.ru/xbookM0022/index.html?go=part-064*page.htm.

4. Находкинская база активного морского рыболовства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.bamr.ru>.

5. Чижиков Д.В. Организационная структура управления предприятием и разработка предложений по ее совершенствованию / Д.В. Чижиков. - М.: Лаборатория книги, 2012. - 124 с.

УДК 658.310.9

Формирование конфликтологической компетентности сотрудников в организации

Пан Наталья Юрьевна,

специалист 5 курс, кафедры менеджмента и экономики

*Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка*

E-mail: natusika0508@mail.ru; тел.: +79147338411

ул. Озёрная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692900

В статье обосновывается актуальность формирования конфликтологической компетентности сотрудников в организации в современных условиях, когда трансформационные процессы в обществе обуславливают возрастания уровня конфликтности в социальных системах. Представлен структурно-содержательный анализ понятия «конфликтологическая компетентность» и особенности ее формирования в процессе обучения в вузе. Выделены критерии и уровни сформированности конфликтологической компетентности сотрудников в организации. Определено, что сформированность конфликтологической компетентности специалистов можно определить по мотивационно-ценностному, интеллектуально-познавательному и процессуальному критериям.

Ключевые слова: конфликтологическая компетентность, конфликтогенная среда, конфликтофобия, стратегия, конструктивное и деструктивное поведение.

Formation conflictological competence of employees in the organization

The article explains urgency of formation conflictological competence of employees in the organization in modern conditions, when the transformation processes in the society cause growth of conflicts in social systems. This article also presents the structural and content analysis of the concept of «conflict competence» and features of its formation in the learning process. Distinguish the criteria and levels of formation of conflict competence of employees in the organization. We can say that it formed conflict competence of experts can be determined by motivation and values, intellectual and cognitive and procedural criteria.

Keywords: *conflictological competence, contentious environment, conflict phobia, strategy, constructive and destructive behavior.*

Процесс становления рыночных отношений в российском обществе сопровождается разнообразными деструктивными конфликтными процессами во всех сферах жизнедеятельности. Именно от этого зависит эффективность менеджмента в различных областях профессиональной деятельности. В современных условиях особую значимость приобретает необходимость усиления конфликтологической компетентности управленцев, которая становится приоритетной формой компетентности в условиях трансформации управленческих отношений в современной России.

Формирование конфликтологической компетентности позволяет руководителям:

- во первых, профессионально разбираться в истинных причинах и движущих силах конфликтного противоборства,
- во вторых, успешно управлять и разрешать конфликтные ситуации, выступая в качестве «третьего судьи»,
- в третьих, оказывать позитивное влияние на участников конфликта, снижая уровень конфликта в коллективе.

Таким образом, высокий уровень конфликтологической компетентности положительно сказывается на результатах деятельности организации в целом.

Проведение социологических исследований уровня конфликтологической компетентности российских менеджеров (А.Я. Анцупов, В.И. Брудный, Н.В. Гришина,) приводит к выводу о недостаточном уровне этой компетентности и необходимости целенаправленно формировать это качество [1,2].

На наш взгляд, формирование и дальнейшее развитие конфликтологической компетентности должно осуществляться, прежде всего, в ходе получения профессионального образования в вузовском образовательном контексте, цель которого состоит не столько в получении знаний о конфликте, сколько в ее развитии. Анализируя существующую ситуацию в системе высшего образования можно увидеть, что будущие специалисты не отвечают тем требованиям, которые к ним предъявляет современная профессиональная сфера в условиях конфликтной ситуации. Конфликтологическую компетентность и культуру сотрудника организации отражают способность прогнозировать конфликтные ситуации, личная готовность к взаимодействию в конфликтной ситуации, актуальная мобильность в применении знаний и умений в профессиональной среде, конструктивное мышление и т.д.

Формирование конфликтологической компетентности как социально-психологического явления в жизни профессионального субъекта рассматривается во многих научных исследованиях отечественных и зарубежных ученых.

Разработка конфликтологической проблематики, связанной с определением содержания, классификации, этапов и движущих сил конфликта осуществляется в работах западных исследователей (Р. Дарендорф, Э. Дюркгейм, Г. Зиммель, Л. Козер, У. Мاستенбрук, Р. Мертон, Д. Рубин, Дж. Скотт и др.) и российских (А.Я. Анцупов, М.В. Башкин, Н.В. Гришина, А.И. Донцов, С.М. Емельянов, В.Н. Кудрявцев, Л.А. Петровская, Е.И. Степанов, А.И. Шпилов и др.) [3,4].

Существующие теории оценивают конфликт как известное и естественное явление в социальных сферах и жизнедеятельности человека. В проведенных исследованиях конфликт характеризуется как социально - психологическое явление и указывается, что он выступает не только как деструктивный фактор, но и может выступать фактором перемен, источником нововведений и толчком для переосмысления жизненных ситуаций. Конфликт - это толчок к изменениям, требующий от субъекта деятельности креативного мышления и своевременной реакции. Авторы утверждают, что конфликт, может быть управляем и обосновывают важность преобразования негативных, деструктивных последствий конфликта в конструктивные возможности [5]. Управление конфликтами требует подготовки, овладение специальными знаниями, умениями и навыками, а также развития таких качеств, как личностная зрелость, толерантность, эмпатия, рефлексивность, диалогизм мышления. уважение чужой позиции, открытость новому опыту [6].

Таким образом конфликтная компетентность понимается как часть социально-психологической компетентности, а именно, способность индивида продуктивно взаимодействовать с окружающими его людьми в системе межличностных отношений. Взаимодействия субъектов, как в повседневной жизни, так и в профессио-

нальной деятельности, возникают межличностные конфликты, разрешение которых зависит от социальных способностей: говорить, слушать, сочувствовать, анализировать услышанное и принимать решения.

Л.А. Петровская в 1994г. впервые использовала понятие "конфликтная компетентность" личности, как сложное интегральное образование, включающее в себя компетентность человека в собственном «Я», знание о конфликте, субъективную позицию, владение широким спектром стратегий поведения в конфликте и адекватное их использование, культуру эмоциональной саморегуляции [7].

Б.И. Хасан расширил понятие конфликтной компетентности, рассматривая его как одну из ведущих характеристик личности и важную составную часть общей коммуникативной компетентности, представляющую собой уровень развития осведомленности о диапазоне возможных стратегий поведения в конфликте и умение реализовать эти стратегии в конкретной жизненной ситуации.

Теоретической основой, определившей общие подходы к изучению процесса формирования конфликтологической компетентности сотрудников организации, выступили работы Н.В. Самсоновой, обобщившей результаты исследований проблемы конфликтологической подготовки специалистов разных профессий и раскрывшей функции конфликтологической культуры профессионала. Н.В. Самсонова рассматривает конфликтную компетентность в системе профессиональных компетентностей как основу становления профессионализма во всех сферах профессиональной деятельности, как важнейшую характеристику качества сотрудника с высшим образованием, как способность специалиста к решению вероятностных конфликтологических задач в процессе профессиональной деятельности. Важно, как отмечает автор, что конфликтологическая компетентность включает в себя систему умений, направленных на решение профессиональных задач по управлению конфликтом, и выполняет преобразующую функцию по отношению к конфликтогенной профессиональной среде [8].

Конфликтология предполагает наличие умений ориентироваться в социальных ситуациях, определять личностные особенности и эмоциональные состояния партнеров, выбирать адекватные способы общения и взаимодействия и реализовывать их в процессе конфликтной ситуации [9].

А.Я. Анцупов и А.И. Шипилов рассматривая структурно-содержательные компоненты конфликтологической компетентности субъекта деятельности, выделяют следующие характеристики: понимание специфики противоречий между людьми, формирование конструктивного отношения к конфликтам, обладание навыками бесконфликтного общения в трудных ситуациях, наличие навыков управления конфликтными явлениями, умение развигивать конструктивные сценарии, умение предвидеть возможные последствия конфликтов, умение конструктивно регулировать противоречия и конфликты, наличие навыков устранения негативных последствий конфликтов [10].

Деятельность в организации характеризуется множественным межличностным взаимодействием субъектов организации, относящихся к разным социальным группам и отличающихся отношением к жизни, к людям и к делу, характером представлений, уровнем сформированности морально- нравственных установок, мировоззрения, багажом жизненного и профессионального опыта. что с неизбежностью порождает конфликтные ситуации. Руководитель должен обладать знаниями и умениями взаимодействия в конфликтной ситуации, навыками их разрешения, т.е. конфликтологической компетентностью и транслировать их сотрудникам организации в ходе рабочего процесса. В процессе решения исследовательской задачи проблемы формирования конфликтологической компетентности сотрудников нами была определена актуальность формирования конфликтологической компетентности специалистов в современном обществе. Раскрыта сущность и содержание конфликтологической компетентности субъекта деятельности. Конфликтологическая компетентность была определена как интегральное социально- психологическое качество, как способность конструктивного конфликтного взаимодействия в профессиональной среде посредством выбора эффективных стратегий поведения, общения и взаимодействия, позволяющая гармонизировать взаимоотношения субъектов профессиональной деятельности, обеспечить эффективность деятельности и конструктивное взаимодействие, т.е. конфликтологическая компетентность рассматривается как готовность к профессиональному взаимодействию в конфликтогенной среде.

Исследованы особенности, уровни и показатели сформированности конфликтологической компетентности сотрудника организации. Для оценки уровня сформированности данной компетентности были определены следующие критерии: осознание уровня сформированности собственной конфликтологической компетентности, отсутствие конфликтофобии, теоретические знания и практические умения по выбору стратегий в конфликтной ситуации, владение технологиями перевода конфликта в конструктивное русло, осознание роли и места конфликтологической компетентности в структуре профессиональной компетентности, стремление к овладению технологиями разрешения конфликтных ситуаций [11].

Конфликтологическую компетентность сотрудников в трудовом процессе можно определить по следующим критериям: мотивационно- ценностный, интеллектуально- познавательный процессуальный. Мотивационно- ценностный критерий выявляет направленность личности на систему профессиональных ценностей. Критериальными показателями сформированности выступают: осознание социальной значимости профессии, готовность к овладению конфликтологическими знаниями, умениями и навыками, осознание морально- этических норм поведения в условиях конфликта, осознание значимости соблюдения норм профессиональной этики, осмысление ценности профессионального самосовершенствования.

Интеллектуально- познавательный критерий включает в себя систему конфликтологических знаний, определяющих специфику деятельности в условиях конфликта. Основными показателями интеллектуально- познавательного критерия являются: стремление к овладению системой знаний, имеющих конфликтологиче-

скую направленность и содействующих эффективным действиям в конфликтогенной среде, наличие специальных знаний в области конфликтологии, психологии и социологии конфликта, этики, наличие навыков прогнозирования развития конфликтных ситуаций.

Процессуальный критерий предполагает наличие профессиональных знаний, умений и навыков, позволяющих эффективно и качественно выполнять должностные обязанности специалиста в условиях конфликта. Основными показателями процессуального критерия являются: коммуникативные умения и навыки, умение давать прогноз поведению личности в ситуации конфликта, умение моделировать ситуации конструктивного разрешения конфликтной ситуации, умение превосходить действия оппонентов, уважение оппонента, наличие эффективных технологий конфликтного противодействия, наличие коммуникативных умений, рефлексия собственного поведения в конфликте, осознание и учет личностных, возрастных и психологических особенностей и эмоциональных состояний оппонентов, умение не допускать межличностные противоречия до конфликта, умение разрешать конфликты на справедливой основе.

Таким образом, в настоящее время проблема формирования конфликтологической компетентности сотрудников в процессе трудового процесса является приоритетным направлением профессиональной деятельности, т.к. социально-экономические и политические трансформации приводят к возрастанию уровня конфликтогенности общества. Признание конфликта как явления неизбежного в социальных системах актуализирует проблему развития конфликтогенной компетентности общества, а также формирования индивидуально-личностных качеств, которые будут способствовать конструктивному решению образующихся конфликтов.

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. - СПб.: Питер, 2011. - 441 с.
2. Брудный В.И. Конфликтность в производственном коллективе // В. И. Брудный. - М.: Наука, 2009. - 330 с.
3. Гришина Н. В. Психология конфликта. 2-е изд./ Н.В. Гришина. - СПб.: Питер, 2008. -533с.
4. Деревянченко А.А. Конфликты в социально-трудовой сфере реформируемой России: некоторые аспекты деятельности профсоюзных организаций в условиях смены собственника на предприятии / А.А. Деревянченко, А.Н. Крестьянинов, В.И. Сперанский. - М.: АТиСО, 2012.– 159 с
5. Дюркгейм Э. Социология. Её предмет, метод, предназначение / Пер. с фр., составление, послесловие и примечания А. Б. Гофмана./ Э. Дюркгейм. - М.: Канон, 2010. - 352 с.
6. Зиммель Г. Конфликт современной культуры / Г. Зиммель. - СПб.: Начатки знаний, 2011. - 325 с.
7. Ильин В.И. Структура конфликта в организации / В.И. Ильин. - М.: Наука, 2010. – 125 с.
8. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. – 3-е изд., перераб. И доп./ Б.З. Мильнер. - М.: ИНФРА-М, 2013. – 558 с.
9. Новиков Д.А. Теория управления организационными системами. 2-е изд./ Д.А. Новиков. - М.: Физматлит, 2011. – 584 с.
10. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии. / С.Л. Рубинштейн – СПб.: Питер, 2010. - 713 с.
11. Цой Л.Н. Практическая конфликтология. Книга первая. - М.: Наука, 2001. – 233 с.

УДК 316.354:351/354

Кадровый аудит и диагностика кадрового потенциала ОАО «Владивостокский морской торговый порт»

Полицук Маргарита Сергеевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток
E-mail: wrxstivl@mail.ru, тел.: +79020577722
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье приведены результаты кадрового аудита и диагностики Владивостокского Морского торгового порта. Выявлены факторы, затрудняющие внутреннюю ротацию персонала и способствующие формированию кодового дефицита. Предложен вариант решения проблемы через организацию целевого обучения.

Ключевые слова и словосочетания: Кадровый аудит, кадровый потенциал, Владивостокский морской торговый порт, кадровый дефицит

HR audit and diagnostics of personnel potential of OJSC «Vladivostok sea commercial port»

Polishchuk Margarita Sergeevna,
bachelor of the 3rd year, Department of personnel management and labor law
Vladivostok state University of Economics and service
Russia. Vladivostok

The article presents the results of the HR audit and diagnosis of the Vladivostok Sea trading port. The factors hindering the internal rotation of staff and contributing to the formation of a code deficiency. Proposed solution to the problem through the organization of targeted training.

Keywords: HR audit, human resources, commercial port of Vladivostok, staff shortages

Повышение эффективности работы предприятия в значительной мере определяется организованностью системы управления, зависящей от четкой структуры предприятия и деятельности всех ее элементов в направлении выбранной цели. Необходимость совершенствования системы управления на современном этапе определяется многими факторами. Это и оптимизация численности служащих, их функций; внедрение автоматизированных систем управления и разработки систем принятия решения. По результатам организационно-кадрового аудита появляется возможность дать качественную оценку состоянию кадровых процессов, предположить тенденции развития персонала и сопоставить имеющийся кадровый ресурс с актуальными или прогнозируемыми требованиями организации.

Кадровый аудит – представляет собой мероприятия, направленные на всестороннюю проверку и оценку качества сотрудников и системы управления персоналом. Результаты кадрового аудита ложатся в основу разработки рекомендаций по развитию кадрового потенциала в организации, сформулированных в результате качественной оценки кадровых процессов, протекающих внутри организации в рамках её хозяйственной деятельности, что является целью кадрового аудита.

Подготовка и проведение оценки кадрового потенциала должны быть организованы с учетом масштаба деятельности, структуры системы управления, корпоративной культуры, деловой этики, отраслевой принадлежности, степени технической оснащенности и других специфических особенностей организации [1]. Масштаб деятельности организации требует от руководства принятие оперативных и взвешенных решений, основанных на компетентности исполнителей. Это связано с обратно пропорциональной зависимостью, существующей между размерами компании и ее управляемостью. Поэтому, для повышения гибкости и мобильности управления предприятием необходимо делегирование полномочий на более низкий уровень, что требует от исполнителя соответствующую степень компетенции.

Структура системы управления предприятием предопределяет повышение эффективности работы всего предприятия в целом. В контексте исследуемого вопроса, данный аспект приобретает роль движущей силы развития. Четкая координация и оптимальный набор инструментов, используемых при достижении стоящих перед руководством целей предопределяет вектор и динамику развития в целом.

Корпоративная культура и деловая этика, имманентно присущая каждой отдельной организации выступают в роли среды функциональной деятельности каждого сотрудника и управленческого корпуса. Повышение качества внутренней среды организации служит мощным ресурсом для реализации и повышения кадрового потенциала фирмы. Еще одной немаловажной стороной предопределяющей методiku и формы оценки кадрового потенциала организации является её отраслевая принадлежность. Именно отраслевая принадлежность предопределяет технологии производства, требующие от рабочих и сотрудников организации специальных знаний. Главная особенность, определяющая содержание программы проведения кадрового аудита и диагностики кадрового потенциала ОАО «ВМТП» - сфера хозяйственной деятельности организации – техническое оснащение портового комплекса Дальневосточного региона.

Масштабы деятельности ОАО «ВМТП» предъявляют особые требования, выражающиеся в кадровой политике предприятия. Развитие ОАО «ВМТП» постоянно требует реализации множества функций по управлению персоналом: планирование потребности в сотрудниках, набор, адаптация новых сотрудников в организации, продвижение перспективных сотрудников, увольнение в связи с профессиональной непригодностью или по возрасту и так далее.

По состоянию на 01.05.2015 г. в организации трудятся 130 женщин и 520 мужчин. Нужно отметить, что основной состав сотрудников – 80% составляют мужчины, что определено спецификой работы на данном предприятии. В организации в преобладающем большинстве сотрудники мужского пола. Подобная гендерная структура распределения сотрудников объясняется спецификой деятельности ОАО «ВМТП».

Проведенный анализ показал, что большую долю в компании 46% (300 чел.) от общего числа работающих составляют специалисты в возрасте от 30 до 50 лет. Доля специалистов возраста от 50 до 60 лет занимает 2 место в общем объеме и составляет 28% (184 чел.), что говорит об отсутствии в компании каких-либо возрастных ограничений, соблюдения трудового законодательства, стабильности для работающего персонала данного возрастной категории. Доля персонала в возрасте до 30 лет составляет 26% (166 чел.).

Анализ данных показал, что 310 человек (47,7%) сотрудников имеют среднее общее образование, 214 человек (33,0%) сотрудников имеют высшее образование, 126 человек (19,3%) – среднее профессиональное образование. Большинство работников имеют среднее и среднее профессиональное образование – это специалисты службы основной производственной деятельности и службы терминального комплекса, остальные специалисты и руководящий состав имеют высшее образование.

В среднем работники трудятся на предприятии от 2 до 10 лет. Наблюдается небольшая текучесть кадров среди специалистов – 10,8 %, которая не нарушает ритмичности хозяйственной деятельности организации.

Таким образом результатом проведенного анализа стали следующие выводы и предложения по совершенствованию кадрового потенциала ОАО «ВМТП»: во-первых, ротации кадрового персонала препятствуют уровню формального образования сотрудников; во-вторых, сотрудники необоснованно высоко оценивают свою компетенцию, что идет в разрез с действительностью и мнением управляющего отдела;

Исходя из вышеуказанного были сформулированы следующие рекомендации:

1. Организация учебных курсов по повышению квалификации в специализированных образовательных заведениях;

2. Совершенствование системы мотивации труда путем организации системы поощрений на конкурсной основе.

3. Доведение ценностей, миссии, стратегии развития до каждого сотрудника что позволит вызвать чувство участия в общем деле и повышение ответственности, пониманию своего места и роли в структуре и деятельности организации.

Результаты проведенного кадрового аудита и диагностики кадрового потенциала, позволили установить, что в организации наблюдается кадровый дефицит [2], связанный именно со спецификой отрасли и необходимостью получения специализированного образования. Наиболее перспективный вариант решения данной проблемы видится в «реанимации» ПТУ и техникумов, которые существовали в советское время через заключение целевых договоров на обучение и подготовку нужных категорий специалистов и рабочих.

1. Щукина, Т.В. Концепция кадровой политики: новации, совершенствование и правовая регламентация / Т.В. Щукина // Материалы VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием - Часть I. – 2011. – С. 242-246.

2. Якимова З.В., Вакулич Ю.Е. Феномен кадрового дефицита: Характерные признаки, причины возникновения, последствия. Сборник докладов третьей межрегиональной научно-практической конференции «Управление персоналом: как привлечь, удержать и мотивировать ценных сотрудников» 11-12 декабря 2012 г. – Великий Новгород: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2012. С. 133-137. <http://www.in-nov.ru/doc/conf-pers-nov-2012.pdf>

УДК 331.104.2

Особенности профессионального развития и карьерного роста специалистов, занимающихся управлением брендом организации

Причалова Ольга Александровна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: ovimel@mail.ru; тел.: +79623343231
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

Савицкая Дарья Игоревна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: savitskay_di@dvfu.ru.ru; тел.: +79146568195
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

Евушко Юлия Эдуардовна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: Circa_2010@mail.ru; тел.: +79244383184
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

Бажин Александр Сергеевич,
преподаватель, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: bazhin.as@dvfu.ru; тел.: +79502849123
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

В статье рассмотрены основные подходы к пониманию процесса брендинга организации. Показана роль обучения в процессе профессионального развития и карьерного роста специалистов, работающих в системе управления позиционированием бренда организации.

Ключевые слова: бренд, брендинг, нейминг, ребрейдинг, карьерный рост, HR-сертификация.

Features of professional development and career professionals engaged in brand management organization

Prichalova Olga Aleksandrovna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Savitskaya Darya Igorevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Evushko Yuliya Eduardovna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Bazhin Aleksandr Sergeevich,
Lecturer, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

The article considers the main approaches to understanding the process of branding the organization. The role of education in the process of professional development and career advancement of professionals working in the management of the brand positioning of the organization.

Keywords: brand, branding, naming, rebreyding, career, HR-certification.

Брендинг в нашей стране – довольно молодое явление, поэтому обучение специалистов очень важно на данном этапе. Ключевым параметром обучения является не только преподавание основ брендинга, но и развитие творческого мышления специалиста, его умения понимать целевую аудиторию и создавать мост между компанией и потребителем.

Важно дать понять тем, кто пришел на обучение, что брендингу невозможно обучиться по книгам. Не существует единой программы, гарантирующей эффективный результат. Качественный брендинг – предсказание будущего исходя из собранных статистических данных и наблюдений.

Брендинг – процесс создания, вывода и удержания бренда на рынке. В узком смысле слова – визуализация бренда: логотип, товарный знак, упаковка, слоган, стиль, брендбук и рекламные материалы [8]. Чем популярнее бренд, тем он эффективнее. Повышается вероятность того, что потребитель запомнит и купит продукцию данного конкретного бренда. Поэтому качественный брендинг является основой успеха, и обучение специалистов этого направления – одна из важнейших задач.

Общего понятия термина «бренд» не существует. Сколько специалистов и школ, столько и точек зрения. Однако, общее в них одно: заметный бренд помогает выделить компанию из других, сформировать лояльность у потребителя. Именно он – причина, по которой выбирают тот или иной товар или услугу.

Ключ к созданию бренда на первый взгляд очень прост:

- идея бренда;
- нейминг;
- визуализация;
- идентификационные носители;
- коммуникационные носители.

Идея бренда – то, что можно назвать ключом к ключу, так как на основе идеи формируется весь процесс брендинга: нейминг, визуализация и остальные параметры. Следует помнить, что брендинг и нейминг не являются тождественными понятиями. Создание названия может быть частью сотворения бренда, но может идти и отдельной категорией и не включаться в брендинг. Сложности в процессе обучения специалистов по брендингу заключается в том, что невозможно научить человека создавать эффективные бренды. Существуют основы или, точнее, общие правила. В целом, процесс обучения специалистов направлен на усвоение базы и практику, но даже профессионалы порой учатся у новичков [11].

При создании бренда специалист обязан выбрать один из двух возможных путей: придерживаться классики, привнося в нее что-то новое, или создать и развить кардинально отличающуюся от предыдущих идею. На данном этапе важно понимать, что создание кардинально нового по мере развития рынка становится проблемой не только фантазии, но и затрат [3,6].

Первое, что должны усвоить специалисты: брендинг создается не по учебникам, а вокруг нас. Главные качества специалиста: наблюдательность и умение чувствовать потребителя. Создавая услугу или товар, необходимо поставить себя на место потребителя, понять, чего он хочет. Первое правило, и основная задача состоит в том, чтобы завоевать доверие и лояльность целевой аудитории [9].

В обучении специалистов ключевую роль играет позиционирование бренда [1,8]. Оно представляет собой сообщение, транслируемое целевой аудитории. Данное сообщение отражает всю суть и его лучшие качества и призвано убедить потребителя в том, что данный товар именно этой компании ему необходим. Позиционирование строится на сочетании эмоциональных и рациональных выгод, а также на каждой из них по отдельности. Это сообщение направлено на убеждение каждого из элементов целевой аудитории в том, что конкретный товар или услуга полностью удовлетворит их потребности. Не менее важным этапом является создание фирменного стиля. Специалист должен понимать, что визуальная идентификация бренда – элемент, который первым бросается в глаза потребителю, а значит, он должен привлекать внимание даже на подсознательном уровне: цветовым решением и удачным оформлением. Визуализация включает в себя не только создание логотипа, но и знака, и дополнительных графических элементов.

Многие неопытные школы уделяют внимание только визуализации, обучая этому и специалистов. Такой подход приводит к игнорированию бренда потребителем. В брендинге существует правило слова [4]. Слово, девиз или ключевая фраза – способ, благодаря которому бренд выражает себя. Специалист должен изучить нужды потребителя и создать набор ключевых фраз, которые будут использоваться не только в качестве девиза или рекламы, но и в обращениях компании, интервью и публичных выступлениях. Данный этап склонны упускать в странах, где брендинг развился не так давно, в то время как на Западе обучение специалистов на порядок выше по уровню качества. Доказательством является количество успешных и всемирно известных брендов, которые знает практически вся планета.

Специалистов по брендингу обучают не только созданию, но также и внедрению бренда, равно как и ребрендингу. Очень важно уметь правильно заменить уже существующий бренд на новый, не потеряв клиентов, или же как можно успешнее выдвинуть новый бренд на рынок [5]. От этого зависит, потеряет ли компания прибыль и получит ли новую. Хороших специалистов мало, поэтому очень важно их правильно обучить [2,10].

Особенности сертификации специалистов по брендингу заключаются в том, существует несколько моделей международной HR-сертификации. В данной работе рассмотрим две из них.

1. Chartered Institute for Personnel Development, Великобритания.
2. Society for Human Resources Management (SHRM), США.

Британская модель HR-сертификации занимает больше времени. В Британии система делится на три уровня обучения, каждый из которых заканчивается соответствующим экзаменом:

1. Элементарный уровень.
2. Практический уровень.
3. Уровень продвинутого практика.

На каждом из уровней специалист обязан получить несколько сертификатов: три для элементарного и по четыре – для практических. Характерно для британской системы то, что даже элементарный уровень по силам только тем специалистам, у которых есть опыт работы минимум два года. Сертификационный экзамен проходит дважды в год, состоит из тестов и практических задач, которые специалисту будет сложно решить без опыта работы.

Американская система сертификации ориентирована на практический опыт специалиста, минимальный срок которого составляет три года по двум специализациям. Тесты проводятся дважды в год, состоят из 225 вопросов и составлены в виде сжатых практических задач [7]. Британская система является намного более основательной и демократичной. Специалисту необходимо меньшее количество условий для полноценного участия, а разделение на три уровня дает возможность развиваться более плавно и постепенно, что, несомненно, является плюсом ввиду сложности и загруженности методов как Америки, так и Британии.

В заключении можно отметить, что брендинг является сложной наукой, которой практически невозможно научить по нескольким причинам:

1. Обучение брендингу влечет за собой обязательный уровень осведомленности в психологии, статистике, дизайне, коммуникациях, экономической ситуации на рынке.
2. Эффективный брендинг зависит от множества факторов.
3. Требования потребителя меняются с каждым днем, поэтому создание бренда является всего лишь половиной процесса, его еще необходимо удерживать на рынке.

Качественный брендинг возможно постигнуть только в процессе работы, поэтому опыт – основной критерий оценивания специалиста. Школы дают только представление о том, как работать, но не могут помочь в основном: просчитать желания целевой аудитории. Сертификация в HR-школах дает возможность повысить качество своих знаний и работы, но не гарантирует трудоустройства.

1. Бажин А.С. Карьера и профессиональные компетенции специалистов / А.С. Бажин // Высшее образование сегодня. - 2007. № 9. - С. 37-39.
2. Бажин А.С. Анализ методов развития персонала организации в практике менеджмента зарубежных стран / А.С. Бажин // Science Time. 2015. № 3 (15). С. 53-58.
3. Бажин А.С., Овчинников А.С., Светайло Р.В. Роль внутреннего PR организации в системе управления человеческими ресурсами / А.С. Бажин, А.С. Овчинников, Р.В. Светайло // Экономика и социум. 2014. № 3-1 (12). С. 125-127.
4. Бренд: сложности внедрения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://advschool.ru/articles/article5384.htm>.
5. Карпова, С. В. Современный брендинг. / С. В. Карпова. – Москва: Изд-во Палеотип, 2011. – 187 с.
6. Международная сертификация HR-специалистов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/mezhdunarodnaya-sertifikaciya-hr-specialistov>.
7. Создание брендов, ребрендинг, интернет брендинг и создание фирменного стиля [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.plenum.ru/articles/brand_terms.
8. Специалисты брендинга о проекте ВШБ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hsbrand.ru/spetsialisty-i-brendinga-o-proekte-vshb>.
9. Davis M. The Fundamentals of Branding. AVA Publishing, 2009. – 184.
10. Hoyle R. Complete Training: From Recruitment to Retirement. Kogan Page Publishers, 2013. – 272 p.
11. Ries A., Ries L. The 22 Immutable Laws of Branding. Harper Collins, 2009. – 272 p.

УДК 331.104.2

Особенности поведения участников рынка труда в условиях динамики экономического кризиса

Причалова Ольга Александровна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: ovimel@mail.ru; тел.: +79623343231
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

Савицкая Дарья Игоревна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: savitskay_di@dvfu.ru.ru; тел.: +79146568195
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

Евушко Юлия Эдуардовна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: Circa_2010@mail.ru; тел.: +79244383184
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

Бажин Александр Сергеевич,
преподаватель, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: bazhin.as@dvfu.ru; тел.: +79502849123
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

В докладе отражены особенности состояния рынка труда в кризисный период и главные структурные изменения, которые ждут кадровый рынок в ситуации экономического кризиса. Важная задача – установить возможные последствия кризиса для рынка труда и пути преодоления проблем.

Ключевые слова: *экономический кризис, кадровый рынок, рынок труда, квалифицированные сотрудники, мотивация, безработица, спрос и предложение рабочей силы.*

Features of behavior of participants of the labor market in terms of the dynamics of the economic crisis

Prichalova Olga Aleksandrovna,

bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Savitskaya Darya Igorevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Evushko Yuliya Eduardovna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Bazhin Aleksandr Sergeevich,
Lecturer, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

The report reflects the characteristics of the labor market during the crisis and the major structural changes that are waiting for personnel market in a situation of economic crisis. An important task - to establish the possible consequences of the crisis on the labor market and the ways to overcome the problems.

Keywords: *economic crisis, the personnel market, labor market, qualified staff, motivation, unemployment, supply and demand of labor.*

Экономический кризис представляет собой комплекс глубоких нарушений стабильного, нормального развития экономических связей и экономической деятельности на уровне государства, региона или на планетарном уровне. Формами проявления экономического кризиса являются появления долгов предприятий, понижение активности в сфере бизнеса, в экономике намечается процесс застоя и падения эффективности. Экономический кризис негативно влияет на состояние кадрового рынка в определенно взятом регионе. Падение уровня производства и резкие колебания на рынке валют приводят к негативным процессам на рынке труда. Главным последствием экономического кризиса является повышение уровня безработицы [4, 5].

Испытание кризисными явлениями – проверка на прочность во работника и работодателя. Актуальными требованиями времени является изучение поведения работника во время кризисных и застойных явлений в экономике. Работодатели внимательнее и осторожнее относятся к работникам, которые не работали по причине кризиса – были уволены или сами покинули рабочее место. Программы подбора персонала на крупных предприятиях адаптировали под потребности кризисного времени – правильный выбор сотрудников гарантирует высокую эффективность работы компании в кризис [2]. Неадекватная кадровая политика предприятия в кризисный период может привести к банкротству. Существует несколько общепринятых способов действия компании в кризисный период:

Коренная перестройка предприятия: при этом под руководством того же руководителя, меняется механизм, кадровая структура компании. Новации вносят перемены в работу и оживляют деятельность – таким образом, можно переориентироваться на производство другой продукции, отказаться от неприбыльных кампаний. Реформирование системы управления персоналом – чаще всего, обращаются к услугам нового менеджера по кадрам [1]. В чем состоит задача менеджера? Человек, занимающий эту должность, должен «поставить диагноз» персоналу компании, выяснить причины спада эффективности работы и возможные пути выхода из ситуации. В случае с экономическим кризисом в стране или более крупном регионе, необходимо думать глобально, продумывать стратегию с учетом всех возможных рисков и внешних влияющих факторов. Менеджер должен учитывать возможности предприятия – кадровые и материальные ресурсы, их уровень качества, кроме того, стадию развития самого предприятия и его влияние на рынке региона [1].

Рассмотрим варианты действий менеджера в различных ситуациях.

1. Есть работники, материальная и инструментальная база, но нет мотивации. Проблема характерна для предприятий с узкой наукоемкой специализацией, высоким профессионализмом кадров и уровнем сплоченности коллектива. В случае узкой специализации компании, создается ситуация невостребованности продукции в кризисный период. Менеджеру необходимо мотивировать на переориентацию производства.

2. Есть работники, нет материальной базы и мотивации. Управляющий в такой ситуации имеет дело с нежеланием персонала мириться со сложившимися внутренними условиями. В ситуации экономического кризиса в полной мере обеспечить всеми необходимыми ресурсами не всегда есть возможность, поэтому стоит ввести конкуренцию между работниками. В такой ситуации возможно реформатирование коллектива.

3. Есть работники и мотивация, но нет материального обеспечения. В такой ситуации будет наиболее правильным решением обеспечить перекавалификацию персонала – обучение сделает работников более эффективными в кризисных условиях.

4. Есть работники, мотивация и материальная база. В ситуации экономического кризиса это редкий случай, но возможный. Внешние кризисные факторы не являются шоком для руководителя и работников [1, 5].

Проявление экономического кризиса коренным образом меняет положение квалифицированного специалиста на рынке труда. В периоды стабильного развития кадровый рынок ориентирован на профессионала – этот рынок принадлежит кандидату-соискателю. Чем выше его квалификация и уникальность, тем более привлекательные вакансии он может рассматривать. Такая ситуация складывается при дефиците профессионалов. Если нехватки профессионалов в определенной отрасли нет – ситуация складывается обратная: работодатель выбирает соискателя по собственным критериям. Экономический кризис влечет несколько явлений на кадровом рынке: повышение уровня безработицы и появление на рынке труда большого количества специалистов, которые были сокращены с рабочих мест [2]. Причиной безработицы является желание компании реформировать свое предприятие и сэкономить на трудовых ресурсах.

Во времена экономического кризиса кадровый рынок на первое место ставит работодателя. Сокращения считаются наиболее приемлемым способом нормализации работы компании в период кризиса – редкие работодатели не пользуются этим способом. Под сокращение попадают работники административного сектора, отдела продаж, закупок, бухгалтерия. Сокращения производятся постепенно – во время длительного кризисного периода может быть несколько волн сокращений.

В тяжелой ситуации в такой период оказываются кадровые агентства, которые специализируются на подборе персонала. Они полностью зависимы от потребностей крупных компаний в кадрах, а в кризисный период эти потребности падают [7]. Компании, при необходимости найти сотрудника, используют собственные ресурсы – на услугах рекрутеров экономят. Индустрия подбора кадров полностью зависит от ситуации на кадровом рынке – во время кризиса набор сокращается на 50-70% (иногда больше). Что происходит с такими агентствами? Крупные рекрутинговые компании сокращают персонал, меняют вектор работы или работают периодически – при необходимости. Небольшие агентства, чаще всего, закрываются [6]. Независимость от состояния экономики демонстрируют специальности узкого профиля. Например, фармацевты, медики, бухгалтера высокого класса, программисты, специалисты IT. Высокая квалификация таких работников ценится и в кризисные времена [6].

Во время экономического кризиса намечается негативная тенденция, имеющая скорее психологическую природу. Специалисты высокого класса ищут место работы, к соискателю на которое предъявляют более низкие требования, чем позволяет квалификация определенного соискателя [4]. Причина – желание «пересидеть» сложные времена, а потом найти достойное место работы. В кризисные времена у квалифицированных работников, которые попали под сокращение, теряется уверенность, и мотивация работать с полной отдачей. Таким образом, подобные процессы деформируют рынок труда [2].

Кроме сокращений, во время экономического кризиса руководство компаний прибегает к практике сокращения вознаграждения за труд работников. В первую очередь, ликвидируется система премий и бонусов. Ставки, которые были запланированы для новых сотрудников, также понижаются. Существуют наиболее распространенные способы понижения ставок: сокращение рабочего времени и практика неоплачиваемых отпусков. Стоит отметить практику некоторых предприятий – руководство принимает решение отказать от повышения зарплат, премий и бонусов, урезает ставки, но сохраняет рабочие места, не прибегая к практике сокращений персонала. Противоположная тактика – повышение зарплат в сочетании с массовыми сокращениями. Таким образом, поощряют особо ценных сотрудников, повышая им оплату труда за счет сокращения количества трудовых ресурсов предприятия [2].

В случаях, когда специализация большинства сотрудников предприятия массово появляется в категории предложения на кадровом рынке во время кризиса, мы можем говорить, что предприятие, скорее всего, понизит оплату труда своих специалистов. Кроме того, причиной понижения оплаты труда в некоторых сферах – например, реклама, недвижимость – может быть падение спроса на услуги специалистов компании. Это не касается фармацевтики и сферы компьютерных технологий [6].

Стала заметна другая тенденция – даже несколько специалистов не справляются с нагрузками. В таком случае компания начинает поиск новых специалистов. Это касается финансово-кредитной сферы – менеджеры по работе с проблемной задолженностью, кредитные инспекторы, финансовые аналитики. Потребность в квалифицированных представителях этих специальностей вызвана ростом востребованности потребительских кредитов в период кризиса. Последствия любого экономического кризиса для рынка труда: введения режима экономии, но реализуется он разными способами; разработка эффективных стратегий управления и набора персонала; необходимость переориентации на потребности времени; изменение структуры кадрового рынка; повышение предложения рабочей силы – падение спроса; увеличение уровня безработицы.

В заключении можно отметить, что в кризисных ситуациях руководитель должен уметь оценить эффективность сотрудников и их необходимость для нормализации работы компании: необходимо оценить важность каждого конкретного работника по критерию взаимозаменяемости, уникальности умений; важно критично подойти к уровню знаний и умений работника; эффективным будет привлечение психолога – это даст возможность оценить эффективность работника в кризисных, экстремальных условиях; стоит ответить на вопрос: «Как повлияет замена или потеря сотрудника на эффективность работы компании в целом?».

Таким образом, факторами успешного развития кадрового рынка на глобальном уровне будет экономическая ситуация в стране и быстрота нормализации экономической системы после кризиса. На уровне предпри-

ятия или города нормализовать ситуацию могут правильные действия менеджера по персоналу, умение переориентироваться на потребности кризисного периода.

1. Сидунова Г. И. Специфика и закономерности формирования региональной кадровой политики // Известия ВГПУ .- 2014.- №8 (93). С. 125-133.
2. Тарасова Н. А. Роль вынужденной занятости в России переходного и кризисного периодов // Власть . 2011. №2. С. 92-96.
3. Шерер И.Н. Современное решение проблем молодежного рынка труда в регионах / И.Н. Шерер // Философия социальных коммуникаций. – 2011. – №4(17). – С. 3-6.
4. Argandona A. Three ethical dimensions of the financial crisis [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.iese.edu/research/pdfs/di-0944-e.pdf
5. Cornel G. The Contemporary Crisis and its Determinative Factors within Globalization Framework / P.Catalin, N. Filip, G. Cornel // OVIDIUS UNIVERSITY ANNALS: economic sciences series. - Volume XIII. - Issue 1, 2013. – P. 33-37.
6. Попкова Е.Г., Implementation of the Concept of Personnel Marketing In Modern Russia [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.388.4441&rep=rep1&type=pdf>
7. The impact of the global financial crisis on border-crossing mergers and acquisitions: A continental/industry analysis. – 2015. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mpira.ub.uni-muenchen.de/63563/>

УДК 331.108

Практические аспекты кадрового аудита на примере организации «Штыковские пруды»

Пушкина Анастасия Сергеевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: pushkina_anastasia@mail.ru, +79084512448
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Ким Софья Владимировна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: sonchik.kim@yandex.ru, +79147912727
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Функционирование любой организации зависит от человеческих ресурсов. Проблема подбора и отбора персонала решается при помощи аудита. Аудит найма как кадрового процесса позволяет исключить большую часть ошибок на начальном этапе управления персоналом.

Ключевые слова и словосочетания: кадры, аудит, кадровый аудит, подбор и отбор, найм персонала.

Practical aspects of personnel audit by the example of the organization «Shtykovskie prudy»

Pushkina Anastasiya Sergeevna,
bachelor of the 3rd year, department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Kim Sofya Vladimirovna,
bachelor of the 3rd year, department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The functioning of any organization depends on human resources. The problem of selection and selection is achieved by means of the audit. Audit recruitment of personnel as the process eliminates most of the errors in the initial phase control personnel.

Keywords: personnel, audit, HR audit, recruitment and selection, hiring.

В условиях современной экономики, когда расширяется роль персонала в организации, формируются новые требования к разработке и оценке управления кадрами, успешное развитие любого предприятия напрямую зависит от его человеческих ресурсов. Достижение стратегических целей предприятия невозможно без анализа трудовых показателей, позволяющих оценить как экономическое состояние трудовой сферы, так и найти пути улучшения социально-трудового климата в коллективе, определить методы более эффективного использования рабочей силы. И одним из способов оценки трудовой деятельности и анализа трудовых показателей является аудит в сфере человеческих ресурсов предприятия.

Существует множество мнений и определений, которые характеризуют понятие аудита. Так, Г.Г. Меликьян определяет аудит в трудовой сфере как периодически проводимую систему мероприятий по сбору информации, ее анализу и оценке на этой основе эффективности деятельности предприятия по организации труда и регулированию социально-трудовых отношений [3, с.14]. Объектом аудита в трудовой сфере является персонал и, в первую очередь, его деятельность. Также в рамках аудита персонал организации и его деятельность представляются в виде системы показателей, которые позволяют оценить: результативность, эффективность функционирования трудового потенциала, организацию социально-трудовых отношений, систем стимулирования и оплаты труда, рациональность методов оценки персонала, процесса организации рабочих мест, разделение работ, а также эффективность использования рабочего времени и т.д.

Аудит позволяет убедиться в соответствии деятельности предприятия и стратегии его развития с системой управления персоналом, а также выявить соответствие регламентации социально-трудовых отношений в виде законов, правил и норм, инструкций и методик, определяющих эту деятельность. По результатам аудиторской проверки могут быть определены направления для установления стандартов или их кардинального изменения или совершенствования. Проверка также способствует рационализации кадровых процессов, кадровым перестановкам, улучшающим качественный состав трудовых ресурсов, ротации сотрудников и развитию творческой активности [2, с. 14]. Что касается работы с кадровым отделом предприятия, то здесь аудит позволяет повысить роль и влияние кадрового администрирования, сблизить деятельность кадровых служб с целями и задачами предприятия, заострить их внимание на ранее незамеченных важных вопросах. Современная управленческая практика требует совершенствования управления качеством труда [1, с.1]

Таким образом, аудит состава и структуры кадров, позволяющий выяснить характеристики персонала предприятия, имеет практическое значение. Рассмотрим практическое применение аудита состава и структуры кадров, анализа системы отбора и подбора персонала на примере парка семейного отдыха «Штыковские пруды». В качестве метода кадрового аудита были выбраны анализ кадровых документов и опрос административного состава организации. Парк семейного отдыха «Штыковские пруды» зарегистрирован 11 декабря 2009 года, регистрирующим органом является Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы по Приморскому краю. Основной вид деятельности парка: предоставление услуг по временному размещению и проживанию, организации семейного досуга, активного отдыха, проведение развлекательных мероприятий. Организационно-управленческая структура ИП Ким В.Д. представляет собой линейно-функциональную систему управления, которая предполагает распределение всей деятельности базы отдыха по направлениям. Структура необходима, чтобы все протекающие в организации процессы осуществлялись своевременно и качественно. В организационной структуре парка семейного отдыха «Штыковские пруды» функции управления деятельностью реализуются подразделениями аппарата управления и отдельными работниками, которые при этом вступают в экономические, организационные, социальные, психологические и другие отношения друг с другом.

Управление парком семейного отдыха «Штыковские пруды» осуществляет директор. Он организует работу и взаимодействие всех структур. Распределение прав, полномочий и функциональных обязанностей органов управления и структурных подразделений определяются Уставом компании и внутренними документами. Каждый отдел парка выполняет функции и имеет определенные полномочия, утвержденные руководством предприятия. Для изучения состава и структуры кадров организации «Штыковские пруды» был проведен анализ персонала за последние 2 года.

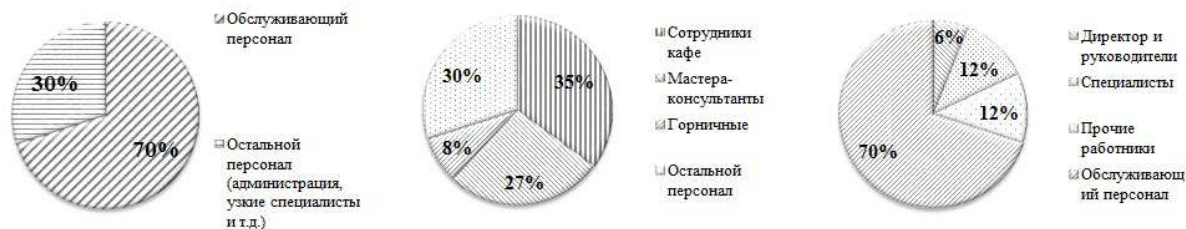


Рисунок 1 – Процентное соотношение персонала в 2013 году

В 2013 году среднесписочная численность работников составила 100 человек. На диаграммах (Рисунок 1) представлена информация о процентном соотношении персонала на предприятии, таким образом, основная доля работников (70 чел.- 70% от общего количества работников) приходилась на обслуживающий персонал, из

числа которых 35% составляли сотрудники кафе, 27% занимали мастера-консультанты в творческой мастерской и 8% горничные от всего кадрового состава организации. В 2013 г. среднесписочная численность остальных служащих составила 30%, из них директор и руководители - 6%, специалистов - 12% и 12% прочих работников от всей численности персонала. Результаты анализа персонала в 2014 г. представлены на следующих диаграммах:



Рисунок 2 – Процентное соотношение персонала в 2014 году

Среднесписочная численность работников в 2014 г. составила 120 человек. При этом основная доля работников (Рисунок 2) приходилась на обслуживающий персонал (85 чел. т.е. около 71% от всего кадрового состава), из которых 36% составили сотрудники кафе, 27% – мастера-консультанты и 8% горничные. Что касается среднесписочной численности служащих, то их доля составила 29%, из которых директор и руководители - 8%, специалистов – 13% и 8% прочих работников от всей численности персонала.

Анализ половозрастного состава персонала парка семейного отдыха «Штыковские пруды» показал, что в 2013 г. на предприятии были заняты 68 женщин и 32 мужчин, а в 2014 г. – 77 женщин и 43 мужчины.

Стоит отметить, что резкое увеличение численности сотрудников произошло из-за открытия новых точек питания, а также за счет кадровых перестановок.

В связи с тем, что в парке отдыха «Штыковские пруды» предоставляется разнообразные виды услуг населения, кроме административных отделов в организационной структуре присутствуют также и вспомогательные подразделения: котельная, швейная мастерская, строительный участок и др. Особенности деятельности таких подразделений обуславливает найм персонала с неполным высшим или средним образованием. Но, несмотря на это, качеству трудовых ресурсов в организации уделяется большое внимание: в 2013 г. доля работников с высшим образованием составила 48% от общей численности персонала, а в 2014 г. они составляли 55% от общей численности персонала. Таким образом, за год в парке семейного отдыха «Штыковские пруды» не только увеличилась численность сотрудников, но и повысилась доля сотрудников с более высоким уровнем образования. Этому способствует тщательно проводимый отбор сотрудников при приеме их на работу.

В парке семейного отдыха «Штыковские пруды» разработано «Положение о подборе персонала», которое является внутренним документом организации и определяет порядок поиска и подбора сотрудников. Главной целью подбора персонала в организации является нахождение эффективно работающих сотрудников для достижения стратегических и тактических целей предприятия. Найм персонала производится при замене увольняющегося/увольняемого сотрудника или в случае ввода в структуру организации новой должности. Подбор персонала в компании осуществляется на основании действующего законодательства и на основании положения о подборе.

Отдел кадров на базе отдыха организует поиск новых сотрудников, при этом использует разные методы и технологии, которые зависят от уровня и требований, предъявляемых к вакантной должности. Внутренний набор происходит в соответствии со следующим алгоритмом:

1. сотрудников информируют об открытой вакансии;
2. собирается и анализируется информация о работниках, желающих занять вакантное место;
3. проводится собеседование кандидатов с руководством организации;
4. принимается окончательное решение о приеме сотрудника на вакантную должность;
5. оформляется трудовой договор;
6. сотрудников информируют о закрытии вакансии.

Внешний подбор кандидатов в анализируемой организации имеет ряд особенностей и осуществляется следующим образом:

1. собираются и анализируются анкеты и резюме;
2. проводится их конкурсный отбор;
3. с отобранными кандидатами проводится собеседование;
4. прошедшие собеседование кандидаты проходят тестирование;
5. кандидаты проверяются службой безопасности организации;
6. проводится личное собеседование с директором организации;
7. принимается решение о приеме или отказе кандидату;
8. оформляется трудовой договор.

Еще одним вариантом подбора кандидатов в организации является их поиск с использованием сети Интернет и СМИ: размещается объявление о вакантной должности на специальных Интернет-ресурсах или публикуются объявления в средствах массовой информации. Такой способ может служить как обычным информированием кандидатов, так и самостоятельным методом поиска потенциальных сотрудников.

Так как основную долю работников организации «Штыковские пруды» составляет обслуживающий персонал, то на подбор данной категории сотрудников делается большой упор. Основные требования к соискателям разделяются на две группы: личные качества, которые должны присутствовать в человеке изначально, и профессиональные навыки, которые можно развить в процессе рабочей деятельности. Каждой вакантной должности соответствуют различные профессиональные требования, которые, естественно, должны соблюдаться, но работодатель уделяет большое внимание и личным качествам, и относит к ним внутреннюю культуру человека, неконфликтность, чувство такта, оптимизм. А также стрессоустойчивость, коммуникабельность, умение расположить к себе, открытость, отзывчивость, способность работать в команде – эти свойства должны присутствовать у человека, желающего работать в парке семейного отдыха «Штыковские пруды». Дипломы и сертификаты приветствуются.

При принятии решения относительно отбора на вакантную административную должность в организации «Штыковские пруды» учитывается множество факторов, так как руководители в системе управления занимают центральное положение. И при увеличении сложности и совершенстве системы управления, растут и требования к руководителю.

Для кандидатов, желающих занять руководящие позиции в данной организации, выдвигаются следующие требования:

1. высокая профессиональная подготовка (опыт, высшее образование, высокая квалификация и т.д.);
2. соответствие личным и деловым требованиям организации;
3. умение организации командной работы (создание команды, воодушевление ее членов для достижения поставленных целей и т.д.);
4. кандидат должен уметь планировать, организовывать, делегировать и контролировать работу персонала;
5. кандидат должен стремиться к профессиональному и личностному росту, проявлять инициативу и интерес к работе, а также мотивировать к этому своих подчиненных.

Выполнение всех вышеперечисленных требований дает возможность формирования сильной и успешной команды. Таким образом, проведенный кадровый аудит показал, что данная компания является успешной и конкурентоспособной на рынке услуг и труда. Руководство базы отдыха не только пополняет портфель услуг для более качественного обслуживания гостей парка, но и следит за развитием своего персонала в целом и инвестирует в их развитие. А строгое соблюдение всех описанных правил и требований позволяет компании успешно развиваться уже в течение шести лет.

1. Дикусарова М.Ю. Управление профессиональной карьерой как способ повышения эффективности деятельности организации / М.Ю. Дикусарова, С.Ю. Маслова // Экономика, управление, финансы (II): материалы междунар. заоч. науч. конф. – Пермь: Меркурий. - 2012. – 204 с.

2. Кемпбел Д. Стратегический менеджмент / Д. Кемпбел, Дж. Стоунхаус, Б. Хьюстон // – М.: Проспект, 2010. С. – 230.

3. Меликьян Г.Г. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения / Р. П. Колосова, Г.Г. Меликьян // - М.: ТЕИС, 2008. С. – 458.

УДК 316.354:351/354

К вопросу о диагностике персонала кадровой компании «Nova Consulting»

Роевко Надежда Олеговна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: Nadezhda.RoenkoNR@vvsu.ru; тел.: +79147386749
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье рассмотрены теоретические подходы к проведению и классификации кадровой диагностики в организации. Выделены общие составляющие кадровой диагностики, и сформулированы перспективы ее развития. На примере кадровой организации проведена кадровая диагностика и дана оценка персоналу компании.

Ключевые слова и словосочетания: персонал, кадры, человеческие ресурсы, диагностика.

On the question of the diagnosis of personnel staffing company «Nova Consulting»

The article deals with the theoretical approaches to the diagnosis and classification of personnel in the organization, identifies common components of HR diagnostics, and formulates the prospects of its development. For example, personnel staffing organization conducted an assessment and diagnosis of personnel.

Keywords: *personnel, human resources, human resources, diagnostics.*

В современных условиях кадры организации являются гарантом достижения ее успеха в бизнесе. В современном деловом мире становится ясно, что от кадров зависит, насколько эффективно используются на предприятии средства производства и насколько успешно работает предприятие в целом. Следовательно, эффективность производства зависит от квалификации работников, их расстановки и использования, что влияет на объем и темпы прироста вырабатываемой продукции, использование материально-технических средств. То или иное использование кадров прямым образом связано с изменением показателя производительности труда. Рост этого показателя является важнейшим условием развития производительных сил страны и главным источником роста национального дохода. Но для того, чтобы алгоритмы выполнения миссии организации, достижения цели и факторы повышения производительности труда работали слаженно, необходим тщательный анализ и оценка персонала, то есть кадровая диагностика

Сегодня в литературе существует достаточное количество методов кадровой диагностики. Однако ни один из них не является универсальным и требует учета всех основных факторов и специфики деятельности организации, а также анализа морально-психологического состояния коллектива, что обуславливает актуальность темы [3]. Кадровая диагностика плотно переплетается с такими важными составляющими управления персоналом как аттестация, оценка, отбор (подбор, найм), выдвижение в резерв, то есть с тем, что связано с анализом движения и изменения профессиональных качеств (образования) человеческих ресурсов.

Сущность диагностики персонала заключается в:

- оценке соответствия кадрового потенциала организации, ее целям и стратегиям развития; диагностика причин возникновения проблем по вине персонала;
- оценке их важности и возможности развития;
- формулировании конкретных рекомендаций для руководства и службы управления персоналом по их устранению [1, с. 72].

Предметом кадровой диагностики персонала выступают личности, кадровые процессы, и так же являются практически все составляющие процесса управления персоналом. Диагностика персонала кадровой компании «Nova Consulting» (г. Владивосток) имеет двойное значение, это оценка человеческих ресурсов не только для компании, однако еще и анализ механизма и его эффективности при подборе и поиске кадров для других организаций, обращающихся за этой услугой к исследуемой организации.

Ориентируясь на потребности рынка и клиентов, кадровое агентство Nova Consulting с 2009 года предоставляет услуги поиска, привлечения и подбора персонала высшего и среднего звена, а также квалифицированных специалистов по различным направлениям деятельности, организации и проведения корпоративных тренингов, разработки системы мотивации сотрудников, бизнес консультирования и прочего [2]. Как видим, данные услуги подтверждают особую необходимость тщательной диагностики как своего персонала, так и того, на которого подают заявки потенциальные работодатели.

При рассмотрении последовательности кадровой диагностики не возможно полноценно изучить необходимые аспекты, связанные с образовательным, компетентностным и профессиональным уровнем персонала организации. Рассчитаем некоторые показатели деятельности и кадрового состава «Nova Consulting» за 2013-2014 гг. и представим их в таблице 1.

Таблица 1

Показатели кадровой диагностики «Nova Consulting» за 2013-2014 гг.

Показатель	Год		Отклонение	
	2013	2014	./-	%
Выручка от предоставления услуг, тыс. руб.	3659	3890	231	6,3
Количество принятых заявок от работодателей	286	303	17	5,9
из них выполнены с трудоустройством	266	262	-4	-1,5
Процент выполненных заявок, %	93	86	-7	-7,0
Чистая прибыль, тыс. руб.	165	253	88	53,6
Численность персонала	6	6	0	0,0
Из них с высшим образованием	4	4	0	0,0
Из них имеющих профильное образование	4	4	0	0,0

Их них с опытом работы в кадровой сфере более 5 лет	3	2	-1	-33,3
Структура по возрасту: до 40 лет	4	3	-1	-25,0
более 40 лет	2	3	1	50,0
Средняя заработная плата, тыс. руб.	17	19	2	11,8
Доля расходов на оплату труда в выручке, %	33,5	35,2	1,7	5,1
Выручка на 1 сотрудника, тыс. руб./чел.	610	649	39	6,3
Прибыль на 1 сотрудника, тыс. руб./чел.	27	42	15	53,6
Принято за год	2	1	-1	-50,0
Уволено на год	1	2	1	100,0
Коэффициент текучести кадров	0,17	0,33	0,17	100,0

Как видно из данных таблицы, кадровую диагностику целесообразно провести с использованием абсолютных и относительных показателей, связанных с результатами деятельности и структурой (динамикой) персонала весьма возможно.

Так, в «Nova Consulting» за 2014 г. деятельность организации по сравнению с 2013 г. можно считать более эффективной: чистая прибыль увеличилась на 88 тыс. руб. (на 53,6%), при чем на одного сотрудника этот показатель вырос на 15 тыс. руб. Однако, снизился процент выполненных заявок работодателей – на 7%, что связано отчасти с изменением структуры персонала (увольнил сотрудник с опытом работы более 5 лет) и повышением текучести кадров – на 0,17 ед.

Таким образом, кадровая диагностика «Nova Consulting» показала, что финансовые результаты предприятия могут напрямую зависеть не только от численности и объемов выполненных работ персоналом, но и его уровня опыта и профессионализма работников. На момент оценки персонал организации соответствует ее миссии и поставленным целям.

На наш взгляд, основными составляющими кадровой диагностики организации является:

- анализ динамики численности персонала;
- оценка структуры персонала (по возрасту, полу);
- анализ структуры персонала по образованию;
- изучение специального (дополнительного) и профильного образования;
- оценка стажа и опыта работы;
- исследование алгоритмов работы персонала в бизнес-процессах организации;
- прочие вопросы.

В качестве перспектив проведения кадровой диагностики стоит выделить:

- адаптация социологических методов для исследования слаженности работы персонала;
- развитие личностных качеств сотрудников.
- оценку влияния внешнего окружения на морально-психологическое состояние персонала;
- комплексную оценку потенциала людских ресурсов организации;
- разработку концепции корпоративной культуры организации.

Диагностика персонала показывает, насколько увеличилась или уменьшилась текучесть кадров, возможность проводить различные повышения квалификации у работников, выявить отклонения в организации, чтобы в дальнейшем решать проблемы, опираясь на предыдущий результат.

1. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия: учебное пособие / Маслова В.М. - М.: Юнити-Дана, 2012.-159 с.
2. Обзорная информация компании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.novavl.ru>
3. Пугачев В.П. Планирование персонала организации: учебное пособие / Пугачев В.П – М.: МГУ, 2011. – 253 с.

УДК 37.03

Тренинг «Карьерный менеджмент» как технология развития общекультурных компетенций

Романова Галина Сергеевна,
бакалавр 4 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток

E-mail: galinaromanowa28@mail.ru; тел.: +79147106194
ул. Державина, 59, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

С каждым годом тренинги становятся все более актуальным видом обучения персонала. Но готовят высококвалифицированный персонал в первую очередь высшие учебные заведения. Студентам на первых этапах обучения в университете необходимо ставить перед собой задачи не только будущего профессионального развития, но и развития себя как полноценной и гармоничной личности, способной адекватно оценивать свои сильные и слабые стороны, грамотно распределять ресурсы, выстраивать эффективную коммуникацию с целью достижения карьерных целей.

Ключевые слова и словосочетания: тренинг, карьерный менеджмент, общекультурные компетенции, анкетирование.

Career «Management training» as technology of development general cultural competence

Romanova Galina Sergeevna,
bachelor of 4th year, department of personnel management and labor law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Even though post secondary institutions are preparing high skilled professionals, staff skill development trainings are becoming more important. Students who are starting their first year of post secondary education have to set not only career related but also self development goals. Students have to think about becoming balanced and mature individuals, who are able to see their strengths and weaknesses, set priorities, and effectively communicate in professional environment.

Keywords: training, career management, general cultural competence, questionnaires.

Карьерный менеджмент – это целенаправленное и последовательное применение индивидуальных методик по профессиональному и личностному развитию в комплексе с услугами по поиску новых предложений по работе.

В наше время целью вузов стала не просто способность сформировать грамотных специалистов, но тех, кто обладает профессиональными и общекультурными компетенциями, характеризует себя, как личность, обладает практическим опытом. Сегодня важна свобода выбора своего дальнейшего пути каждым из нынешних студентов. Как говорят в своей статье Голенкова Л.А., Черняева В.В.: «Важнейшей стратегической задачей образовательных учреждений всех видов и уровней является формирование личности, способной самостоятельно принимать решения об особенностях своего профессионального становления и нести ответственность за последствия принимаемых решений» [2]. Здесь важной составляющей будет являться умение студентов гибко и динамично мыслить, использовать правильно свои навыки и умения.

Важно определить, насколько сами студенты имеют представление о важности данных аспектов. Задумываются ли они о будущем своей карьеры, и, главное, могут ли сейчас ставить и достигать собственных целей для того, чтобы в будущем уметь правильно планировать свой карьерный путь.

Необходимо отметить, что кроме профессиональных компетенций, студенты приобретают в вузе общекультурные, которые, по своей сути, являются базовыми. Под общекультурной компетентностью личности следует понимать совокупность знаний, навыков, элементов культурного опыта, позволяющих индивиду свободно ориентироваться в социальном и культурном окружении и оперировать его элементами.

Компетентность включает следующие аспекты:

- смысловой аспект - адекватное осмысление ситуации на основе имеющихся культурных образцов понимания, оценки такого рода ситуаций;
- проблемно-практический аспект – адекватность распознавания ситуации, постановки и эффективного выполнения целей, задач, норм в данной ситуации;
- коммуникативный аспект – адекватное общение с учетом соответствующих культурных образцов общения и взаимодействия.

Человек имеет общекультурную компетентность, если он способен к адекватному осмыслению, практическому решению и коммуникативному выражению ситуаций, выходящих за пределы его профессиональной сферы [5].

Таким образом, тренинг по карьерному менеджменту направлен на развитие не только профессиональных, но и общекультурных компетенций, которые помогут каждому студенту расти в личностном плане [4].

Чтобы определить актуальность проведения тренингов по карьерному менеджменту в университете, было проведено анкетирование среди студентов групп БУП-13-01 (управление персоналом), БГУ-12-02 (государственное и муниципальное управление), БМН-13-УП2 (менеджмент, управление малым бизнесом). Анкета, как инструмент для определения актуальности проведения тренингов, была разработана на основе «Анкеты самооценки для определения цели» по методу J.C.Crumbaugh [1]. Также за основу брались данные статьи, посвященной индикаторам для оценки компетенций [3].

Вопросы анкетирования направлены на выявление тех знаний и навыков в области целеполагания, которыми должны обладать студенты для построения в будущем карьеры, определения своего профессионального пути. Анкета включала в себя следующие вопросы: определение тех целей и желаний, которые сохранились

у студентов со школы или детства и видимые пути их достижения; определение того, на что чаще всего в своей жизни опираются студенты; описание аспектов, которые могут помешать достижению желаемого; определение компетенций, необходимых для построения успешной карьеры, а также тех из них, которые нуждаются в доработке и отработке; наконец, вопрос о том, есть ли те, на кого сами студенты могут равняться; существует ли у них та база, от которой можно отталкиваться при обучении.

Подводя общие итоги, нельзя не сказать о том, что, несмотря на важность успешного окончания университета в настоящее время для опрошенных, лишь малая часть из них ставит перед собой какие-либо более значимые цели. Характерно, что большая часть указывает на наличие определенной мечты, но далеко не все формулируют долгосрочные цели.

Для многих открытым вопросом остается развитие такого навыка как умение управлять своим временем (тайм-менеджмент). Для современного человека неумение организовать свое время является частой проблемой. Также можно отметить, что немалое количество общекультурных компетенций требуют у студентов серьезной доработки.

Делая вывод по результатам анкетирования, можно заключить, что проведение тренингов по карьерному менеджменту поможет студентам развить необходимые общекультурные компетенции. Наша задача - дать учащимся осознать важность их выбора уже сегодня, на момент обучения в университете, познакомить с теми методами, которые смогут приблизить их к осознанию и достижению соответствующей цели. Хотелось бы также отметить, что тренинги, посвященные карьерному менеджменту, помогут студентам справиться с теми сложностями, которые мешают им определить конкретные шаги на пути достижения целей, поставленных еще задолго до учебы в вузе.

Кроме того, необходимо отметить, что каждой в группе есть и те студенты, которые уже начинают смотреть в свое будущее, представляя его более ясно, те, кто ставят краткосрочные, но достаточно обоснованные и точные цели, но и те, кто не может определить для себя целей в принципе.

Со вторым заданием («За минуту описать пути достижения первой цели, указанной в предыдущем задании») справились все за исключением одного человека.

Тем не менее, далеко не у всех наблюдалась конкретизация путей достижения, немногие смогли дать четкую характеристику, минуя определённые этапы и правила постановки целей. Некоторые из опрошиваемых просто отмечали те моменты и те вещи, которые в принципе могут приблизить их самих к достижению поставленных целей. Хотя были и те, кто хорошо справились с заданием. Четыре студента смогли дать более развернутые и конкретизированные ответы.

Выполнение третьего задания нашего опросника, состоящего из семи вопросов, включающих как развернутые ответы, так и уже обозначенные, дало следующие результаты: у 16 человек из 17 опрошенных уже достаточно долгое количество времени (со школы, а возможно, и с самого детства) существуют определенные желания и цели. Весьма положительным является тот факт, что 12 из анкетированных видят пути достижения этих целей. Четыре человека видят, но не уверены в том, насколько сами смогут с этим справиться, и только один человек, к сожалению, не видит путей достижения желаемого.

Самыми популярными ответами на вопрос: «На что Вы чаще всего опираетесь в жизни?» стали: «Ваши умения и достижения» (9 ответов), а также «Сильные стороны Вашей личности» (6 ответов). Никто из опрошиваемых не выбрал ответ - «Благоприятное стечение обстоятельств».

Студенты группы БУП-14-01 считают, что на пути достижения целей им могут помешать следующие факторы: низкая самооценка, неуверенность в себе и своих действиях, лень, отсутствие средств, излишняя стеснительность, плохое состояние здоровья и иные неблагоприятные жизненные обстоятельства, отсутствие коммуникационных навыков, отсутствие нацеленности на результат, отсутствие желания к деятельности, упущенный момент. Также можно обратить внимание на то, что все 17 человек справились с данным заданием и дали ответы.

Для построения успешной карьеры, по мнению студентов, самыми необходимыми являются навыки: способность правильно организовывать свое время (16 ответов), способность находить общий язык с людьми (15 ответов), умение сотрудничать, преодолевать коллективные разногласия, достигать коллективных результатов (15 ответов). Хотелось бы отметить, что презентационные навыки отметили всего 6 студентов, хотя умение правильно и грамотно говорить, презентовать себя и свои идеи – это важное качество для любого успешного специалиста. Особенно, для специалиста в области управления персоналом.

На вопрос о том, какие из компетенций студентам, по их мнению, необходимо доработать (каким хотелось бы научиться), были получены следующие ответы: коммуникационные навыки, стрессоустойчивость, тайм-менеджмент, организаторские способности, презентационные навыки, творческое и нестандартное мышление, уверенность в себе, целеполагание, умение слушать, умение доводить начатое до конца, упорство, работа в команде, умение организовывать свое время и качественно и вовремя выполнять задачи.

С седьмым заданием («Перечислите тех людей, которые смогли найти свое призвание в жизни, реализовать свои цели») справились 10 студентов из опрошенных. Причем названы были как известные всем личности, такие как Стив Джобс, Марк Цукенберг, так родственники и знакомые студентов. 9 из 10 также дали объяснение своему выбору.

Таким образом, можно сделать вывод, что студенты группы БУП-14-01 вполне ясно видят свои цели, знают, чего им не хватает для их дальнейшей реализации и готовы над этим трудиться. Однако не все имеют

четкое представление о своих целях, некоторым не хватает определенных компетенций, поэтому тренинг по карьерного менеджмента может стать инструментом, который позволит развить необходимые компетенции.

После тренинга «Карьерный менеджмент» для студентов группы БУП-14-01 было проведено еще одно анкетирование, предполагающее получение обратной связи, а именно, важно было узнать, что в ходе проведения тренинга первокурсники вынесли для себя, какие компетенции удалось развить.

Для этого была разработана специальная анкета, в которой указаны 12 компетенций, входящих в Модель выпускника («Компетенции выпускника вуза как совокупный ожидаемый результат образования по завершении освоения ООП ВПО»), а именно: постановка целей и выбор путей ее достижения, способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения, готовность к кооперации с коллегами, стремление к личностному и профессиональному саморазвитию, умение расставлять приоритеты, способность учиться на собственном опыте и опыте других, умение критически оценивать личные достоинства и недостатки, управление временем, ответственность, коммуникативные навыки, творческие способности, уверенность. Данные компетенции в целом совпадают с компетенциями, которые перечислили студенты до тренинга. Одна из граф анкеты уделяла внимание уже приобретённым навыкам, другая тем, которые участникам удалось проработать.

Таким образом, после заполнения студентами анкеты, были получены следующие результаты: из приобретенных компетенций студентами на первом месте стоят «управление временем» (15 ответов) и «умение критически оценивать личные достоинства и недостатки» (10 ответов). Далее идут такие компетенции как «постановка целей и выбор путей ее достижения», «стремление к личностному и профессиональному саморазвитию», «умение расставлять приоритеты» (по 8 ответов).

В графе проработанных компетенций самой распространенной явилась компетенция «способность учиться на собственном опыте и опыте других» (16 ответов). Далее, «ответственность», «коммуникативные навыки» (по 14 ответов), а также «готовность к кооперации с коллегами» (13 ответов), «творческие способности» и «постановка целей и выбор путей ее достижения» (по 12 ответов). Данные ответы относятся к самым распространенным. Но в таблице из двух граф не затронутой не осталась ни одна из компетенций.

Таким образом, можно сделать вывод, что тренинг по карьерному менеджменту позволили участникам развить необходимые общекультурные компетенции.

1. Анкета самооценки для определения цели (По методу J.C. Crumbaugh) [Электронный ресурс] – 2012 - Режим доступа: <http://valiri.eu/anketa-samoostenki-dlya-opredeleniya-tseli/>
2. Голенкова Л.А. Специфика карьерных установок у студентов высших учебных заведений / Голенкова Л.А., Черняева В.В. // *Фундаментальные исследования* – 2013 - №6.
3. Индикаторы для оценки компетенций абитуриентом, HR-Portal [Электронный ресурс] – 2013 - Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/tool/indikatory-dlya-ocenki-kompetency?page=0>
4. Новгородов А.С. Общекультурные компетенции как основа успешного профессионального развития / А.С. Новгородов, А.В. Судоргина // Изд-во ВГУЭС / Интеллектуальный потенциал вузов – на развитие Дальневосточного региона России и стран АТР: Материалы XV международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. 24-25 апреля 2013 г. – 2013. – 403 с.
5. Формирование общекультурной компетентности обучающихся [Электронный ресурс] – 2014 - Режим доступа: <http://festival.1september.ru/articles/510859/>

УДК 316.354:351/354

Технологии высвобождения персонала в период кризиса: опыт торговой компании

Семиряжко Анастасия Евгеньевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: sae5@mail.ru; тел: 89149723333
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Для современной России вновь становится актуальной в связи со сложной экономической ситуацией проблема высвобождения персонала. Даже в условиях кризиса основной задачей для организации остается сохранение или повышение качества продукции при сокращении издержек. При грамотном использовании методов высвобождения персонала можно выполнить эту задачу, не навредив важным социальным и производственным аспектам.

Ключевые слова и словосочетания: кадровые процессы, высвобождение персонала, увольнение, аутплейсмент.

Technologies of staff's release at crisis time: experience of Trade Company

For modern Russia, the problem of releasing staff is becoming relevant in connection with the difficult economic situation once again. Even in times of crisis, the main task for the organization is maintaining or improving product quality while reducing costs. This task can perform with proper use of methods of releasing staff without harming important social and industrial aspects.

Keywords: *personnel recruitment processes, staff's release, dismissal, outplacement.*

Организации любых сфер деятельности и форм собственности вынуждены время от времени проводить мероприятия по высвобождению персонала. Сегодня в связи с экономической ситуацией в стране данная проблема вновь стала актуальной. В условиях кризиса основной задачей организаций становится снижение издержек при сохранении или повышении качества продукции и услуг. Как правило, для достижения этой цели организации в большинстве случаев используют такую кадровую технологию, как высвобождение персонала, которое позволяет уменьшить количество работников и снизить себестоимость производимой продукции (услуг).

Как показывает изучение публикаций Мироненко О.Н и Тонконог М.О, высвобождение персонала для зарубежных компаний является значимой функцией в управлении персоналом и подкреплено хорошо отработанным организационным механизмом ее реализации. Так, система специальных мероприятий, сопровождающих процесс высвобождения персонала, широко распространена в американских компаниях [1, с. 4].

В настоящее время отечественные организации также стали уделять этому аспекту больше внимания. Работодатели рассматривают высвобождение работников не только с производственной, но и социальной точек зрения. Однако специалисты кадровых служб, проводившие высвобождение работников отмечают, что в результате этого поставленные цели достигаются очень редко, а затраты высоки и не всегда оправданы. Именно поэтому технологией высвобождения персонала необходимо управлять.

Изучение теоретических источников по данной проблеме (Кибанов А.Я., Щур Д.Л.) показывает, что следует различать понятия «высвобождение» и «увольнение». Увольнение – прекращение трудового договора между работодателем и сотрудником. Высвобождение персонала – увольнение или отстранение от работы на длительный срок одного или большего числа работников по причинам экономического, структурного или технологического характера с целью уменьшения количества занятых, либо изменения их профессионально-квалификационного состава [3, с.4].

Планирование высвобождения персонала является частью системы кадрового планирования. Плановые и своевременные перемещения, переподготовка, прекращение приема на вакантные рабочие места, а также осуществление социально ориентированного отбора кандидатов на увольнение (в зависимости от возраста, стажа работы, семейного положения и количества детей, возможности получения работы на внешнем рынке труда и т.п.) позволяют регулировать внутриорганизационный рынок труда.

Планирование работы с увольняющимися работниками основывается на несложной классификации видов увольнений. Критерием классификации в данном случае выступает степень добровольности ухода работника из организации: по собственному желанию или по инициативе работодателя. Уход работника по собственному желанию (статья 77 пункт 3 ТК РФ) является относительно беспроblemным с точки зрения организации и в большинстве случаев рассматривается позитивно самим сотрудником. Его профессиональная деятельность и социальная среда либо не изменяются существенным образом, либо сотрудник практически готов к подобным изменениям. Поэтому необходимость поддержки со стороны работодателя чаще всего мала.

Увольнение по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) – обычно по причине сокращения персонала или закрытия организации – является непростой ситуацией для сотрудников и, как правило, переживается ими тяжело, потому что затрагивает все стороны жизнедеятельности – профессиональную, социальную, личностно-психологическую. Статус сотрудника находится в зоне риска, так как ему потенциально, причем на неопределенный срок, грозит безработица. Ввиду этого главной задачей служб управления персоналом при работе с увольняемыми сотрудниками является максимально возможное смягчение перехода в иную производственную, социальную, личностную ситуацию. На это направлена технология высвобождения как способ преодоления проблем, которые появляются при увольнении и имеют отношение не только к сотруднику, но и к организации.

Нами проведено изучение опыта реализации технологии высвобождения персонала в Группе Компаний «Дилан» на примере розничной сети. В качестве методов исследования использовалось наблюдение, изучение документов и интервью с руководителем и специалистами кадровых служб. Розничная сеть «Дилан-маркет» является передовой компанией в Дальсточном регионе, которая развивает такое направление как «Алкомаркет» (продажа алкогольных напитков по принципу супермаркета). На сегодняшний день сеть насчитывает более 50 торговых точек с численностью персонала около 500 человек. В условиях экономического кризиса и снижения спроса на продукцию руководством компании принято решение оптимизации численности и штата персонала.

В результате работы по расчету нормативов для каждой торговой точки выявлена минимальная средне-суточная выручка, а также уставлено среднее количество чеков, при котором в штатном расписании магазина не может быть штатной единицы товароведа. Под установленные критерии подходило всего 10 магазинов.

Кроме того, с целью автоматизации формирования заявок от торговых точек проведено объединение баз данных алкогольной продукции на основе единой классификации с дистрибьюторской компанией – основным поставщиком розничной сети «Дилан-маркет» (до внедрения данного процесса заявки создавались товароведами ежедневно вручную).

Таким образом, в связи с введением современных информационных технологий и оптимизацией рабочих процессов принято решение о высвобождении товароделов в количестве 10 штатных единиц и разработаны мероприятия, которые включали:

1. Перевод товароделов на другие вакансии во вновь открываемые торговые точки, перевод в действующие торговые точки в случае появления вакансий.
2. Переобучение высвобождаемого персонала в рамках участие компании в государственной программе по поддержке малого бизнеса.
3. Сокращение работников в соответствии со статьей 81 пункт 1 ТК РФ с соблюдением норм (предупреждение за 2 месяца, предложение вакансий и т.д.).
4. Прекращение трудового договора по соглашению сторон в соответствии со ст. 78 ТК РФ.

Основные функции по высвобождению выполняли специалисты службы управления персоналом, которые должны обладать соответствующими компетенциями.

Благодаря комплексному подходу и грамотному осуществлению высвобождения, практически удалось избежать тяжелых последствий для работников. С теми немногочисленными сотрудниками, которым было вручено уведомление о сокращении, в течение двух месяцев проводились мероприятия по аутплейсменту (аутплейсмент – комплекс мер, направленных на сглаживание негативных последствий увольнения сотрудников, включающий в себя психологическую поддержку и консультирование уволенных сотрудников, помощь им в дальнейшем трудоустройстве за счет средств бывшего работодателя [5, с.4]) которые включали в себя:

1. Предоставление информации в виде консультирования по рынку труда, анализ ситуации на рынке труда; мониторинг по вопросам Трудового законодательства; предоставления информации по кадровым агентствам, службам занятости, потенциальным компаниям работодателей.

2. Мероприятия по «продвижению» кандидата на рынке труда, а именно: составление рекомендательных писем, характеристик; обучение эффективным методам и приемам поиска работы и борьбы со стрессами; разработка и профессиональное составление резюме; демоверсии собеседований по приему на работу; тренинги телефонных коммуникаций.

3. Психологическую помощь по оценке личного профиля, определения трудового потенциала кандидата.

Система мероприятий по работе с высвобождаемыми сотрудниками осуществлялась службой кадровой политики при непосредственном участии директора по персоналу, а также менеджером розничной сети и выстраивалась на индивидуальной основе.

Комплекс проведенных мероприятий позволил организации минимизировать издержки, как в экономическом, так и социальном плане. Результаты анализа данного опыта показывают, что даже в условиях кризиса можно проводить высвобождение персонала без ущерба репутации организации как социально-ответственного работодателя, и решая при этом наиболее существенные социально-психологические проблемы работников.

1. Кибанов, А.Я. *Управление персоналом* в организации: учебник. / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2005. — 638 с.

2. Комарова, Т. А. Применение программы аутплейсмента при высвобождении персонала в организациях/ Комарова Т. А. // *Управленец*. -2013. -№5. – С. 40-45.

3. Масилова М.Г. Социальная ориентированность как составляющая управленческой компетентности руководителя / М.Г. Масилова, Н.Н. Богдан // *Управленец*. – 2014. – №3 (49). – С. 24-29.

4. МIRONENKO, О.Н. Высвобождение персонала: Нормативно- правовое регулирование (опыт зарубежных компаний) / О. МIRONENKO// *Труд за рубежом*. - 2007. -№3. – С. 98-113.

5. Тонконог, М. Уволить и... Трудоустроить! Зарубежный опыт аутплейсмента/ М. Тонконог// *Кадровик*. – 2013. - №12. – С. 187-191.

6. Щур, Д.Л. *Кадровые решения в кризисных условиях*/ Д. Л. Щур. - Финпресс, 2007. – 144 с.

УДК 65

Совершенствование политики управления персоналом в банке

Сипейко Александра Евгеньевна,
бакалавр 4 курса, кафедра экономики и менеджмента
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: sipeishna@gmail.com; тел.: +79638378665
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

На сегодняшний день актуальным вопросом для большинства банков становится жизнь и выживание в условиях экономического кризиса. Обострение ситуации, вызванное внешнеэкономическим положением страны, падением цен на энергоресурсы, экономических санкций привело к негативным последствиям банковской сферы бизнеса, поскольку банки составляют неотъемлемую часть современного денежного хозяйства и их деятельность связана с потребностями воспроизводства.

Ключевые слова и словосочетания: политика управления персоналом, кадровая политика, пути совершенствования, рекрутинговые агентства, кольцевая ротация

Improving human resources management policy in the Bank

Sipeiko Aleksandra Evgenevna,
bachelor of the 4th year, Department of Economics and Management
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Today, an important issue for most banks becomes life and survival during the economic crisis. The worsening situation caused by external economic situation of the country, the fall in energy prices, the economic sanctions led to the negative effects of banking business, as banks are an integral part of modern money economy and their work is related to the needs of reproduction.

Keywords: staff management policy, personnel policy, ways to improve, rekrutin-tractive Agency ring rotation.

Рынок банковских услуг на сегодняшний день представлен большим количеством конкурентов, общим рынком сбыта, сходными продуктами и услугами, правовыми основами и источниками финансирования. Потребители при выборе того или иного банка в значительной степени руководствуются качеством предоставления услуг, которое непосредственно зависит от персонала конкретного банка. Следовательно, персонал и организация его работы, то есть грамотно разработанная политика управления персоналом в банке являются решающими факторами в конкурентной борьбе.

Исследование в области политики управления персоналом было проведено на примере ПАО «Росбанк». Задача исследования заключалась в разработке наиболее актуальных путей совершенствования политики управления персоналом путем анализа существующей ПАО «Росбанк» политики. Обзор литературы показал, что по вопросу управления персоналом в банковских организациях на сегодняшний день достигнуто некоторое единство мнений.

Б. А. Волошапка дает следующее определение кадровой политики: это генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации [4].

В. И. Гавренкова даёт иное определение: политика управления персоналом – это система принципов и концептуальных подходов и методов по управлению персоналом, обеспечивающих успешное развитие компании и гармоничное сочетание интересов работников, акционеров, потребителей и государства [7]. Она считает, что данное понятие может трактоваться как в узком, так и в широком смысле.

Базарова Т. Ю. считает, что кадровая политика – это совокупность правил, норм и методов целей и представлений, которые определяют направление и содержание работы с персоналом [2]. Через кадровую политику осуществляется реализация целей и задач управления персоналом, поэтому её считают ядром системы управления персоналом. Кадровая политика формируется руководством организации, реализуется кадровой службой в процессе выполнения её работниками своих функций.

Обобщая все вышесказанное, можно сделать вывод о том, что политика управления персоналом, в том числе и в банках, это основное направление работы с персоналом, которое представляет собой систему принципов, методов, правил и норм, в соответствии с которыми ведет себя вся система в целом и по которым действуют люди, входящие в эту систему.

В рамках исследования был проведен анализ деятельности ПАО «Росбанк», по результатам которого были сделаны следующие выводы:

- Наблюдается общая тенденция роста активов банка;
- Наблюдается отрицательная тенденция показателя рентабельности продаж;
- Наблюдается отрицательная тенденция показателей рентабельности продуктов, услуг;
- Происходит снижение оборачиваемости собственного капитала.

Можно предположить, что указанные тенденции вызваны преобразованием параметров предоставляемых услуг и продуктов, происходящих в настоящее время: изменен пакет банковских услуг, возросли процентные ставки на кредитные продукты и одновременно ужесточились условия их выдачи, в то время как значительно (практически на 50%) уменьшились процентные ставки по вкладам, изменились условия тарифных пакетов банковских услуг. Все это неотъемлемо влияет на увеличение или в данном случае уменьшение потока пользователей услугами банка.

Также путем анализа существующей политики управления персоналом ПАО «Росбанк» было выявлено, что управление персоналом осуществляется на основе единых стандартов, принятых для банка в целом и закрепленных в таких нормативных локальных документах, как «Правила внутреннего распорядка ПАО «Росбанк»» и «Корпоративный кодекс». Основной задачей управления персоналом банка является осуществление эффективной политики деятельности компании в целом за счет развития основного потенциала – персонала.

В политике управления персоналом исследуемого банка был выявлен следующий недостаток – среди используемых источников отбора персонала банк активно прибегает к помощи как специализированных, так и к собственному сайту, к размещению объявлений в СМИ, взаимодействию с ВУЗами, но при этом банк не использует все возможные способы отбора персонала, а именно – услуги кадровых и рекрутинговых компаний. По итогам проведенного анализа деятельности ПАО «Росбанк» и выявленных недостатков предлагается внедрение новых методов набора и отбора персонала для ПАО «Росбанк», которые позволят минимизировать издержки, увеличить качество обслуживания и снизить текучесть кадров. Изменение политики в области отбора и набора персонала не только обеспечит эффективное функционирование банка, но и создаст основы будущего успеха.

Такие службы, как кадровые и рекрутинговые агентства, ведут отбор требуемых кандидатов на должности согласно предоставленным условиям и требованиям заказчика, таким как оклад, выполняемые функции, навыки, стаж, рекомендации от прошлых работодателей и т.д. Таким образом, менеджеры по персоналу могут избежать трудностей, связанных с поиском нового персонала. Агентство, получающее вознаграждение за отбор кадров, как правило, предоставляет гарантии на отобранных специалистов: в случае их преждевременного ухода из компании или несоответствия требуемой квалификации предоставляет новых работников бесплатно. Преимущество кадрового агентства можно отметить в том, что оно обладает доступом к ряду уже зарекомендовавших себя кандидатов.

Использование помощи кадровых или рекрутинговых агентств поможет снизить издержки на проведение этапа отбора кадров в банке, уменьшить текучесть кадров, даст возможность отделу по работе с кадрами уделить больше времени на обучение персонала и на его дальнейшее развитие и адаптацию, что положительно повлияет на развитие компетенций сотрудников и на качество их обслуживания клиентов банка.

На сегодняшний день выделилось одно из новых направлений для российской практики в области политики управления персоналом – ротация кадров. Ротация кадров представляет собой служебное перемещение персонала по рабочим местам, которые схожи по профессиональному уровню или, наоборот, направлены на изменение должностных обязанностей работника [6]. Главную цель ротации можно охарактеризовать как оптимизацию процесса расстановки кадров во всей компании для ее дальнейшего развития.

Рассматриваемый метод в банке может обеспечить такие положительные эффекты как:

- Повышение личного и профессионального уровня работников;
- Удовлетворённость работой;
- Повышение мотивации;
- Приобретение дополнительных навыков и умений;
- Обновление коллектива;
- Оптимальная расстановка кадров;
- Сокращение текучести кадров;
- Рост производительности труда;
- Повышение качества работы;
- Сокращение материальных затрат.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что применение такого метода, как ротация, способно обеспечить рост качественной составляющей, как для банка в целом, так и для сотрудника в отдельности.

ПАО «Росбанк» практикует горизонтальную ротацию кадров, которая заключается в перемещении сотрудника в другое подразделение с возможностью переподготовки (переквалификации). Здесь главными задачами, стоящими перед сотрудником, являются: освоение новых компетенций, ознакомление с новой специальностью, новыми или дополнительными обязанностями. Кроме того, если сотрудник по каким-то причинам меняет регион своего жительства, то он имеет возможность продолжать свою работу в «Росбанке» путем ротации на свободную должность в том регионе, куда он переезжает. Использование такого метода как горизонтальная ротация дает возможность банку сохранять обученный и квалифицированный персонал. Для устранения выявленных недостатков банку предлагается также использование кольцевой ротации как эффективного метода политики управления персоналом. Кольцевая ротация – это переход с одной должности на другую в определенный период времени с возвращением в итоге на исходную позицию [11].

При внедрении кольцевой ротации необходимо отметить ряд положительных эффектов:

1. Кольцевая ротация обеспечит улучшение работы тех подразделений банка, которые не достигают поставленных задач, чьи работники не справляются со своими обязанностями;
2. Обновление кадров. Возможность сотрудника узнать весь процесс работы, учитывая множество нюансов, благодаря работе в нескольких разных подразделениях банка принесет новые идеи, знания, свежую энергию борьбы за рост и достижения целей компании. Новички, стараясь закрепиться на новом месте, более инициативны и деятельны;
3. Кольцевая ротация позволит произвести некоторые сдвиги в уже устоявшейся корпоративной культуре и позволит организовать условия здоровой конкуренции;

4. Перестановка кадров позволит придать структуре кадров более гибкий, восприимчивый характер, поможет сотрудникам быть готовыми к изменениям;

5. Внутренний подбор кадров поможет в борьбе с поисками специалистов с помощью внешних источников. Постепенное и поочередное замещение сотрудниками определенной должности позволяет им осваивать дополнительную информацию, обучаться, а банк в это время занимает пустующее должностное место.

При внедрении системы кольцевой ротации выделяют ряд следующих возможных рисков [6]:

- Снижение эффективности работника на этапе адаптации;
- Нежелание новых коллег делиться опытом работы;
- Внутреннее сопротивление работника;
- Различия в оплате труда;
- Усложнение выполняемой работы;
- Психологические трудности.

Возникновения любых рисков можно избежать или снизить их до безопасного уровня, если на подготовительном этапе провести ряд следующих мероприятий:

- На подготовительном этапе при проведении кольцевой ротации необходимо определить потребности и цели перемещения, выбрать сотрудника из списка претендентов, определить схему его передвижения и провести инструктаж или собеседование.

- В период проведения основного этапа кольцевой ротации необходимо назначить наставника, провести ознакомления сотрудника с новой временной должностью, его обязанностями и с новыми коллегами. Кроме того, необходимо составить индивидуальный план, в рамках которого будет действовать сотрудник, и провести необходимое обучение, если работнику не хватает знаний или компетенций для вступления в новую должность.

- После проведения основного этапа и внедрения сотрудника на его новое временное место необходимо проводить контроллинг путем проведения тестирования, индивидуальных и групповых консультаций и тренингов, для того чтобы сотруднику было легче влиться в новый коллектив и справиться с новыми обязанностями.

- К концу того времени, в течении которого осуществляется ротация, необходимо провести оценку эффективности проделанной работы путем проведения итогового тестирования сотрудника, а так же оценкой проделанной работы наставником и самим работником.

- На заключительном этапе сотрудник возвращается на прежнее место работы. Проводится повторный контроллинг деятельности сотрудника, который участвовал в системе кольцевой ротации, формируются выводы по проведенной работе, составляются заключения.

Использование такого метода, как кольцевая ротация поможет трудовому коллективу избежать «профессионального выгорания», повысит мобильность, придаст активности и проявления инициативы сотрудников, поможет развить профессиональные и личностные компетенции. Для отдела по работе с персоналом данный метод даст возможность рационального и грамотного использования внутреннего потенциала сотрудников банка, кроме того поможет сократить текучесть кадров и построить обратную связь с сотрудниками.

1. Автоматизированное проектирование систему управления персоналом банков: справочник по управлению персоналом / З.А. Кучкаров, С.К. Шаляпина, В.В. Левенец. – М.: Управление персоналом, 2011.

2. Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л. Управление персоналом: учебник. М.: ЮНИТИ, 2009.

3. Бычкова А.В. Управление персоналом: учебное пособие. – Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2005.

4. Белошарпа Б.А., Загорий Г.В. Стратегическое управление: принципы и международная практика: учебник. – К.: Абсолют, 2008.

5. Варкулевич Т.В., Василенко М.Е. Система внутрихозяйственного контроля как инструмент повышения эффективности деятельности компании // Проблемы современной экономики. 2014. № 2 (50). С. 148-150.

6. Гавренкова В.И., Гудин Ю.Г. Управление персоналом: учебное пособие [Электронный ресурс] // Сайт цифровых учебно-методических материалов ВГУЭС. Режим доступа: http://abc.vvsu.ru/Books/upravlenie_pers.

7. Гаврилов А.А., Козанкова Т.Е., Устьян С.А. Исследования особенностей управления персоналом в банках [Электронный ресурс] // Общество: политика, экономика, право. 2014. № 2. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/issledovanie-osobennostey-upravleniya-personalom-v-bankah>.

8. Галенко В.П. Управление персоналом и эффективность предприятий: Учебное пособие. СПб.: СПбГУЭФ, 2005.

9. Иванцевич Дж.М., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом: Учебник. М.: Дело, 2006.

10. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. М.: ИНФРА-М, 2005.

11. Костина Е.Ф. Кадровый резерв, как элемент кадровой ротации [Электронный ресурс] // Справочник по управлению персоналом. 2009. № 3. – Режим доступа: <http://www.pro-personal.ru/journal/308/8090>.

12. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: учебно-практич.пособие. – М.: ЗАО Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2004.

13. Шеметова П.В. Управление персоналом предприятий: учебное пособие. – Новосибирск: НГАЭиУ, 2008.

Основные аспекты кадровой политики современной организации

Скурлатова Елена Викторовна,
бакалавр 4 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: e.skurlatova@mail.ru; тел.: 8-914-708-44-03
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье рассмотрено понятие кадровой политики; проанализированы цели, задачи, принципы и механизмы реализации кадровой политики современной российской организации; представлены основные характеристики кадровой политики.

Ключевые слова и словосочетания: кадровая политика.

The main aspects of personnel policy of the modern organization

Skurlatova Elena Viktorovna,
bachelor of the 4th year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article considers the concept of personnel policy; analyzed the goals, objectives, principles and mechanisms of realization of personnel policy of the modern Russian organizations; presents the main characteristics of the personnel policy

Keywords: personnel policy.

Устанавливая трудовые отношения в коллективе любого вида предприятия, работодатель должен помнить и исполнять статью 7 Конституции Российской Федерации, которая провозглашает:

1. Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

2. В Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развивается система социальных служб, устанавливаются государственные пенсии, пособия и иные гарантии социальной защиты [2].

Трудовые отношения охватывают широкий круг проблем, связанных с организацией трудового процесса: выбором оптимальной системы заработной платы, набором и подготовкой кадров, созданием отношений социального партнерства в коллективе. В условиях рыночной экономики один из решающих факторов эффективности и конкурентоспособности предприятия – обеспечение высокого качества кадрового потенциала. Суть же кадровой политики – работа с персоналом, соответствующая концепции развития организации [5]. Осуществляя работу с персоналом, организация, прежде всего, должна определить основные направления кадровой работы, представленные в виде генеральной идеи в области управления персоналом. Под такой идеей принято понимать кадровую политику. Не всегда кадровая политика четко обозначена и представлена в виде документа, тем не менее, независимо от степени выраженности на бумаге, она существует на каждом предприятии.

Школа управления персоналом Государственного университета управления определяет кадровую политику как генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного и высокопроизводительного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации [6]. Цель кадровой политики – обеспечение оптимального баланса процессов обновления и сохранения численного и качественного состава кадров в его развитии в соответствии с потребностями самой организации, требованиями действующего законодательства, состоянием рынка труда [4].

Объектами кадровой политики являются:

- планирование персонала;
- стиль, методы руководства;
- поддержание занятости (в том числе молодежи);
- стимулирование;
- организация обучения;
- решение социальных проблем;
- обмен информацией и прочие.

Основными функциями кадровой политики являются:

- определение общих требований к персоналу и расходам на него;
- обоснование методологических принципов работы с персоналом;
- информационная поддержка управления человеческими ресурсами;
- выработка позиций по отдельным направлениям работы с людьми (привлечение, перемещение, оценка, разрешение трудовых конфликтов, стимулирование, налаживание социального партнерства, адаптация, обучение, развитие, увольнение, и др.);
- контроль персонала.

При этом решаются следующие задачи:

- формирование системы управления человеческими ресурсами, его процедур и механизмов;
- формулирование концепции оплаты труда, материального и морального стимулирование работников;
- выработка общей концепции управления персоналом;
- определение основных требований к каждой категории персонала;
- своевременное обеспечение организации работниками заданного качества и в необходимом количестве, соответствующими её стратегическим задачам; реализация мер по ликвидации нехватки, избытка или иного несоответствия персонала потребностям фирмы в настоящий момент и в перспективе;
- организация рационального использования трудового потенциала;
- содействие наиболее полной реализации предусмотренных трудовым законодательством прав и обязанностей работников;
- выбор путей сохранения или высвобождения кадров, помощи в трудоустройстве при массовых увольнениях, стимулирования досрочного выхода на пенсию лиц, не соответствующих изменившимся требованиям и неспособных освоить новые направления и методы работы;
- развитие социального партнерства;
- обучение, переобучение, повышение квалификации;
- создание благоприятных условий труда и прочие.

Принципами осуществления кадровой политики являются:

- максимальное использование внутренних возможностей для формирования кадрового потенциала, способного решать текущие и перспективные задачи;
- мотивация каждого работника предприятия к профессиональному росту и развитию творческих способностей;
- создание условий для своевременного приобретения необходимой квалификации и повышения уровня квалификации;
- достижение максимальной взаимозаменяемости кадров;
- постоянное расширение сферы командной работы;
- социальная ответственность за каждого своего работника;
- справедливость (одинаковый подход ко всем, независимо от должности);
- учет трудового законодательства;
- последовательность;
- инновационность (постоянное обучение, творческий подход к делу);
- исключение дискриминации по возрастному, национальному, половому признакам. Можно сделать вывод, что основной принцип кадровой политики заключается в том, что одинаково необходимо достижение индивидуальных и организационных целей.

Механизм реализации кадровой политики представляет собой систему планов, норм и нормативов, организационных, административных, социальных, экономических и иных мероприятий, нацеленных на решение кадровых проблем и удовлетворения потребностей организации в персонале. Деятельность по реализации кадровой политики называется кадровой работой – это единый, взаимосвязанный комплекс мероприятий, осуществляемый кадровыми службами и включающий действия по достижению соответствия персонала стратегии и текущим задачам, решаемым организацией [3]. Немалую роль в успехе реализации кадровой политики играет способность организации выстраивать работу с персоналом основываясь на профессиональных стандартах [1].

Таким образом, наличие разработанной кадровой политики означает, что:

- определены подходы к наиболее важным элементам кадровой работы и их взаимосвязи;
- экономится время на принятие кадровых решений;
- снижается риск ошибочных решений, которые потенциально могут принимать отдельные работники;
- обеспечивается постоянство, стабильность подходов при проведении кадровой работы;
- осуществляется контроль над соблюдением трудового законодательства;
- облегчается процесс адаптации работников к условиям организации;
- обеспечивается поддержка принимаемых кадровых решений со стороны работников организации;
- распределение функций, полномочий и ответственности между сотрудниками производится на основании должностных инструкций и профессиональных стандартов.

1. Горшкова О.В. Профессиональные стандарты: практика разработки и внедрения в России/ О.В. Горшкова, Л.Ю. Фалько// Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2012. № 5 (18). С. 93-103.

2. Конституция РФ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: сайт <http://www.constitution.ru>
3. Пошерстник Н.В., Мейксин М.С. Кадры предприятия. – СПб.: Издат. дом «Герда», 2003. – 704 с.
4. Турчинов А.И. Актуальные проблемы кадровой политики и управления персоналом: материалы соц. Опроса/ А.И. Турчинов, К.О. Магомедов, Т.А. Кононенко. – М.: РАГС, 2009. – 212с.
5. Управление персоналом под ред. Базарова Т.Ю., Еремена Б.Л. – 2-е изд., перераб. и доп. – М: ЮНИТИ, 2002. —560 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: сайт <http://razum.ru/biz/menedgment/168341-durakova-ib-upravlenie-personalom.html>
6. Управление персоналом / Гавренкова В.И., Гудин Ю.Г., редактор: Раворотная Т.Э. Учебное пособие [Электронный ресурс]. – Режим доступа: abc.vvsu.ru.

УДК 316.354:351/354

Делегирование полномочий и регламентация как способы борьбы с «ловушкой основателей» по И. Адизесу

Слободян Екатерина Леонидовна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: i2i9295@gmail.com; тел.: +7-924-737-01-61;
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Чуйкова Елена Эдуардовна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
lelelka@mail.ru, тел.: +7914-656-59-82
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В статье рассматривается вопрос о делегировании полномочий и способы борьбы с «ловушкой основателей» по И. Адизесу. Проанализированы стадии жизненных циклов организации и причины ликвидации организаций на стадии роста. Предложены такие пути решения проблемы как делегирование полномочий и регламентация организационных процессов.

Ключевые слова: делегирование, «Ловушка основателя», жизненные циклы организации, регламентация.

Delegation of authority and regulation as ways of dealing with the «Trap of the founders» by I. Adizes

Slobodyan Ekaterina Leonidovna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Chuikova Elena Eduardovna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

The article discusses the issue of delegation of authority and ways of dealing with the «trap of the founders» by I. Adizes. Analyzed stages in the life cycles of the organization and the reasons for the elimination of organizations in the growth stage. Suggested ways to address problems such as delegation of authority and regulation of organizational processes.

Keywords: the delegation, «the Trap of the founder», the life cycles of organizations regulation.

Трудно не согласиться, что грамотная кооперация и распределение труда имеет важное значение для организации. От расстановки работников и выполняемых ими функций в определяется скорость и качество выполнения основных производственных процессов.

Современная литература в области управления человеческими ресурсами, а частности того, что касается лидерства и руководства, является неактуальной. Причиной этому являются различные требования, предъявляемые организации рынком, на разных жизненных этапах организации. Следовательно, нельзя утверждать,

что руководитель должен выполнять одни и те же функции на стадии «зарождения» и на стадии «зрелости». На рисунке 1 представлены стадии жизненных циклов организации и вероятные причины ликвидации организации. Одной из наиболее частых причин ликвидации российских организации на стадии роста, в частности в процессе перехода от стадии активной деятельности к стадии юности является «ловушка основателя» [1, с. 24].

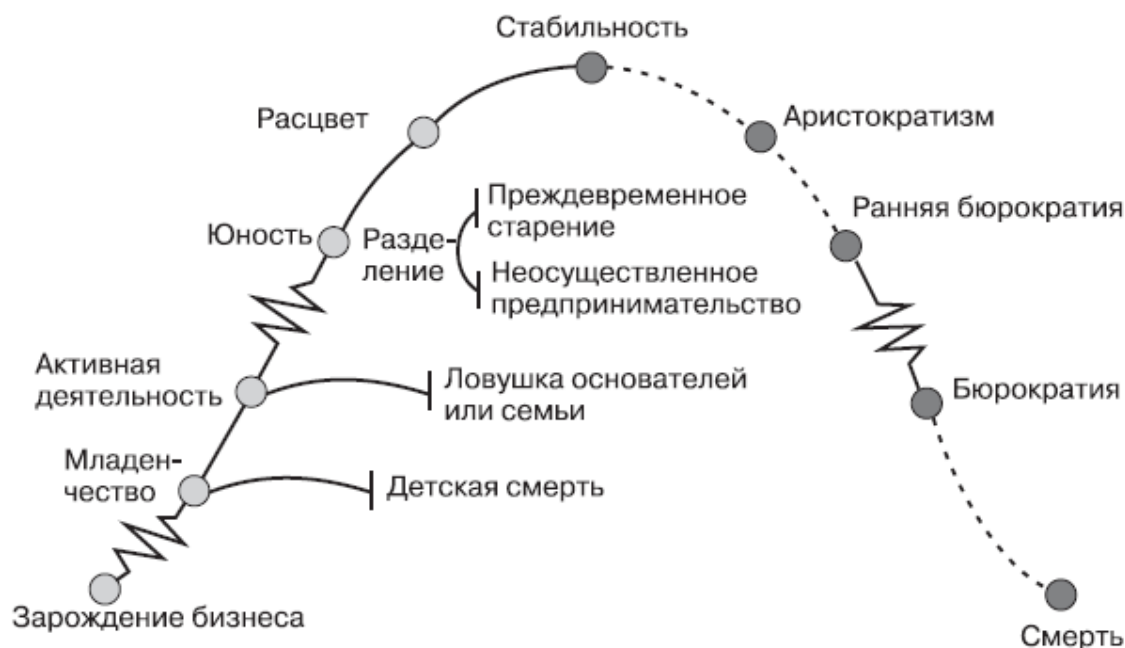


Рисунок 1 – Жизненные циклы организации

На стадии высокой активности продукция компании пользуется высокой популярностью и имеет высокую лояльность. Продажи стремительно растут вверх, что позволяет организации процветать. Успех рождает излишнюю уверенность и высокомерие руководителя. Бизнес приобретает необузданный аппетит к росту и наступает процесс сильной диверсификации. На данной стадии решения принимаются настолько быстро, а любые возможности роста используются настолько стремительно, что решения начинают приниматься поспешно, без особо точных расчетов и анализа. Компания берет на себя обязательства, которые не может выполнить с учетом имеющихся ресурсов.

На такой стадии развития организации внутренние процессы в компании настолько слабы, что учет затрат, доходов и движения денежных средств ведется грубо. На стадии высокой активности компания не всегда имеет точное понимание о реальной рентабельности собственного продукта. Функции еще целиком никак не закреплены за определенными людьми, задачи ставятся по привычке и могут конфликтовать с ранее установленными вопросами. Отсутствие конкретных целей и задач, высокая работоспособность вызывают возмущение у персонала компании. Новые сотрудники нанимаются с большой скоростью, однако обладают, как правило, скудным опытом и навыками.

В организации отсутствуют четко установленные процессы обмена информацией, принятия решений и контролирования. Инфраструктура компании превращается в картонный домик и развивается хаотично по мере появления новых задач и необходимости решения новых проблем. Итогом такой работы считается управленческий кризис, в котором компания значительно снижает свою результативность и может начать терять лояльных покупателей. Все члены организации желают одного – централизованного контроля, установления приоритетов, назначения ответственных и точной постановки задач.

На этапе стремительного подъема и активности компании возникает «ловушка основателя» (founder trap). Данный термин означает значительную зависимость компании от ее основателя, который замыкает на себе все процессы в организации, однако сам не в состоянии выделить время на анализ и решение всех задач. Основатель компании становится самым узким местом в организации.

Ловушка основателя возникает в трех случаях: если руководитель компании перестает удовлетворять требованиям организации и не обладает больше нужными навыками для управления крупным бизнесом; когда руководитель компании не делегирует часть функций сотрудникам; когда руководитель стремится разобраться во всех процессах и проектах компании. Очень часто ловушка основателя возникает в семейном бизнесе (family trap). В такой ситуации основные должности в компании занимают члены одной семьи, но они очень часто не имеют нужного опыта и компетенций для решения задач в соответствии с приоритетами своей должности [2, с.74].

Ошибки понимания задач руководителя

Естественные проблемы и ошибки	Аномальные проблемы и ошибки
Излишняя уверенность компании в успехе	Высокомерие от руководящих постов
Путаница в приоритетах, ответственности и функциях	Высокая приоритетность каждой задачи
Продажи приобретают более важный статус, чем прибыль	Преждевременный акцент на прибыльности
Недостаточный контроль за издержками, бюджетированием и анализом движения денежных средств	Отсутствие контроля за издержками, бюджетированием и анализом движения денежных средств
Низкая управленческая компетентность руководителя	Недостаток делегирования и дистанционное руководство
Несоответствие между количеством задач и объемом человеческих ресурсов	Отток ключевых людей компании
-	Слабый подбор, обучение и адаптация персонала

Путём решения задачи по устранению вероятности ликвидации организации по причине «ловушки основателя» является делегирование полномочий. Делегирование представляет собой процесс передачи руководителем части своих служебных функций подчиненным без активного вмешательства в их действия.

Принцип делегирования полномочий состоит в передаче руководителем части возложенных на него полномочий, прав и ответственности своим компетентным сотрудникам.

Классическое понятие делегирования полномочий включает в себя передачу таких видов работ как:

- рутинная работа;
- специализированная деятельность;
- частные и малозначимые вопросы;
- подготовительная работа [4, с. 6]

Все перечисленные виды работ способствуют сосредоточению руководителя на работе, связанной с принятием решений и носящей высокий уровень риска. Что приводит к тому, что полномочия этого лидера никто, кроме него, не имеет права и возможности решать. В организации появляется незаменимый сотрудник (в российских это часто основатель, который является лидером и руководителем). Без такого сотрудника организация несостоятельна и не сможет планировать в долгосрочной перспективе.

Следовательно, необходимо не концентрировать настолько важные функции, как работа со стратегическим развитием и корректировкой организации в соответствии со стратегией, в руках одного руководителя. Решение этой проблемы является делегирование полномочий в более широком понимании. А именно делегирование полномочий по работе с принятием рискованных для организации, работы со стратегической составляющей организации.

Процесс делегирования должен принять вид вовлечения в деятельность руководителей и заместителей руководителя организации. Немало важным аспектом является, что и привлекаемые заместители и руководители подразделений также не должны быть «незаменимыми» в организации. Необходимо разработать мероприятия по эффективной передаче полномочий, таковыми может быть выделенный один день, когда руководитель и его заместители должны собираться и решать один раз в неделю и тратить день на решение вопроса что делать дальше и как развиваться. С помощью такого простого мероприятия возможно:

- более легко разрабатывать стратегию и корректировать её;
- избавиться от «незаменимых» сотрудников;
- перейти в будущем новому этапу жизненного цикла организации;
- безболезненно переживать изменения в организации [3, с. 114].

Ещё одним способом борьбы с «ловушкой основателей» можно рассматривать регламентацию процессов управления организацией и системы управления персоналом [5].

При таком подходе, в котором весь функционал дифференцирован, закреплен за конкретными должностями, регламентирован во внутренних нормативных актах организации появляется возможность ухода от влияния «семейственности» и авторитаризма в более конструктивное русло деловых взаимоотношений, обязательств и ответственности.

1. Адизес И.К. Управление изменениями. Как эффективно управлять изменениями в обществе, бизнесе и личной жизни / И.К. Адизес; пер. с англ. в ред. The Adizes Institute Publications, ООО «Западное Агентство». — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. — 162с

2. Райченко А.В. Административный менеджмент: учебник / А.В. Райченко. — М.: ИНФРА-М, 2014—416с.

3. Ржевская М.С. Организация взаимодействия менеджмента и собственника: делегирование, ответственность и полномочия [Электронный ресурс] / М.С. Ржевская // Журнал «Наука и образование: хозяйство и

экономика; предпринимательство; право и управление». — 2014. — №3. — Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=21232706>.

4. Урбан М. Успех чужими руками. Эффективное делегирование полномочий оценка: учеб. пособие для студ. вузов / М.Урбан. – Альпина Паблишер, 2012. – 160 с.

5. Якимова З.В., Фисенко И.Д. Регламентация системы управления персоналом. Сборник докладов третьей межрегиональной научно-практической конференции «Управление персоналом: как привлечь, удерживать и мотивировать ценных сотрудников» 11-12 декабря 2012 г. – Великий Новгород: НГУ им. Ярослава Мудрого, 2012. С. 66-70. <http://www.in-nov.ru/doc/conf-pers-nov-2012.pdf>.

УДК 331.5

Региональный центр «Старт-Карьера»: помощь в трудоустройстве студентов

Фатьянова Маргарита Сергеевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: margarita_6244@mail.ru; тел.: +79143321585
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Носова Алёна Юрьевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток
E-mail: Alena.Nosova.94@mail.ru; тел.: +79841930492
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Важным вопросом в Российской системе образования на данный момент является - трудоустройство выпускников и то, насколько быстро они смогут найти хорошую, престижную работу. В каждом университете должен быть создан отдел, функционал которого связан с трудоустройством выпускников.

Ключевые слова и словосочетания: ВГУЭС, РЦ «Старт-Карьера», практико-интегрированное обучение, «Азбука успеха», дополнительное образование, трудоустройство, трудоустройство студентов.

Regional center «Start-Career»: help in employment of students

Fatyanova Margarita Sergeevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Nosova Alyona Yurevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Important question in the Russian education system at the moment is - employment of graduates and that, how fast they will be able to find good, prestigious work. At each university the department which functionality is connected with employment of graduates has to be created.

Keywords: VSUES, Regional Center «Start-Career», practice integrated training, «The alphabet of success», additional education, employment, employment of students.

Во ВГУЭС в 2005 году был создан отдел – «Старт-Карьера», целями которого являются:

- помощь выпускнику адаптироваться на рынке труда в современных социально-экономических условиях;
- поиск свободных вакансий для молодых специалистов;
- подготовка еженедельных обзоров вакансий предприятий для специалистов с высшим образованием и для прохождения практики;
- помощь студентам в составлении профессиональных резюме [2].

В 2013 году университет перешёл на новую модель подготовки молодых специалистов – практико-интегрированное обучения (ПИО). В рамках ПИО студенты на четвертом году обучения направляются на предприятия для закрепления теоретических знаний на практике, и при этом продолжают обучение. ПИО раз-

вивает у студентов широкий спектр компетенций, необходимых им в жизни и будущей профессиональной деятельности. Работа в проектах ПИО предполагает реализацию четко обозначенных целей и решение включенных в эти цели задач.

В реализации проектов ПИО очень важную роль играет дисциплина и ответственность: своевременное предоставление различного вида документов и отчетов, выполнение условий договоров, обязательств перед заказчиками, работодателями и т.д. Студенты получают хорошую возможность применения своих теоретических знаний на практике в регламентированном режиме, получая регулярно обратную связь об успешности прохождения всех этапов ПИО от опытных наставников. Такая модель подготовки бакалавров дает возможность студентам получить необходимый опыт по специальности, адаптацию и востребованность на рынке труда [3].

В настоящее время после обучения в университете у студентов возникают сложности с поиском работы. Составлять резюме – это целая наука. Не каждый знает, как правильно вести себя на собеседовании и не каждый ознакомлен с этикетом делового общения [1]. Обучить студентов и помочь им развить свои компетенции – есть задача РЦ «Старт-Карьеры».

Сотрудники РЦ «Старт-Карьера» организуют и проводят мероприятия, направленные на повышение конкурентоспособности выпускников на рынке труда. С 16 февраля 2015 года начались занятия по дополнительной программе «Азбука успеха», которые направлены на саморазвитие, умение презентовать себя [4].

Тренинги, проводимые для студентов, имеют следующие преимущества:

- Во-первых, это их полезность. На этих занятиях тренеры занимаются обучением студентов самым разнообразным умениям и навыкам. Лучшими тренерами считаются те, которые имеют собственный богатый опыт работы в коммерческих организациях и это является главным критерием в данном обучении.
- Во-вторых, это приспособленность этих занятий к реальной жизненной ситуации. Различные тренинги проводятся для того, чтобы донести до учеников навыки, которые пригодятся им для достижения успеха и улучшения их деловых качеств. То есть уже на тренингах начинается работа над реальными задачами, требующими незамедлительных решений.
- В-третьих, это удобство для участников семинаров. Занятия строятся таким образом, чтобы обсуждаемый материал хорошо усваивался и был понятен ученикам. Практическая часть во время занятий всегда доминирует над теоретической частью. В ходе занятий интенсивно применяются дискуссии и ролевые игры, а также применяются разнообразные наглядные пособия: презентации, диаграммы, карты и схемы [5].

«Азбука успеха» включает в себя ряд практических занятий направленных на расширение профессиональных знаний в области HR-менеджмента, а также получение необходимых навыков при поступлении на работу, таких как: адаптация новичка в компании, умение правильно составлять резюме, и умение показать себя на собеседовании у работодателя.

Сама программа разбита на четыре модуля: Адаптация новичка в компании, Как правильно подготовиться к собеседованию, Делопроизводство в компании, Этика и основы делового общения. Все занятия проходят в форме тренингов, деловых игр, интерактива. После каждого из модулей участник получает сертификат о его прохождении. Преподаватели: сотрудники РЦ «Старт-Карьера», специалисты в области документоведения, преподаватели кафедр ВГУЭС, профессионалы в области управления персоналом - представители компаний города Владивостока, сотрудники департаментов управления персоналом.

По окончании программы «Азбука успеха» мы провели устный анонимный опрос среди участников. По его итогам мы выделили наиболее популярные ответы респондентов:

1) Почему вы посчитали нужным принять участие в «Азбуке успеха»?

-Я решил принять участие в «Азбуке успеха», потому что данная программа охватывает большинство аспектов в моей специальности;

-Я посетила модуль «Как правильно подготовиться к собеседованию», для того что бы успешно трудоустроиться.

-Для меня было важным удостовериться в своей компетентности и заполнить некоторые пробелы в знаниях.

2) Какие курсы для вас были самыми интересными и полезными?

- Наиболее полезными курсами я посчитал для себя: Делопроизводство в компании, а так же Этика и основы делового общения. Это были самые интересные для меня модули.

-Мне понравились занятия по успешному собеседованию и адаптации. Теперь я знаю, как произвести хорошее впечатление на работодателя и стать своим в новом рабочем коллективе.

3) Хотели бы вы в будущем посещать подобные курсы от РЦ «Старт-Карьера»?

-Да, это было интересно, познавательно и в дальнейшем я обязательно буду участвовать в данных мероприятиях.

-Не все курсы были одинаково интересны, но я не прочь поучаствовать в других.

-Да, с удовольствием. Мне понравились ведущие тренингов, хотелось бы, что бы они и в дальнейшем проводили подобные мероприятия от РЦ «Старт-Карьера».

Анализируя ответы респондентов, мы выявили, что курсы, проводимые РЦ «Старт-Карьера», направлены на расширение знаний студентов и на усовершенствование навыков при работе в команде. Для большинства курсы сыграли положительную роль при устройстве на работу, для других это оказало помощь в улучшении своих знаний и навыков.

Мы также приняли участие в программе «Азбука успеха» и с уверенностью можем сказать, что данная программа не только поучительна, но и весьма интересна. Помимо этого мы отметили высокую профессиональность приглашенных преподавателей из различных организаций. Курсы проходили в свободное от учебы время специально подобранное под группу. Хотелось бы еще сказать о сравнительно невысокой цене, за такой большой объем знаний. Сотрудники РЦ «Старт-карьера», как и преподаватели, за все время проведения «Азбуки Успеха» были внимательны не только к студентам, но и к их мнению. У нас возник большой интерес к данным мероприятиям, и мы бы с удовольствием приняли участие в следующих дополнительных образовательных программах.

Подводя итоги можно констатировать следующее, что РЦ «Старт-карьера» оказывает неоспоримую помощь в обучении и трудоустройстве, как студентам, так и выпускникам. Принимает активное участие в профессиональной жизни студентов ВУЗа и всячески оказывает свою поддержку по различным вопросам. С каждым годом РЦ «Старт-карьера» развивается и внедряет новшества в обучающие программы университета. Более тысячи студентов за 2013-2014 успешно трудоустроены, большинство из которых работают в крупных организациях. Помощь выпускнику адаптироваться на рынке труда в современных социально-экономических условиях, поиск свободных вакансий для молодых специалистов, подготовка еженедельных обзоров вакансий предприятий для специалистов с высшим образованием и для прохождения практики, помощь студентам в составлении профессиональных резюме: вот их задача, с которой они справляются изо дня в день!

1. Могилёвкин Е.А. Современные технологии достижения карьерного успеха / Е.А. Могилёвкин, А.С. Новгородов // Управление развитием персонала. – 2009. - №4. – С. 312-322
2. О центре [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cpo.vvsu.ru/about>
3. Практико-интегрированное обучение [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cpo.vvsu.ru/pio>.
4. С 16 февраля начались занятия по программе «Азбука успеха» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://cpo.vvsu.ru/event/article/10780018/c_16_february_nachalis
5. Чем полезны бизнес тренинги? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.burokratam-net.ru/useful_advices/trenings.html

УДК 331.104.2

Обучение и сертификация как факторы карьерного роста специалистов по работе с клиентами

Чамбайшин Екатерина Михайловна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: chambayshin_em@dvfu.ru; тел.: +79143322774
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

Подорванова Анна Сергеевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: podorvanova/as@mail.ru; тел.: +79243264979
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

Бажин Александр Сергеевич,
преподаватель, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: bazhin.as@dvfu.ru; тел.: +79502849123
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

В статье проанализирована теоретическая основа обучения и сертификации специалистов по работе с клиентами. Рассмотрены основные тенденции процесса обучения и выявлены наиболее эффективные методы. Раскрыты актуальные стороны карьерного роста специалиста в взаимосвязи с обучением и сертификацией.

Ключевые слова: *специалист по работе с клиентами, обучение персонала, сертификация специалистов, карьера.*

Training and certification as factors of career professionals working with clients

Chambaishin Ekaterina Mihailovna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Podorvanova Anna Sergeevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Bazhin Aleksandr Sergeevich,
Lecturer, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

The article analyzes the theoretical basis of training and certification to work with clients. The main trends of the learning process and identify the most effective methods. Disclosed current side career specialist in conjunction with the training and certification.

Keywords: *expert on work with clients, staff training, certification specialists, career.*

В настоящее время высокий уровень востребованности получила специальность менеджера по работе с клиентами. В любом бизнесе, проекте или самой небольшой фирме – отношения между сотрудниками и партнерами считаются ключевой основой для поддержания компании на конкурентоспособном уровне [8].

В России профессия специалиста по работе с клиентами обрела успех сравнительно недавно, около 7-10 лет назад спрос на квалифицированных сотрудников данной сферы замечался преимущественно в европейских странах, либо в наиболее крупных компаниях страны. К ним относятся, например, Газпром, российские банковские организации и центры искусства (преимущественно, эстрадные отделения). Это объясняется потребностью в постоянном контакте между сотрудниками и клиентами, представителями компаний и деловыми партнерами, а также между несколькими компаниями при заключении контрактов.

Для грамотного ведения бизнеса и стабильной работы компании важно, чтобы специалист имел не только общее представление о должности, но и прошел предварительно полное обучение с обязательной практической стороны. Распространено мнение, что сотрудник по работе с клиентами не несет ответственности за регулярное повышение собственной квалификации и в целом – его работа заключается в простом общении с посетителями. По факту это является очень серьезным заблуждением, поскольку специалист по работе с клиентами, чаще всего, считается одним из наиболее важных сотрудников, гарантирующих стабильное существование компании и дальнейший экономический рост. Причины и доказательства данной теории, а также необходимость регулярного повышения квалификации и обязательного обучения специалиста, будут рассмотрены далее [5].

Если рассматривать вопрос обучения специалистов по работе с клиентами, то следует выделить несколько сфер деятельности, где без навыков работы с клиентами не обойтись, т.к. деятельность этих направлений полностью связана с работой с людьми.

Во-первых, это, конечно же, отделение гостиничного и торгового дела. В процессе обучения молодых специалистов готовят преимущественно работе с клиентской базой, что и является основной деятельностью специальности, так как основная задача звучит как – общение с клиентами, партнерами и т.д.

Во-вторых, это педагогическое образование с профилями немецкого, английского и французского языков. Возможно, данный факт вызывает удивление, но это возможно лишь в том случае, если не иметь представление о составляющей обучения молодых педагогов-переводчиков. Начинающих специалистов обучают не только одному из мировых языков, что автоматически делает его более востребованным сотрудником, но и передают им теоретическую базу и практические навыки по общению с любым человеческим контингентом. В целом, психология – важнейшая наука и своеобразная база, на которой стоит не только экономическая составляющая взаимоотношений между людьми, но и любой контакт в принципе.

В-третьих, безусловно, отделения управления персоналом и практически все экономические специальности [6]. Нельзя не отметить наиболее часто повторяющееся словосочетание в тексте данного доклада – «психологическая составляющая». Употребляется оно не случайно, а по вполне понятным причинам. Во-первых, работа с клиентами – это, прежде всего, общение с живыми людьми, обладающими своими индивидуальными особенностями, поэтому очень важно уметь расположить человека к себе, задать позитивный тон разговору. Во-вторых, специальность подразумевает абсолютный контроль, прежде всего, самого себя, потому что именно это является половиной успеха. Имеется в виду не насильственное удержание себя в эмоциональных рамках, а контроль языка жестов, тела, мимики или голоса. Это действительно очень важно, поскольку деловой партнер замечает не то, что говорит ему сотрудник, а воспринимает сигналы своего подсознания. Это элементарная биология и с этим все понятно [6,7].

Почему же так важно обучение специалиста по работе с клиентами? Почему важна сертификация? Как уже было сказано выше, образовательная программа дает наиболее полное представление о последующей работе, вырабатывает необходимые навыки и дает специалисту необходимые знания, которые самостоятельно получить попросту невозможно. Конечно, помимо обучения должен присутствовать и талант общения с людьми, но это скорее подвластно известной цитате Альберта Эйнштейна «Успех – это 99% адского труда и только 1% дара». Поэтому очень важно ставить высокие образовательные планки для получения максимальной эффективности в дальнейшем. Также, обучение не мало важно еще и по причине нежелания работодателей крупных и малых предприятий принимать соискателей без полноценного высшего образования [3].

Если говорить о сертификации, то следует уточнить, что это специализированный документ, подтверждающий полное соответствие специалиста стандартам, установленным государственной властью страны. Важен этот документ, прежде всего, в качестве подтверждения профессионализма, а также в качестве мотивации сотрудника и, как следствие, увеличения уровня эффективности компании в целом. Для получения сертификата соответствия большинство специалистов профессий обязаны пройти сертификационный тест, который является уникальным и индивидуальным для каждой отдельной специальности (частично). В процессе подготовки и тестирования уровень профессионализма сотрудника априори повышается, что автоматически поднимает сертификацию на уровень необходимого для компании, предоставляющей вакантное место сотруднику. Также, сертификация является весьма престижным документом не только для сотрудника в отдельности, но и для компании, а далее, как следствие, и для всей экономической составляющей страны, потому что именно квалифицированные специалисты способны вывести экономику страны на конкурентоспособный и высокий уровень [4].

Анализируя вышесказанное, следует отметить, что грамотный подход к обучению и последующей сертификации важен для любого специалиста, но для сотрудника по работе с клиентами это считается первичным, поскольку сама профессия требует не только ответственности, но и глубоких познаний не только в экономике, но и психологии, культуре, истории, нейролингвистического программирования. Образовательная программа специалиста по работе с клиентами выстроена таким образом, что позволяет будущим профессионалам свободно ориентироваться во многих аспектах любых других профессий и, конечно же, стать незаменимым сотрудником компании в последствии.

Рассмотрев наиболее важные стороны деятельности специалиста по работе с клиентами, напрашивается вывод о необходимости не только получения образования единой, но и регулярном повышении уровня профессионализма, подтверждении соответствия установленным стандартам и, конечно же, глубоком изучении изменений и новшеств в мировой экономике, позволяющей быть всегда на шаг впереди конкурентов, располагая к сотрудничеству наиболее значимых для компании партнеров.

Главной задачей специалиста по работе с клиентами считается, прежде всего, привлечение новых партнеров для сотрудничества, заключение важных для фирмы договоров и сохранение дружески-делового контакта с наиболее интересными для деятельности компании клиентами. Очень важно добиться не просто исполнения условий со стороны партнера, но и удовлетворить его потребности с целью продолжить взаимовыгодное сотрудничество. Трудной задачей для специалиста считается также и то, что необходимо построить отношения таким образом, чтобы клиент не считал себя инструментом для получения прибыли. Он должен чувствовать, что его интересы защищены и ценятся наравне с интересами компании. Все это входит в профессиональную деятельность специалиста по работе с клиентами [1,3].

Проведя анализ предложений трудоустройства для специалистов по работе с клиентами по г. Москве можно сделать следующий вывод. Если сравнивать предложенный уровень заработной платы сотрудников с высшим образованием и сертификатом соответствия, а также сотрудников с неоконченным высшим или с оконченными курсами профессиональной подготовки без сертификата соответствия: специалисты с высшим образованием и престижным документом соответствия начинают карьеру в Москве с со средним уровнем заработной платы, специалисты без профессионального образования, как правило, работают в незначительных фирмах, начиная с суммы на 40% ниже среднего уровня заработной платы, при этом дальнейшее повышение заработной платы возможно только при повышении квалификации сотрудника.

Поэтому очень важно подойти к вопросу обучения наиболее ответственно. Как показал опрос среди предпринимателей, рекомендуется пройти программу не одного, а двух и более высших образований для получение максимально возможного уровня теоретических и практических знаний. Уровень профессионализма сотрудника по работе с клиентами напрямую отражается на эффективности и росте компании, потому что именно он выстраивает отношения с клиентами и партнерами, благодаря которым и существует любая компания.

Кроме того, от эффективности и высокого роста развития любой компании увеличивается и общий экономический рост всей страны, поэтому очень важно регулярно подтверждать уровень и степень соответствия путем получения документа, именуемого сертификатом соответствия. Это не только благоприятно влияет на востребованность специалиста и его рейтинг среди конкурентов, но и будет способствовать повышению уровня организации, предоставляющей вакантное место, и, как следствие, увеличение заработной платы сотрудника [2, 9].

Следует помнить, что получение необходимых знаний самостоятельно – невозможно. Безусловно, самообразование – важнейшая нить любого специалиста, но существуют сугубо профессиональные аспекты, познание которых возможно либо в среде, занимающейся данной деятельностью, либо в высшем учебном заведении.

1. Арутюнов, В.В. Управление персоналом: учебное пособие / В.В. Арутюнов, И.В. Волынский. – Ростов-н/Д., 2009. – С. 438-446.
2. Бажин А.С. Карьера и профессиональные компетенции специалистов / А.С. Бажин // Высшее образование сегодня. 2007. № 9. С. 37-39.
3. Бажин А.С., Светайло Р.В., Овчинников А.С. Личностные компетенции персонала, обеспечивающие успешное карьерное продвижение / А.С. Бажин, Р.В. Светайло, А.С. Овчинников // Экономика и социум. 2014. № 4-1 (13). С. 574-577.
4. Баликоев В.З. Общая экономическая теория: учебник. – М.: Омега. — 5-е изд., 2010. — С. 644-673.
5. Дятлов, В.А. Управление персоналом: учебное пособие. – М.: ПРИОР, 2009. – С. 379-395.
6. Ждан, А.Н. Научные школы отечественной психологии: школа Е.И.Бойко // Психология: журнал Высшей школы экономики. – 2009. – 2009 №1ТОМ6. – С.78-82..
7. Могилевкин Е.А., Бажин А.С. Акмеология карьеры // Акмеология. 2007. № 3 (23). С. 69-72.
8. Салов А.И. Экономика. Конспект лекций / А. И. Салов. – СПб.: Юрайт. – С. 171-183.
9. Alchian A. Uncertainty, Evolution, and Economic Theory // Journal of Political Economy. – 2009. – Vol.58. no. 3 – С. 243-251.

УДК 364.14

Проблемы управления сферой труда и занятости в малых городах, на примере КГБУ «Центр занятости населения», г. Партизанск

Шалкина Светлана Эдуардовна,
специалист 5 курса, кафедры менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке, Россия. Находка
E-mail:shalkina2804@mail.ru; тел.: +79147193737
ул. Озерная 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692902

Формирование в социально-трудовой сфере происходит в России на фоне структурных преобразований, затрагивающих все сектора общественной жизни.

Серьезные изменения происходят в отраслевом распределении рабочей силы, мотивационной роли заработной платы в денежных доходах населения и выборе сферы деятельности, количественно-качественной дифференциации рабочих мест по условиям занятости, трудовой мобильности, профессионально-квалификационному уровню, взаимодействию органов государственного регулирования рынка с предприятиями-работодателями и теневым сектором занятости.

Ключевые слова и словосочетания: занятость, проблемы трудоустройства, безработица.

Problems of management of the sphere of work and employment in the small cities, on the example of RSBO «Job center of the Population», Partizansk

Shalkina Svetlana Eduardovna,
specialist of the 5th year, Department of management and economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

Formation in the social and labor sphere happens in Russia against the structural transformations affecting all sectors of public life. Serious changes happen in branch distribution of labor, a motivational role of a salary in the monetary income of the population and a choice of a field of activity, quantitative and high-quality differentiation of workplaces under the terms of employment, labor mobility, vocational level, interaction of bodies of state regulation of the market to the enterprises employers and shadow sector of employment.

Keywords: employment, employment problems, unemployment.

Вопрос государственной политики в сфере занятости ещё полностью не исследованы и год за годом не только обостряются, но и требуют новых подходов в решении. В базе общегосударственной организации занятости находится линия занятий и фондов занятости разных значений. В федеральном уровне – это Правительственный Фонд занятости народонаселения, в любом из субъектов Федерации есть региональные либо республиканские фонды и сферы занятости, а в мегаполисах и населенных пунктах, а еще в больших сельских пунктах есть районные службы занятости [1, с.9].

Структурные отделения федеральной сферы занятости подчиняются соответствующим вышестоящим органам и органам исполнительной власти. Функции, полномочия, обязанности работы занятости нацелены в проведение событий сообразно ее повышению. Аппараты работы занятости на бесплатной базе дают органам

общегосударственной статистики, налоговым органам и приобретают через них данные, требуемые ради исполнения собственных функций. Службы занятости имеют возможность требовать на бесплатной базе у организаций исполнительной власти, у компаний, учреждений, органов все данные, нужные ради исследования проектов занятости.

Органы сфер занятости в основании мониторингов финансового формирования с ролью нанимателей и агентов трудящихся хотят сделать проекты занятости, какие в последствие согласования ратифицируются резидентами определенных организаций правительства. Аппараты исполнительной и представительной власти совместно с услугами занятости осуществляют контроль и реализацию общепринятых проектов [2, с.34].

Федеральная и региональные сферы занятости населения, аккумулируя в фондах занятости немалую часть страховых платежей, обязаны с учетом сформировавшихся и ожидаемых характеристик занятости и отсутствия работы предопределять кризисные территории - республики, края, области и автономии, а в каждом из них - города и районы [2, с.35].

Федеральная служба занятости Российской Федерации применяет арифметический аспект и классифицирует ареалы согласно степени отсутствия работы в согласовании с последующими аспектами:

- далее посредственного значения по стране;
- в границах двойного превышения посредственного значения;
- более двукратного превышения.

В настоящее время стают важными задачи производительности целой организации общегосударственной работы занятости и потребности балла работы федерационной сферы занятости и нее территориальных организаций. Правомерность постановки данных задач обусловлена пока что и для того, что часть трудоустроенных службой занятости в совокупной численности незанятых людей, адресовавшихся согласно проблеме устройства на работу, в промежуточный период попала далее, чем вплоть до основания реформ. На нынешнем шаге нужное равновесие в рынке труда равно как компонент успешной занятости должно достигаться посредством сохранения существующих работников мест, что же подразумевает их высококачественное формирование [3, с.18].

Инструментом осуществлении общегосударственной политики занятости в абсолютно всех степенях управления представлены федеральная, территориальные и районные (муниципальные, областные) программы содействия занятости жителей. Контролируемый рынок труда подразумевает осуществление эластичной общегосударственной политики занятости, которая обязана быть ориентирована в формирование новой модификации занятости [4, с.7].

Основными стратегическими тенденциями работы государства согласно формированию новой модели занятости обязаны становиться:

- поддержание становлению многосекторного хозяйства, расширяющего масштабы занятости и способности подбора сотрудниками определенных типов занятости, соответствующих возможностям и интересам любого;
- направленное развитие правительственного раздела экономики, его предпринимательского и непредпринимательского секторов с целью сохранения работников областей;
- настоящая и повсеместная помощь малого и среднего предпринимательства;
- формирование и развитие городской имуществва;
- усовершенствование законодательства в области занятости;
- создание единой и областных проектов формирования и сохранения рабочих мест, подготовки координационных и нормативно-законных основ с целью их реализации;
- внедрение неизбежной общественной экспертизы абсолютно всех разрабатываемых проектов с целью оценки их воздействия в обстоятельства занятости и смягчения общественных трудностей регионов;
- усовершенствование взаимоотношений общественного партнерства за счет введения в договоры абсолютно всех степеней событий согласно формированию и хранению рабочих мест, способствование привыкания персонала к изменению их структуры и свойства, расширение практики общественных работ [5, с.38].

Каждый день в нашей стране десятки миллионов людей спешат на работу. Трудовая деятельность является для них источником благополучия. Но она же и источник профессиональных рисков – производственного травмирования или профессионального заболевания. В контексте сказанного и следуя теме статьи акцентируем своё внимание на исследовании данной проблематики относительно города Партизанск.

По состоянию на 1 января 2014 года согласно данным территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Приморскому краю в Партизанском районе зарегистрировано 589 организаций, в том числе 286 юридических лиц, из них 23 организации имеют численность работающих свыше 50 человек. 175 организаций относятся к микропредприятиям (с численностью работающих до 15 человек), что составляет 61% от общего количество организаций. Численность работающих в Партизанском районе всего достигает 6,5 тыс. человек.

В период реализации полномочий по государственному управлению охраной труда:

- фактическая численность специалистов по охране труда в организациях возросла на 19 процентов и на сегодняшний день составила 21 человек или 91,3% укомплектованности специалистов по охране труда освобожденных от других обязанностей от необходимого норматива;

- отмечается увеличение количества комиссий по охране труда в организациях на 84% по отношению к уровню 2014 года, на 01.04.2015 года их количество составило 38 или 6,5% от общего количества организаций;

- наблюдается рост организаций, в которых избраны уполномоченные лица по охране труда, к 2014 году на 43 единицы. На 01.01.2015 года их количество достигло 52, что составляет 8,8 % от общего количества организаций.

Из 286 юридических лиц, осуществляющих деятельность на территории Партизанского района, 18 предприятия сельского хозяйства, 2 – лесного хозяйства, 25 – обрабатывающего и перерабатывающего производств, 13 – предприятия строительства, 68 – организации оптовой и розничной торговли, 11 – предприятий транспорта и связи, 31 предприятие государственного управления и обеспечения военной безопасности, 35 учреждений образования, 6 учреждений здравоохранения, 10 предприятий, осуществляющих операции с недвижимым имуществом и 10 организаций – гостинично-ресторанной деятельности и прочие.

Эффективность функционирования системы управления охраной труда во многом зависит от взаимодействия и координации усилий всех, заинтересованных структур в решении проблем охраны труда и контроля реализаций нормативных правовых актов. Для этого постановлениями администрации муниципального района созданы Межведомственная комиссия по охране труда, Координационный совет специалистов по охране труда.

За истекшие 5 лет в связи с финансовой несостоятельностью прекращена деятельность 7 предприятий, что явилось причиной сокращения численности работающих с 2609 человек в 2013 г. до 2065 – в 2014 г. (т.е. на 20%). При этом число лиц, работающих в контакте с неблагоприятными производственными факторами, увеличилось на 28% (с 885 чел. – 2011 г. до 1226 в 2013 г.). количество женщин, работающих в контакте с профессиональными вредностями на 33%.

Ситуация на рынке труда, возникшая в результате финансового кризиса, вызвала увеличение потока граждан в 2015 г. по сравнению с 2014 г., обратившихся в органы службы занятости за содействием в трудоустройстве. В результате мер, предпринятых специалистами службы занятости, с начала года удалось снять с учета по различным причинам 8976 чел. Таким образом, статус безработного на конец отчетного года имели 15194 чел. Уровень безработицы, рассчитанный к численности трудоспособного населения, с начала года увеличился до 2%. Следует отметить, что вакансии от предприятий и организаций пользуются большим спросом, чем вакансии по общественным работам, в силу их ограниченного разнообразия и низкой заработной платы.

Таким образом, рынок труда города Партизанск в ближайшие годы сохранит свои основные характеристики:

- несбалансированность профессионально-квалификационных составов претендентов и образующихся вакансий;
- высокая монополизированность экономики, позволяющая работодателям диктовать условия занятости (в частности, уровень заработной платы), которые вынуждены принимать работники
- территориальное несоответствие спроса и предложения рабочей силы;
- проблемы с трудоустройством ряда социально-демографических групп, сохранение селективного подхода при приеме на работу в зависимости от пола, возраста, семейного положения, здоровья, наличия опыта работы.

Становится достаточно высокий, но с тенденцией к сокращению, спрос на технических специалистов для традиционных в области отраслей (угольной, химической)

- возрастет потребность в специалистах строительства, за счет развития ипотечного обслуживания населения;
- сохранится потребность в специалистах сферы деловых услуг, предоставляющих новые средства связи и коммуникаций, деловые, консалтинговые, финансовые и т.п. услуги;
- останется высокой потребность в кадрах для сферы услуг населению: в торговле, туристическом бизнесе, сфере досуга и развлечений;
- в результате реорганизации социальной сферы сохранится потребность в квалифицированных преподавателях, специалистах медицинского обслуживания, социальной защиты, психологической помощи и т.п.;
- продолжится промышленная добыча и переработка метана, будут необходимы специалисты газовой (бурильщики, геологи, монтажники).

Для выполнения социальных задач в области занятости населения города Партизанск необходим программный подход, обеспечивающий согласованные действия всех органов, имеющих отношения к их решению, а также консолидация финансовых средств по реализации программных мероприятий, наиболее рациональное использование этих средств.

1. Гимпельсон В., Горбачева Т., Липпольд Д.Т. Движение рабочей силы/В.Гимпельсон // Вопросы экономики. - 2012.- № 2.-С.9-15.
2. Глущенко Г. Государственная политика в области трудовой миграции/Г. Глущенко // Внешняя торговля. -2011.- № 1. -С.33-36.
3. Дадаев О. К проблеме внешней миграции/О. Дадаев // Человек и труд.- 2010. -№ 9.- С.18-19.
4. Дадашев А. Занятость населения и безработица в России: проблемы регулирования/А. Дадашев // Вопросы экономики. - 2011. - № 1.-С.5-12.

УДК 331.104.2

Особенности управления командой профессионалов, участвующих в разработке инновационного продукта

Шамраева Элина Андреевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: andreevna.l@mail.ru; тел.: +79147935064
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

Панина Алена Васильевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: leola95@yandex.ru; тел.: +79146962292
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

Бажин Александр Сергеевич,
преподаватель, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: bazhin.as@dvfu.ru; тел.: +79502849123
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

В статье рассмотрены особенности управления командой профессионалов для создания инновационного продукта, а также основные цели и задачи, которые должно ставить перед собой руководство при наборе такой команды. Для разрешения данных проблем предложены некоторые рекомендации, они существенно помогут упростить процесс по набору и обучению профессиональной команды.

Ключевые слова и словосочетания: команда, инновации, команда профессионалов, проект, инновационный продукт, результат.

Features of the management team of professionals involved in the development of innovative products

Shamraeva Elina Andreevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Panina Alena Vasilevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Bazhin Aleksandr Sergeevich,
Lecturer, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

The article describes the features of the management team of professionals to create innovative products, as well as the basic goals and tasks that must be put before a guide when typing this command. To solve these problems, we offered some recommendations are significantly help simplify the process of recruitment and training of a professional team.

Keywords: the team, innovation, professional team, a project, an innovative product that results.

Командой на предприятии является не просто какое-то количество людей, которые работают в одном предприятии, это прежде всего, группа единомышленников, единый организм, который гармонично работает и

руководствуется принципами:

- нацеленностью на результат – он должен быть общий и достигнут всей командой.
- взаимовыручка – все проблемы в команде общие, личной проблемы не бывает.
- коллективная ответственность – если в команде сотрудник нарушил что-либо, то ответственность за это нарушение несет вся команда.

Команду можно назвать организмом, который благополучно существует и результат появляется, если постоянно, ежедневно, упорно трудиться и верить в то, что деятельность ее оценят по достоинству. Менеджмент в инновационной команде на предприятии реализуется по двум главным путям:

- отбор персонала, уже зарекомендовавших себя как новаторов;
- обучение молодых сотрудников для организации инновационного рабочего духа.

Для создания инновационных продуктов лучше использовать способ завоевания рынка, а лучше создания нового. Термин инновационный продукт определяется как продукт, который способен удовлетворить не найденные до настоящего момента нужды клиентов. Подобный продукт формирует новые потребности у клиентов, таким образом формируется новый рынок [4]. Задачей руководства является обеспечение предприятия такими сотрудниками, которые обладают гибким конструктивным мышлением и творческим воображением, которое нацелено на развитие компании.

Сроки и существенная стоимость данного процесса, который включает в себя также и потребность в отвлечении внимания и времени на поиск, анкетирование и подбор персонала с требуемыми навыками. Данная проблема может встать перед руководителем при формировании команды профессионалов.

Можно выделить трудности при отборе специалистов, которые могут возникнуть в процессе управления командой профессионалов для создания инновационного продукта.

1. В современной России не существует базы подготовленных специалистов-профессионалов в сфере инновационного бизнеса.

2. По причине различных взглядов на процесс коммерциализации, технологии инициаторов проекта, выступающие, так же, совладельцами бизнеса, могут возникать трудности, а именно конфликты. В данном случае такие конфликты являются очень чувствительными для всех видов бизнеса, а для предприятия молодого, это может стать причиной закрытия [3].

При формировании лучшей команды профессионалов для создания инновационного продукта предлагаются следующие рекомендации. При отборе сотрудников на должности, которые требуют нестандартного подхода к работе, вместо классического собеседования лучше проводить деловые игры, которые были бы направлены на распознавание их инновационных возможностей [5]. На предприятии нужно наладить передачу опыта сотрудников с опытом в производстве молодым специалистам. Рекомендуется внедрять наставничество на рабочие места. Все новые сотрудники с самого первого дня работы должны ознакомиться с организацией, личным рабочим местом и коллегами. Нужно выбрать одного опытного сотрудника и назначить его ответственным лицом за ведение нового специалиста. Опытному сотруднику необходимо будет ввести нового в курс дела и ознакомить его с корпоративной и организационной культурой.

Новые сотрудники компании принимают участие в научных конференциях, инновационных форумах и выставках, заседаниях совета молодых специалистов, корпоративных мероприятиях. Должна осуществляться активная деятельность по их привлечению к инновационной работе путем подключения к участию в проектных командах разработчиков. Таким образом, уже с первого дня рабочей деятельности у молодого сотрудника создается представление о возможностях построения личной карьеры.

Для новых сотрудников необходимо разработать программу, которая будет включать:

- тренинг по формированию творческого мышления;
- интерактивный семинар-практикум по решению изобретательских задач;
- обучение разработке инновационной стратегии развития продуктовой линейки и инновационных продуктов.

Кроме обучения по программе руководство должно проводить активную деятельность по разработке творческих команд из сотрудников, которые способны решать инновационные задачи, и помимо этого внедрять систему поощрения активного творчества. Все это поможет создать эффективную команду профессионалов.

Существует подход для создания профессиональных команд, здесь профессионал-изобретатель (исследователь или инженер) разрабатывает новый продукт и становится лидером в команде профессионалов и непосредственно несет ответственность за разработку и внедрение любой новой продукции. В данном случае используется принцип гибкого сквозного управления инновациями, который основан на децентрализации внутрифирменного менеджмента [1,2].

Каждый управляющий должен быть глубоко индивидуальной личностью и выработать свой собственный стиль руководства. В условиях рынка авторитарный стиль исчерпывает свои возможности. Демократизм в управлении существенно повышает заинтересованность коллектива в конечном результате работы, мобилизует энергию людей, создает благоприятную психологическую атмосферу. Когда во главе коллектива стоит умный, тактичный человек, умеющий тонко разбираться в людях, доверять им, ценить их деловые качества и человеческие достоинства, то успех фирме обеспечен [6].

Для реализации идей нужно создать кросс-функциональные проектные команды и временные проектные группы, в которые на добровольной основе входят сотрудники разных подразделений. Создание кросс-

функциональных проектных команд – эффективное средство координации сложных проектов, позволяющее сотрудникам из разных подразделений компании (или даже из разных компаний) обмениваться информацией, вырабатывать новые идеи и решать проблемы. Кросс-функциональные проектные команды, в свою очередь, осуществляют взаимосвязанную и взаимозависимую деятельность. Такие группы сами отвечают за планирование и распределение задач между участниками, а также за осуществление коллективного контроля над их выполнением. Положение о временной проектной группе дано в приложении.

В своей работе руководители привыкли доверять профессионалам. Но проблема в том, что профессионал, уверенный в своей компетентности, не будет выдумывать что-то новое, а будет действовать по шаблону, что, естественно, не приведет к созданию инновационного продукта. В таком случае нужно несколько изменить подход к этому вопросу, а именно, доверить создание новинки не профессионалу, а увлеченному человеку. Конечно, профессионалы нужны, но в ведущих компаниях мира все же больше ценится креатив и инициативность, как двигатель постоянного развития.

Если опыт руководителя ценится выше, то неизбежно любая инициатива снизу приветствоваться не будет, потому что над ней будут смеяться обличенные властью в компании. И люди перестанут брать на себя дополнительные обязательства и проекты – в результате чего компания потеряет ценные и возможно революционные идеи. Поэтому иногда новаторов следует ценить выше, чем директорский «фонд». Уход новатора будет намного большей потерей для компании, чем уход директора, которого легче заменить.

Новаторам и увлеченным не так много надо, чтоб чувствовать себя комфортно в компании, и соответственно быть качественным генератором идей. Им нужно позволить принимать участие в совещаниях и иметь прямой контакт с высшим руководством.

Значительным условием осуществления проектов является выбор надежной базы прогнозирования, анализа новшества и привлечение к участию в проекте команды специалистов и профессионалов высокого класса заинтересованных в успехе проекта в целом. Именно организация и координация работы различных исполнителей для выполнения совместных работ определяет особые требования к задачам планирования и управления проектами. Представленный материал характеризует проект, как систему, которая складывается из взаимосвязанных частей и требует особых подходов к управлению [8].

Следовательно, для создания инновационного продукта требуется в первую очередь изменить существующую управленческую команду: поставить каждого, на место где он будет наиболее эффективен, создать команду новаторов, которые будут выступать, как генераторы новых идей и советуйтесь с ними в первую очередь, следовательно, нужно ценить не приближенность к руководству, а увлеченность сотрудника новой идеей. Необходимо объединить профессионализм одних и креативность других – получить, слаженно действующий результативный механизм, которым управлять не составит никакого труда [7].

При формировании лучшей команды профессионалов для создания инновационного продукта предлагаются следующие рекомендации:

- для управления сотрудником-профессионалом нужно учитывать его высокую потребность к свободе в рабочей деятельности;
- стиль руководства и организационная культура необходимо чтобы соответствовали уровню самоидентификации навыков;
- требуется вовремя выявлять у сотрудника его требования и с внимательностью данные запросы брать во внимание;
- сотрудник-профессионал нуждается в уважении на предприятии несколько как профессионал, но также и личность.

Также неплохо проводить дополнительные тренинги и предоставлять «волю мысли», чтобы сотрудник не боялся проявить себя, ведь возможно именно в самой безумной идее скрывается успех предприятия.

1. Бажин А.С., Светайло Р.В., Овчинников А.С. Исследование способности профессиональных команд к самообучению в зависимости от их ролевого состава / А.С. Бажин, Р.В. Светайло, А.С. Овчинников // Экономика и социум. 2014. № 4-1 (13). С. 571-574.

2. Вертакова, Ю. В., Симоненко, Е. С. Управление инновациями: теория и практика: учеб.пособие / Ю. В. Вертакова, Е. С. Симоненко. - М.: Эксмо, 2008. - 432 с.

3. Комаров, А. Формирование команды инновационного проекта.// «The Angel Investor», - 2009. - [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.allventure.ru/>

4. Неживых, И. Ю. Инновационный товар: способы создания Библиотека маркетолога, - 2011. - [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.marketing.spb.ru

5. Толпыкин, И. Формирование инновационной среды в компании. // Справочник по управлению персоналом, - 2012. - № 12. - [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.pro-personal.ru/>

6. Формирование команды профессионалов, - 2015. - [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.fairmanagement.ru/>

7. Черный, А. Генераторы идей. Иногда креативщиков следует ценить выше, чем директорский «фонд», - 2009. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ekomik.ru/>

8. Чернов, В.А. «Экономика и социум», - 2014. - № 2. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.iupr.ru

Социально-экономические основы управления профессиональной карьерой персонала организации

Шамраева Элина Андреевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: andreevna.l@mail.ru; тел.: +79147935064
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

Панина Алена Васильевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: leola95@yandex.ru; тел.: +79146962292
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

Бажин Александр Сергеевич,
преподаватель, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: bazhin.as@dvfu.ru; тел.: +79502849123
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

В статье рассмотрены трактовки экономической сущности понятия «карьера» с позиции широкого и узкого понимания данного феномена. Выделены критерии профессиональной карьеры через явления социальной адаптивности, успешности жизненного пути. Уточнено определение понятия «карьера» с учетом целевого, функционального, процессного и структурного подходов.

Ключевые слова: карьера, деловая карьера, социальная карьера, служебный рост, персонал, продвижение, карьерный процесс.

Socio-economic bases of management of professional career personnel of the organization

Shamraeva Elna Andreevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Panina Alena Vasilevna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Bazhin Aleksandr Sergeevich,
Lecturer, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

The article deals with the interpretation of the economic essence of the concept of "career" from a position of wide and narrow understanding of this phenomenon. The criteria of a professional career through the phenomenon of social adaptability, successful life path. It clarified the definition of "career" с considering the target, functional, process and structural approaches.

Keywords: *career, business career, social career, career development, personnel, promotion, career process.*

В условиях повышения роли человеческого фактора в развития производственных сил все большую актуальность приобретают вопросы управления деловой карьерой персонала. В нашей стране понятие деловой карьеры прочно входит в систему управления персоналом организации. В то же время в карьере персонала происходят постоянные изменения, возникают различные виды карьеры. Сами профессионалы могут не идентифи-

цировать эти изменения относительно всей своей профессиональной карьеры или отдельного ее вида (социальной или деловой).

Если человек не идентифицирует себя с определенным видом карьеры, не понимает сущности этого понятия, не оценивает ход карьерного процесса, не планирует собственного карьерного пути, то это совсем не способствует карьерному продвижению. Одной из причин отсутствия планомерного карьерного процесса является неопределенность относительно понятийно-категориального аппарата

Понятие «профессиональная карьера» является многогранным. Персонал, в целом, понимая его сущность, часто могут сформировать собственное суждение о желаемом развитии карьеры. Это объясняется тем, что они не осознают многообразие подходов к пониманию сущности профессиональной карьеры и необходимости их рационального сочетания и учета в собственном карьерном продвижении и росте.

Проведя анализ последних исследований по проблематике экономической сущности понятия «профессиональная карьера» можно сделать вывод, что несмотря на большой задел в области исследования профессиональной карьеры, существуют противоречия в определении сущности понятий «карьер», «деловая карьера» и «социальная карьера» и в выборе подхода к формулированию этих определений [1]. Понятие «карьер» в литературе определяется по-разному. С одной стороны, карьера – это субъективно осознанные собственные суждения работника о своем трудовом будущем, ожидаемые пути самовыражения и удовлетворения трудом. С другой, это планирование и организация руководством предприятия планомерного горизонтальной и вертикальной продвижения работника по системе должностей или рабочих мест. То есть, речь идет о рассмотрении карьеры с позиций предприятия и с позиций работника.

Однако среди большинства определений четко определить те, которые рассматривают карьеру только с позиций работников, или только с позиций предприятия практически невозможно. Поэтому определение профессиональной карьеры следует сгруппировать в зависимости от широты толкования, содержания и подхода к их формулировке. Карьера – постепенное продвижение личности в любой сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждений, связанных с деятельностью; продвижения вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение славы, обогащения. Эти определения имеют разный смысл и разную направленность. В некоторых определениях карьера отождествляется с деловой карьерой, поскольку учитывается только ее профессиональный аспект. Есть ученые, в понятие карьеры включают как профессиональную карьеру, так и карьеру домохозяек, жен, мужей, успешных людей, то есть социальную.

Слово «карьер» переводится с итальянского как «бег, жизненный путь, поприще». Перевод свидетельствует о целесообразности широкого трактовки понятия «карьер». Однако в литературе существует как широкое, так и узкая трактовка этого понятия. Узкая трактовка понятия «профессиональная карьера» приводит к ее пониманию как движения по служебной лестнице, а широкое не ограничивается только профессиональной сферой, а учитывает еще и социальные аспекты. Отечественные ученые поддерживают обычно узкое трактовки. Оно имеет право на существование. Однако, по нашему мнению, используя узкое трактовки, следует говорить о профессионально-деловой карьере. Зарубежные ученые выделяют понятие социальной карьеры. Поэтому, только широкое трактовка дает возможность говорить о профессиональной карьере в целом независимо от ее вида. Начиная с середины девяностых годов XX века в российских научных изданиях, посвященных проблемам психологии и управления персоналом появляется целый ряд определений карьеры, довольно разных по глубине и содержанию [3]. По содержанию определения карьеры достаточно разнообразны. Каждое из определений имеет право на существование, поскольку раскрывает различные аспекты карьерного продвижения.

Профессиональную карьеру можно описать как трехкомпонентную структуру: целевой компонент - цели, проекты, ориентации, задачи, попытки, мотивы, желания, потребности, стремления, ценности; процессуальный компонент - способы, стратегии, тактики, темпы, этапы, периоды, фазы; результативный компонент - достижение, изменение ролей и позиций, профессиональная компетентность и эффективность, профессиональное и должностной рост. Определение карьеры, по мнению авторов, охватывает все эти подходы и носит комплексный характер. Каждый из этих подходов имеет свои особенности, поэтому и определение сущности карьеры будут иметь разную направленность. Профессиональная карьера в широком понимании – процесс самореализации личности, ее потенциала и возможностей в трудовой деятельности, связанный с достижением высоких профессиональных результатов, успешным личностно-профессиональным развитием и должностным продвижением [2].

Профессионализм – комплексная характеристика субъекта труда. Показатели профессионализма: владение и следование профессиональным духовным ценностям; освоение профессиональных компетенций (знаний, способов, действий, технологий, техник, приемов и др.); достижение высоких профессиональных результатов в соответствии с эталонами профессии; обогащение опыта профессии оригинальным индивидуальным вкладом; развитие себя как личности средствами профессии; овладение несколькими специализациями внутри профессии; стремление и умение повысить социальный престиж профессии в обществе. Единого профиля профессионала нет, есть только сочетание указанных показателей в различных вариантах: выраженность одних сочетается с недоразвитостью других.

Профессионализм личности – это характеристика субъекта труда, предполагающая: высокий уровень развития профессионально важных и личностно-деловых качеств, адекватный уровень притязаний, а также мотивационную сферу и ценностные ориентации, направленные на прогрессивное развитие специалиста. Уровни профессионализма: допрофессионализм (на этапе адаптации к должности и работе в организации специалист

находится в роли «новичка», «дилетанта»); профессионализм (овладение профессией позволяет осуществить переход от работы по образцу к квалифицированному труду); суперпрофессионализм (этап расцвета профессиональных достижений, творчества, новаторства); послепрофессионализм (выход на пенсию, осуществление передачи опыта, переход к роли «наставника»). Отдельно выделяются также: псевдопрофессионализм (проявление высокой активности при отсутствии эффективности); относительный профессионализм (будучи профессионалом в своей сфере, человек относительно компетентен в вопросах из других сфер).

Организация имеет возможность поощрять стремление к профессиональной карьере работников через создание систем мотивации. Выделим основные подходы к их построению:

- теория иерархических стимулов («административный подход») предполагает формирование и закрепление у работников стремлений и намерений: занимать высокопоставленные должности; вести конкурентную борьбу за более высокие посты; настаивать на своих требованиях и обеспечивать выполнение своих распоряжений; выделиться на фоне подчиненных и руководителей того же уровня; к административной деятельности;
- теория профессиональных стимулов («компетентностный подход») определяет формирование стремлений: к приобретению возможно большого количества знаний; к признанию коллег в своей области; к выполнению работы с минимальным вмешательством руководства; к передаче своих знаний другим.

Оптимальным признается создание интеграционной мотивационной программы, предполагающей эффективное выполнение работы на всех уровнях иерархии.

Негативно влияют на карьерную мотивацию работников в организации следующие действия руководителя: публичная критика, задевающая достоинство человека; манипуляции (использование работника при сокрытии от него истинных целей); проявление равнодушия к мнениям и состояниям работника («плохое самочувствие не дает оснований для выполнения работы спустя рукава»); создание препятствий его личностному росту.

Карьера работника в данной организации может быть оценена по следующим показателям:

- «высшая точка карьеры» (самая высокая должность в организации);
- «длина карьеры» (число иерархических ступеней управления);
- «уровень позиции» (вероятность роста с учетом числа работников на каждом уровне);
- «потенциальная мобильность» (вероятность роста).

Проблема заключается в том, что штатная структура организации не всегда может удовлетворить карьерным притязаниям ее работников. Кроме того, с повышением работника в должности и его приближением к «вершине управленческой пирамиды» вероятность дальнейшего продвижения резко уменьшается, поскольку число должностей на каждом из уровней уменьшается при большом числе желающих их занять. Мотивационные программы в организации основаны на информировании персонала о перспективах, показателях и критериях должностного роста и нацелены на повышение мотивации работников и увеличение производительности труда. Основные виды программ развития карьеры персонала в организации основаны на «экстенсивном» (естественном способе повышения профессионализма в результате работы в должностях) и «интенсивном» (целевой подготовке к занятию должности) подходах.

Мотивация профессиональной карьеры человека определяется либо мотивами достижения (субъект осознает свое призвание, формулирует цели, ищет средства по их достижению, получает в итоге удовлетворение), либо избегания (в основе – давление, позитивная цель отсутствует, поведение – безрадостное и псевдопрофессиональное, отношение к профессии – циничное, с отвращением).

1. Бажин А.С. Карьера и профессиональные компетенции специалистов / А.С. Бажин // Высшее образование сегодня. – 2007. – № 9. – С. 37-39.

2. Бажин А.С., Светайло Р.В., Овчинников А.С. Личностные компетенции персонала, обеспечивающие успешное карьерное продвижение / А.С. Бажин, Р.В. Светайло, А.С. Овчинников // Экономика и социум. 2014. № 4-1 (13). С. 574-577.

3. Могилевкин Е.А., Бажин А.С. Акмеология карьеры / Е.А. Могилевкин, А.С. Бажин // Акмеология. 2007. № 3 (23). С. 69-72.

УДК 331.104.2

Подходы к построению эффективной системы внутрикорпоративных коммуникаций персонала

Шарипова Наталья Александровна,
бакалавр 1 курса, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия, Владивосток
E-mail: sharipova@students.dvfu.ru; тел.: +79243294960
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

Филаткина Ирина Дмитриевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и экономики труда

Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: filatkina_id@students.dvfu.ru; тел.: +79243294960
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

Бажин Александр Сергеевич,
преподаватель, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: bazhin.as@dvfu.ru; тел.: +79502849123
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

В статье рассмотрены вопросы построения эффективной системы внутрикорпоративных коммуникаций. Рассмотрена внутрикорпоративная система коммуникаций, её предназначение и строение, проанализированы методы оценки эффективности такой системы и выделены лучшие из них. Так же в работе выявлены факторы, мешающие построению внутрикорпоративной системы, и предложены методы их устранения.

Ключевые слова: *внутрикорпоративная система коммуникаций, система коммуникаций, коммуникационный процесс.*

Approaches to the construction of an effective system of internal communications staff

Sharipova Natalya Aleksandrovna,
bachelor of the 1st year, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Filatkina Irina Dmitrievna,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Bazhin Aleksandr Sergeevich,
Lecturer, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

The article discusses the construction of an effective system of internal communications. We consider the system of internal corporate communications, its purpose and structure are analyzed methods for assessing the effectiveness of the system and highlights the best of them. Just in the identified factors that impede the construction of intra-system and proposed ways to address them.

Keywords: *internal corporate communication system, communication system, the communication process.*

Каждый руководитель заинтересован в добросовестной работе сотрудников, в эффективном выполнении поручений персоналом. Для достижения таких результатов очень важна внутрикорпоративная система коммуникаций, так как ее роль состоит в обмене достоверной информацией своевременно, что необходимо для успешного осуществления рабочего процесса.

Для того, чтобы понять, что собой представляют внутрикорпоративные коммуникации, нужно для начала разобраться в понятии «коммуникация». «Коммуникация – это социально обусловленный процесс передачи и восприятия информации в условиях межличностного и массового общения по различным каналам с помощью разных коммуникативных средств» [1]. Следовательно, под внутрикорпоративными коммуникациями можно понимать передачу, восприятие информации и межличностное общение между сотрудниками во время рабочего процесса. Корпоративные коммуникации – это явление, существующее всегда, вне зависимости того, прикладываются ли усилия к их формированию или нет. Но если, усилия прикладываются правильно и с определенной целью, то это ведет к формированию эффективной команды, способной успешно достигать поставленных целей.

Строение внутрикорпоративной системы. Внутриорганизационные коммуникации принято классифицировать по нескольким признакам:

по подразделениям: горизонтальные (на одном уровне), вертикальные (на разных уровнях) и диагональные (между руководителями и работниками различных подразделений);

по уровням: нисходящие (от руководства к подчиненным) и восходящие (руководителями от подчиненных);

по используемым каналам общения: формальные (возникают в процессе взаимосвязи различных уровней и отделов) и неформальные (источники слухов) [2].

Оценка эффективности внутрикорпоративной системы. Чтобы создать эффективную внутреннюю коммуникацию, нужно знать на сколько успешно процесс коммуникации проходит у сотрудников сейчас. Это необходимо для того, чтобы выяснить, что стоит предпринять для улучшения коммуникации в данной группе.

Первый показатель успешной коммуникативной деятельности заключается в оценке качества предоставляемых данных по следующим критериям: релевантность, понятность, краткость, полнота, достоверность, своевременность, адресность, доступность. Вторым показателем эффективности внутри коммуникативной системы является удовлетворенность сотрудников организации тем, как обеспечиваются их информативные потребности. Из этого можно сделать вывод, что главными показателями эффективности внутрикорпоративной коммуникации являются два фактора: качество информационных потоков и удовлетворенность им сотрудников организации. Исследовать особенности коммуникации персонала организации можно при помощи следующего алгоритма.

Шаг 1: Оценка масштаба и культуры организации. В эту характеристику входят: численность персонала, однородность кадрового состава, политика в организации (в том числе и неформальная)

Шаг 2: Выяснить, последствия неэффективной коммуникации. Неэффективность коммуникации чаще всего проявляется в следующем: несогласованность действий, противоречивые указания начальства, напряженность в коллективе, разные методы работы сотрудников и подразделений, мешающие производительности друг друга. Если подобное наблюдается в системе коммуникаций организации то, стоит воспринимать каждое из этих проявлений как отдельную задачу, проблему, которая требует решения.

Шаг 3: Установить наличие каналов коммуникации. На этом этапе необходимо зафиксировать наличие каналов связи, существующих в данной организации (соборания, информативные доски, отчеты и т.д.). Кроме того, нужно выяснить на каком уровне происходит общение персонала: информирование, консультации или партнерство.

Шаг 4: Оценить имеющиеся каналы коммуникации. Наличие различных каналов общения между сотрудниками еще не говорит об их эффективности. Возможно, они существуют лишь формально и не выполняют своих функций. Поэтому стоит провести анализ каждого из них, при обнаружении неэффективности канала коммуникации, необходимо скорректировать форму подачи информации, передающуюся по данному каналу.

Шаг 5: Провести анализ «разрывов». На этом этапе необходимо выяснить удовлетворены ли уровни информативных потребностей работников. Отклонения и будут «разрывом», который нужно устранить, а также проанализировать, на каком этапе процесса общения происходит сбой [5].

После проведения этого исследования можно сделать выводы о слабых местах коммуникативной системы в организации и принимать соответствующие решения о ее совершенствовании.

Факторы, которые могут стать барьером в построении эффективной внутрикорпоративной системы. После того, как стали известны слабые места в коммуникации организации необходимо установить, какие проблемы и «барьеры» смогут помешать установлению успешной коммуникативной системы. Выявить коммуникационный барьер можно по следующим признакам: бездействие сотрудника в ответ на указания руководителя, осознанное бездействие, отсутствие мотивации и нежелание работать, вербальное и поведенческое противодействие. Когда адресатом информации является руководитель, то проблемы коммуникации чаще всего заключаются в следующем: игнорирование информации, поступающей от подчиненных, в результате чего предложения и вопросы сотрудников остаются без ответа, а также принятие неверных управленческих распоряжений по причине неправильного восприятия сведений «снизу». Это объясняется тем, что больше всего информация искажается в результате вертикально восходящих коммуникаций.

Наличие барьеров плохо сказывается на работе организации, и в итоге многие из целей остаются недостижимыми. Чтобы этого не произошло, и организация функционировала успешно, необходимо регулярно проводить проверку коммуникаций на наличие «барьеров» и своевременно их устранять. Психологические барьеры могут возникнуть в результате отрицательного отношения того, кому предназначается информация к тому, от кого она исходит, каналу передачи и способу коммуникации. В целом, психологический барьер является своеобразной защитой от нежелательной информации. Такой барьер может быть и причиной, и следствием набирающего обороты конфликта в организации. Социальные барьеры чаще всего возникают по причине принадлежности сторон к разным социальным группам. Культурные барьеры связаны с принадлежностью работников к разным национальным группам. Языковые барьеры могут встретиться в международных организациях [4].

Методы построения эффективной внутрикорпоративной коммуникативной системы. После определения основных слабых мест и возможных или уже существующих трудностей, можно приступить к разработке или выбору подходящего метода построения совершенной внутрикорпоративной коммуникативной системы организации. Ниже будет представлен один из методов построения такой системы, который, на мой взгляд, является одним из самых действенных и основательных.

Привлечение как можно больше лидеров-единомышленников. Для того чтобы найти людей, способных повести за собой толпу, а также сотрудников, заинтересованных в развитии компании, мыслящих в том же русле, что и руководство, необходимо проводить социологические вопросы и исследования. После вычисления данного рода работников, нужно привлечь их, показав, что они способны изменить систему, если будут в этом

заинтересованы. Но коммуникативная система постоянно требует «подпитки». Необходимо постоянно привлекать «завербованных» сотрудников к участию в различных тренингах, проектах по продвижению изменений в коммуникационной системе. Неформальные лидеры в рабочем коллективе поведут за собой остальных сотрудников, чем привлекут большинство персонала к участию. Необходимо дать неформальным лидерам установку на сближение сотрудников, доказать необходимость и полезность развития коммуникации внутри группы работников.

Распределение информативных ролей между сотрудниками. Такой проект, имеющий реальную силу и закрепляющийся в документе, должен быть создан при непосредственном участии персонала. Благодаря этому проекту работники смогут распределить свои обязанности наиболее удобным способом, а руководитель сможет внедрить какие-нибудь нововведения, касающиеся коммуникационной системы. Создание данного проекта сплотит и улучшит внутрикорпоративную коммуникацию.

Исправление старых ошибок. Не стоит забывать о коммуникационных барьерах и слабых коммуникационных каналах. Если они исходят от руководства, то стоит прислушиваться и относиться мягче к работающим в организации, чтобы наладить контакт. Если работники будут услышаны, а их требования и предложения учтены, то это облегчит решения проблем со вторым типом «барьеров». Если сотрудник не выполняет указания или выполняет не так как нужно, то проблему можно найти в слабых или отсутствующих каналах коммуникационной связи. Нужно разобраться, каким образом информация доходит до работника, напрямую или ненадежными посредниками и не полностью. Если все коммуникационные каналы налажены и «починены», а проблема остаётся, значит нужно понять, почему работник отказывается работать или выполняет свою работу плохо и как можно быстрее решить эту проблему[5].

Сплочение коллектива. Для эффективной коммуникационной системы так же важно, чтобы сотрудники (хотя бы в одном отделе) были знакомы, могли обращаться друг к другу с помощью. Для этого нужно проводить тренинги по сплочению коллектива, а также создавать соответствующую атмосферу для этого.

Постоянный контроль. Это не значит, что за сотрудниками нужно будет постоянно следить. Это означает, что после проведения всего вышеперечисленного нужно будет постоянно проводить социальные опросы, выяснять, как обстоят дела в коллективе, работают ли коммуникационные каналы, как передаётся информация между работниками.

Нововведения. Необходимо отслеживать новинки и инновации в сфере внутренних коммуникаций в организации. Это поможет идти в ногу со временем и сотрудниками, облегчать некоторые способы передачи информации, а значит и повышать уровень развития коммуникационной системы, что увеличивает продуктивность производительности.

Построение идеальной и эффективной системы внутренней коммуникации процесс трудный и долгий, но она способствует повышению продуктивности персонала, а, следовательно, и всей организации. Ведь если работник доволен климатом внутри предприятия, он заинтересован в его развитии и процветании.

1. Бориснев С.В. Социология коммуникации: учеб. пособие для студентов вузов / С. В. Бориснев. – М., ЮНИТИ-ДАНА, 2003. – 270 с.

2. Лиходеев К.М. Система коммуникаций в организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.marketing.spb.ru/>

3. Манакова А. Внутрикорпоративные коммуникации: правила эффективности/А. Манакова // Справочник по управлению персоналом, 2013, № 11. - С.114-116.

4. Никифорова Л.Х. Устранение коммуникативных барьеров внутри организации //Л.Х.Никифорова// Справочник по управлению персоналом. -2009.-№10.- С. 45-49.

5. Хлынина М.В. Внутрикорпоративные коммуникации: проверка на прочность / М.В. Хлынина // Справочник по управлению персоналом, 2011, № 11. - С.67-72.

УДК 316.354:351/354

Оптимизация процедуры аттестации педагогических работников

Шилина Анастасия Романовна,
бакалавр 4 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия, Владивосток

Е-mail: ms.manupa.ru@mail.ru; тел.: +79084471603
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

Ежегодно работодатели сталкиваются с профессиональной неграмотностью своих подчинённых, в процессе проведения аттестации работников на соответствие занимаемой должности. Подготовка квалифицированных специалистов одна из важных задач руководства организации. Ее ключевым компонентом

должна стать оптимизация процедуры аттестации работников, которая повлечет росту высококлассного кадрового потенциала.

Ключевые слова и словосочетания: аттестация, педагогические работники, профессиональная компетентность.

Optimization of certification of teachers

Shilina Anastasiya Romanovna,
bachelor of the 4th year, Department of Personnel Management and Labor Law
Vladivostok State University of Economics and Service
Russia. Vladivostok

Each year, employers are faced with professional literacy of their subordinates, in the process of certification of employees for compliance office. Training of qualified specialists is one of the important tasks of the organization's leadership. It should be a key component of the optimization procedure of certification of employees, which will result in the growth of high quality human resources.

Keywords: certification, teaching staff, professional competence.

В современной России большую роль занимает личностный ресурс, а именно интеллектуальный. Для развития данного ресурса необходимо: познавать что-то новое (обучение, чтение книг), приобретать опыт. Опыт – единство знаний, умений, навыков, компетенции. От профессиональной компетентности зависит успех работы организации.

Согласно словарю [1] Ефремова Т.Ф., аттестация – это определение уровня квалификации кого-либо, установление соответствия чьей-либо квалификации занимаемой им должности. Одни справляются, подтверждают свою профессиональную компетентность и продолжают трудовую деятельность, другим приходится подыскивать новое место работы. В случае сокращения численности или штата работников в организации, работодатель отдает предпочтение более квалифицированному специалисту. Во многих случаях успех аттестации работника зависит от работодателя. Деловые переговоры, семинары, тренинги, курсы повышения квалификации, командировки способствуют квалификационному росту сотрудника.

От профессионального уровня преподавателя зависит подготовка будущего специалиста. Поэтому, не мало важную роль занимает аттестация педагогических работников, которая осуществляется, на основании приказа от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» один раз в пять лет. Аттестация проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников (за исключением педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава) в целях установления квалификационной категории [2]. Кроме того, необходимо отметить, что образовательный потенциал педагогического персонала играет одну из ключевых ролей в прохождении аккредитации, лицензировании образовательной деятельности и напрямую соотносится гарантиями качества образования [3].

Для успешного прохождения аттестации, педагогические работники регулярно повышают свою квалификацию: курсы повышения квалификации, семинары и тренинги, обмен опытом как внутри учебного заведения, так и за рубежом.

В настоящее время на рынке услуг представлен большой выбор организаций, предлагающие платные услуги образовательного характера, а именно повышение квалификации и переподготовки специалистов в очной и дистанционной форме обучения.

Очные курсы повышения квалификации работников образования имеют ряд преимуществ:

— непосредственное общение с преподавателями на занятиях в максимальном объеме (помогает приобрести более глубокие знания);

— общение с другими слушателями курса, обмен опытом;

— детальное изучение, повтор и закрепление пройденного материала.

К недостаткам очного обучения следует отнести:

— материальные затраты как работодателя (отрыв от учебного процесса, командировочные расходы), так и работника;

— не удобный плотный график обучения;

— преобладание теоретической части над практической;

— нет учета возраста преподавателя (преподавателям пожилого возраста режим обучения не всегда подходит).

Дистанционная форма обучения, имеет свои преимущества перед традиционными формами обучения:

— уменьшение материальных затрат;

— гибкий график, что позволяет повысить квалификацию без отрыва от работы;

— прохождение программы в индивидуальном темпе;

— работа с учебным материалом, выполнение заданий дома в удобном режиме.

Предположительно, для работодателя и работника образования данный вид обучения наиболее оптимален, но, к сожалению, дистанционная форма обучения имеет серьезные недостатки, которые влияют на уровень квалификации работника образования:

— отсутствие «живого» общения с преподавателем и другими слушателями (не правильное восприятие информации);

— отсутствие практики, закрепление полученной информации.

Следует подчеркнуть, в настоящее время, все чаще, для сокращения материальных затрат, работодатель отдает предпочтение дистанционной форме обучения, то есть теоретической части, забывая о практике. Педагогические работники, прошедшие курсы очной формы, намного компетентнее тех, кто обучался дистанционно. Для достижения максимальных результатов, необходимо смешанное обучение, когда изучение теоретического материала проходит самостоятельно, а преподаватель концентрируется на практической части обучения. В таком случае осваиваются новые умения, закрепляются полученные знания.

Суть смешанной формы обучения заключается в том, что изучение теоретического материала фактически проходит самостоятельно, теоретическая часть – минимум занятий. Смешанная модель обучения дает возможность преподавателям, повышающие свою квалификацию, больше заниматься практической работой, что не мало важно для педагогической деятельности. Практические занятия позволяют расширить и углубить знания, полученные при изучении теоретической части, способствуют появлению новых навыков профессиональной деятельности.

К достоинствам смешанной формы обучения следует отнести:

— сокращение времени и затрат, за счет уменьшения теоретических часов;

— активное общение с преподавателями и другими слушателями курса;

— возможность вернуться к пройденному материалу, повторить, детально изучить и закрепить на практических занятиях;

— участие каждого слушателя в практических работах (индивидуальные и групповые задания на время, тренинги, ролевые игры).

Надо обратить внимание, что в системе образования большая часть специалистов относится к разным возрастным категориям (от 35 до 64 лет). На курсах повышения квалификации, для данной категории людей, проблематично пребывать на лекционных занятиях длительное время в положении сидя. Смешанная форма обучения позволяет решить данную проблему путем уменьшения часов теоретических занятий.

По завершению обучения слушатель курса:

— подготовлен к предстоящей аттестации;

— получает навыки и умения, которые необходимы для правильного использования федерального государственного образовательного стандарта, качественной подготовки студентов.

Работодатель получает компетентного специалиста.

Подводя итоги, следует отметить, что к подготовке и к самой аттестации работника, работодателю необходимо подходить очень серьезно. Для достижения успехов в трудовой деятельности необходим высокий интеллектуальный ресурс работников, поэтому для определения формы обучения важно помнить, что для профессиональной компетенции работника присутствие двух составляющих: теории и практики – неотъемлемая часть. При выборе формы обучения следует руководствоваться не только финансовым положением, но и полученным результатом.

1. Ефремова Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный. – М.: Русский язык, 2000 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.efremova.info/>

2. Часть 1 статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

3. Якимова З.В., Супцарел И.А. Общественное признание качества образования. Менеджмент качества и инновации 2012. Сборник докладов пятой межрегиональной научно-практической конференции 8-9 ноября 2012г. – Великий Новгород, 2012. С. – 67-70. <http://www.in-nov.ru/doc/mki-2012n2.pdf>

УДК 316.354:351/354

Особенности управления персоналом в строительной сфере

Шмелева Татьяна Дмитриевна,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и трудового права
Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Россия. Владивосток

E-mail: sax.tanya@mail.ru; тел.: 89841468854
ул. Гоголя, 41, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690014

В данной статье рассматриваются характерные черты строительства, которые оказывают влияние на процесс управления персоналом в строительной организации. Описываются различия в организации строительного процесса от производственного процесса в иных областях. Приведены выводы о том, что концепция управления персоналом в сегодняшней строительной компании обязана принимать во внимание характерные черты в строительной сфере, её актуальные задачи.

Ключевые слова и словосочетания: *управление персоналом, строительство, строительные компании, профессиональное обеспечение строительства.*

Features of human resource management in the construction sphere

Shmeleva Tatyana Dmitrievna,
bachelor of the 3rd year, department of human resource management and labor law
Vladivostok state university of economy and service
Russia. Vladivostok

In this article characteristic features of construction which have impact on process of management of the personnel in the construction organization are considered. Distinctions in the organization of construction process from production in other areas are described. Conclusions that the concept of human resource management in today's construction company is obliged to take into account characteristic features in the construction sphere, its actual tasks are given.

Keywords: *human resource management, construction, construction companies, professional ensuring construction.*

Строительная сфера относится к одной из наиболее масштабных по количеству входящего в её деятельность персонала. Для любой организации, в том числе и для строительной, залогом долгого, устойчивого и эффективного существования на рынке становится привлечение и развитие конкурентоспособного персонала [5, с. 113].

Организация процесса управления персоналом в строительных организациях должна отвечать специфике строительной отрасли. К ее главным отличительным чертам необходимо отнести во-первых, многообразие исполняемых типов строительных работ, во-вторых, зависимость большей части работ от погодных явлений; в-третьих, продолжительность строительных работ (обычно не менее 1 года); в-четвертых, многоэтапность осуществления строительных проектов и уникальность многих объектов строительства, что обуславливает необходимость в разработке более новой проектной документации, использовании новых организационно-промышленных решений; в-пятых, высокая ответственность за результаты труда, а значит и высокая квалификация управленческого и производственного персонала, а также большое число соучастников; в-шестых, сложная процедура организации документооборота и анализа экономической производительности, что приводит к трудности определения субъекта и степени ответственности за спорные решения [1, с. 212].

Некоторые особенности труда в строительной сфере были подтверждены в результате исследования, проведенного в 2012 году Феклистовым И.И., посвященного кадровому ресурсному обеспечению строительных предприятий. Выделено, что строительство ведётся одновременно на нескольких объектах и на обширной территории, поэтому тяжело гарантировать централизацию оценки деятельности сотрудников организации. Не всегда строительство осуществляется в благоприятных условиях, так как обычно строительные работы проводятся на открытой местности, при меняющихся погодных условиях или в труднодоступных для транспорта местах, на территории функционирующих компаний. Это влияет на организацию и технологические процессы выполняемых работ, и, в соответствии с этим, сказывается на оценке итогов деятельности работников, что требует особенной системы мотивации [7, с. 105].

В сопоставлении с другими отраслями экономики, строительство отличается сформированной нормативной базой. В нормативной базе строительства по части управления персоналом особенную роль занимают документы, касающиеся норм затрат труда на осуществление строительных работ, так как на их основании определяется длительность строительных работ, фактическая и сметная заработная плата. Строительные предприятия могут создавать свои нормы времени, например, когда организационно-технические требования производства на этих предприятиях значительно отличаются от предусмотренных в ведомственных или отраслевых нормах [2, с. 165].

Рассмотрим особенности строительной сферы на примере государственного унитарного предприятия Сахалинской области «Александровск - Сахалинское дорожное ремонтно-строительное управление», сокращенно – ГУП «Александровск-Сахалинское ДРСУ». Данное предприятие создано с целью исполнения государственного заказа по содержанию и ремонту автомобильных дорог общего пользования, регионального или межмуниципального значения; сохранения и улучшения транспортно-эксплуатационного состояния дорог; оказания услуг по развитию муниципальных, технологических, частных автомобильных дорог и сооружений на них [6]. На данном предприятии строительная деятельность лицензируется, поэтому предъявляются определённые требования к работникам. Так, руководители и исполнители работ обязаны иметь соответствующие образование и квалификацию; квалификационная структура должна соответствовать организационной структуре

предприятия; руководителю организации, его заместителю и главному инженеру необходимо иметь полное высшее образование, соответствующее направлению подготовки и стаж работы. Руководители и специалисты должны вовремя проходить повышение квалификации и специальное обучение [7, с. 105].

Организационное обеспечение управления персоналом в ГУП «Александровск-Сахалинское ДРСУ» включает в себя три субъекта управления – управляющий предприятием, отдел управления персоналом (специалист по кадрам), линейный управляющий (мастер) [8, с.11].

Начальник предприятия принимает меры по обеспечению предприятия квалифицированным персоналом, целесообразному использованию и формированию их профессиональных знаний и опыта. Мастер на предприятии обеспечивает выполнение плана строительных работ на участке, руководит работниками участка, занимается организацией повышения квалификации работников, входит в состав комиссии по аттестации рабочих мест [3].

Рассмотрим основные функции управления персоналом в ГУП «Александровск-Сахалинское ДРСУ». Функции осуществляются в соответствии с производственным планом предприятия. Производственный план предприятия должен предусматривать существующий состав сотрудников, степень его нагрузки, и напротив, состав сотрудников предприятия должен соответствовать производственному плану.

Осуществление текущего контроля соответствия подготовленности персонала производственным задачам, достаточность времени для выполнения производственных задач определяет отдел по управлению персоналом. Совместно с линейным руководством отдел должен систематически проводить аттестацию рабочих мест сотрудников. Функции, относящиеся к управлению персоналом, осуществляются не только соответствующим отделом. Так, планирование необходимости в персонале, движение персонала, оценка квалификации персонала, наём персонала, организация обучения, подготовки, повышения квалификации, производятся всеми субъектами управления с разной степенью роли в этих процессах. Непосредственная процедура оценки уровня квалификации сотрудников организовывается и методически обеспечивается отделом по управлению персоналом, а оценкой занимаются руководители всех уровней.

Одной из особенностей данного строительного предприятия является найм на работу сезонных работников. Такие сотрудники требуют особого внимания и контроля со стороны службы по управлению персоналом.

Таким образом, на систему управления персоналом в любом строительном предприятии оказывают влияние как внешние, так и внутренние факторы, а именно макроэкономическое положение в стране и области, средний уровень заработной платы в конкретной отрасли, законодательная и нормативная базы и прочие. К внутренним факторам относятся: размер организации, месторасположение, характер и вид работ, технологии, используемые при выполнении строительных работ.

Управление персоналом должно учитывать все факторы и особенности, грамотно выстраивать работу как с постоянным, так и временным персоналом для обеспечения соответствующего качества строительства.

1. Булат, Р.Е. Теория и практика формирования готовности работников строительных организаций к профессиональной деятельности: поиск, привлечение, оценка, подбор, наем, адаптация, обучение, аттестация, увольнение персонала, документирование кадровой работы / Булат Р. Е., Мосин М. А. – СПб: Стройиздат, 2008. – 212 с.

2. Гусарова, М.С. Формирование механизма кадровой стратегии строительных организаций: канд. эконом. наук / Гусарова Мирослава Сергеевна. - Тюмень, 2009. С. 165.

3. Должностная инструкция мастера строительных и монтажных работ. - 2013.

4. Масилова М.Г. Социальная ориентированность как составляющая управленческой компетентности руководителя / М.Г. Масилова, Н.Н. Богдан // Управленец. – 2014. – №3 (49). – С. 24-29.

5. Полякова, О.Н. Управление персоналом: Учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева, О.Н. Полякова. - М.: ИНФРА-М, 2013. – 113 с.

6. Устав государственного унитарного предприятия Сахалинской области «Александровск-Сахалинское дорожное ремонтно-строительное управление» - 2010.

7. Феклистов, И.И. Кадровое ресурсное обеспечение инновационного развития строительных организаций // Экономическое возрождение России. – 2011. –№ 2. – С. 104-111

8. Череповский, А.П. Профессионализм – основа совершенствования строительства // «Кадровик. Кадровый менеджмент». – 2008. -№ 4. – С. 11.

персонала

Щуковский Валерий Андреевич,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: Valera.shukovski@mail.ru; тел.: +79242419736
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

Варжин Максим Романович,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: fafa-1919@mail.ru; тел.: +7924261729
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

Матвеев Дмитрий Михайлович,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: dimasik007-94@mail.ru; тел.: +79244276144
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

Бажин Александр Сергеевич,
преподаватель, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: bazhin.as@dvfu.ru; тел.: +79502849123
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

В статье рассмотрена роль социальных сетей в современной жизни персонала. Дана характеристика положительных и отрицательных сторон использования социальных сетей в продвижении и карьерном росте персонала. Показаны возможности использования социальных сетей в подборе персонала.

***Ключевые слова:** управление персоналом, карьерный рост, социальные сети, развитие персонала, карьера.*

Features of the use of social networks as a means of developing a professional career staff

Shchukovskii Valerii Andreevich,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Varzhin Maksim Romanovich,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Matveev Dmitrii Mihailovich,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Bazhin Aleksandr Sergeevich,
Lecturer, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

The article discusses the role of social networks in the modern life of staff. The characteristics of the positive and negative aspects of the use of social networks in promotion and career development. The possibilities of the use of social networks in the recruitment of personnel.

Keywords: *human resource management, career development, social networking, employee development, career.*

В последнее время все большую роль в жизни современного человека играют социальные сети. Социальные сети системе карьерного роста персонала могут послужить как конструктивным фактором, так и стать дискредитирующим источником. Эффективное формирование, реализация и развитие карьерного роста персонала хозяйствующих субъектов приобретает все большее значение в современных экономических условиях, когда возрастает роль человеческого фактора в производстве и управлении. В современном обществе все больше возрастает необходимость совершенствования системы управления карьерным ростом персонала. Особое место в обеспечении социально-экономической эффективности управления персоналом предприятия принадлежит управлению через социальные сети.

Проанализируем факторы, влияющие на карьерный рост персонала, как факт основной движущей силы. Так, Т. Парсонс отмечал важность объединения способностей индивида и требований, предъявляемых организацией, для планирования и управления занятостью [5].

Карьерный рост является итогом сочетания индивидуального планирования карьеры и обеспечения организацией поддержки работника для реализации его возможностей. Так, Джелли и Игланд считают, что карьерный рост этот процесс, в ходе которого индивид и организация создают партнерство, что приводит к оптимизации знаний, навыков, компетенций и установок работника, необходимых для дальнейших рабочих назначений индивида и в то же время успеха организации [6]. Карьерный рост - это процесс самореализации человека в профессиональной деятельности, который сопровождается получением трудового опыта, систематизацией и развитием знаний, навыков и личных качеств и приводит к переходу на новый социальный и профессиональный статус [3].

Итак, во-первых, во всех рассмотренных примерах присутствует процессный подход, следовательно, карьерный рост - это процесс; во-вторых, почти все авторы характеризуют карьерный рост как результат сотрудничества двух сторон - работника и организации; в-третьих, это процесс запланированный, постоянный и долговременный и определяется в совершенствовании работником своего трудового потенциала, способностей, навыков и профессиональных качеств. Можно полностью согласиться с МакДональдом и Хайтом в том, что карьерный рост - это сотрудничество работника и организации [5].

В последнее время усиление роли человеческого фактора влияет на изменение отношения к работнику современного предприятия. То, что раньше отождествлялось с карьеризмом, сегодня является важным показателем развития производства, весомым фактором улучшения социального климата и конкурентоспособности, увеличением производительности труда. Сначала карьера и карьерный рост отождествлялись временными и территориальными рамками предприятия, однако затем привязку к единой организации, стали считать не актуальным из-за нестабильности рынка. Поэтому становится интересным исследовать сущность понятия «карьера» параллельно с развитием социальных сетей.

В управлении предприятием важно управление всеми факторами производства и всеми видами ресурсов, которые используются. Однако главное место, несомненно, принадлежит управлению персоналом.

Термин «социальная сеть» был известен задолго до Интернета, и был введен в 1954 году социологом Барнсом Джеймсом, работающем в колледже города Манчестер. В современных технологических условиях стали стремительно и активно распространяться социальные сети. Вначале они были популярны в Западных странах, потом чуть позже дошли и до России. Потом это превратилось в концепцию, как одну из основных в Веб 2.0, которую первый раз использовал Тим О'Рейли в 2005 году написав статью «Что такое Веб 2.0»[8].

Также необходимо уделить внимание увеличению посещаемости соцсетей в России. По результатам фирмы Pew Research Center [10], Российская Федерация является страной номер два по росту посещаемости в социальных сетях. Аудитория соцсетей в России увеличивается на 10% в год. Такой быстрый рост дает России идти в лидирующем эшелоне по динамике посещаемости в социальных сетях. Если дать сравнение аудитории самых популярных в РФ социальных сетей, то самой первой по посещаемости признана социальная сеть «ВКонтакте», чья каждодневная аудитория по всей России, превышает любую другую.

В конце 2011 г. ресурс по поиску работы eMarketer прогнозировал, что общая выручка социальных сетей от рекламы по итогам 2011 г. достигнет 5,54 млрд долл., а к 2013 году объем рынка рекламы в социальных сетях удвоится [9]. Данные показатели являются лидирующими по сравнению с теми, что дают традиционные каналы коммуникаций.

Существует определенный риск, когда социальные сети могут помешать профессиональной карьере. В настоящее время пользоваться социальными сетями стало популярно. Многие пользователи, выкладывая в социальных сетях, обычную личную информацию, не задумываются, чем это может обернуться для них потом. Такие «данные» могут навредить, поэтому, важно знать меры предосторожности. Сотрудники «ОК» стараются найти соискателей в социальных сетях, чтобы подробней узнать, какой человек на нее претендует. Так делают во многих государствах, но и российские HR-ы перенимают методы [7]. Можно выделить ряд отрицательных факторов, мешающих карьерному имиджу, при активном участии в социальных сетях.

Первый фактор – это «несерьезные друзья». Новые коллеги судят о новеньком по его общению. Если среди друзей найдутся несерьезные люди, это может повлиять на решение при приеме на работу. Особенно если эти товарищи постоянно пишут неуместные с комментарии или отмечают вас на неприличных фото.

Второй фактор – это низкая активность автора страницы. Если у вас мало времени для того чтобы бывать в социальных сетях, то не создавайте учетную запись. Зброшенный аккаунт говорит о том, что его хозяин не доводит дела до логического конца. Если учетная запись уже существует, то лучше загрузить подходящее фото с серьезным лицом и добавить конкретной информации.

Третий фактор – это избыточная и излишняя информация. Не надо слишком много добавлять информации в свою анкету. Компании так же быстро теряют интерес к соискателям, которые сильно напрашиваются сами. Будьте скромней: защита информации – одна из важных частей имиджа.

Четвертый фактор – это нечеткий имидж владельца интернет-страницы. Может создаться впечатление от посещения подобной страницы, как о человеке разносторонних талантах. Но не ясно в чем же он специалист.

Социальные сети охотней становятся местом для изыскания работы, но не стоит делать упор именно на это. Поиск в интернете должен состоять приблизительно на 20%: он дает показать свои навыки только, с одной стороны. Социальные сети можно также использовать как инструмент рекрутинга. Отметим основные инструменты, используемые для поиска работников в социальных сетях. Официальные страницы фирм в социальных сетях. Это инструмент чаще всех распространен на рынке труда. Следует сказать, что сайты фирм имеют каждый свои особенности в плане построения диалога с соискателями. Официальная страница фирмы используется для односторонней коммуникации, а группа компании в социальных сетях используется для двустороннего диалога.

Таргетированная реклама. Эта рекламная компания в социальных сетях с каждым днем все чаще становится частым способом продвижения и предоставления услуг. Есть несколько ограничений, при работе с этим инструментом: таргетированная реклама, это один из способов увеличения трафика социальной сети и считается дорогостоящим инструментом, поэтому рекламе вакансий надо будет «соперничать» с рекламой других объявлений.

Личное общение. В последнее время рекрутеры все чаще стали писать про свободные вакансии в своих статусах. Этот инструмент рассчитан, что эту информацию разместят у себя «друзья» рекрутера, что увеличит аудиторию, узнавшую о работе.

Специализированные приложения. Этот инструмент является самым быстрорастущим в плане аудитории. Так, американская фирма по трудоустройству «Start up BranchOut», зарегистрированная в социальной сети FaceBook (<https://www.facebook.com/Branchout>), насчитывает более 750 тысяч пользователей каждый день. В России также появляются такие сервисы, одним из популярных становится «Pruffi», сервис дающий возможность разместить вакансию сразу в трех сетях.

Например, в исследовании «Kelly Global Workforce Index» [4] показано, что 1% используют социальные сети постоянно для поиска работы; 17% выразили озабоченность, что личные данные навредят продвижению по карьерной лестнице; 24% участников сказали, что усидчивость в социальных сетях способствует карьерному росту. Опрос показал, что социальные сети самая лучшая среда для молодой аудитории и является тем местом, где фирмам надо искать точку роста рекрутмента.

1. Бажин А.С. Карьера и профессиональные компетенции специалистов / А.С. Бажин // Высшее образование сегодня. - 2007. № 9. - С. 37-39.

2. Бажин А.С., Светайло Р.В., Овчинников А.С. Личностные компетенции персонала, обеспечивающие успешное карьерное продвижение / А.С. Бажин, Р.В. Светайло, А.С. Овчинников // Экономика и социум. - 2014. № 4-1 (13). - С. 574-577.

3. Старченко В.В., Захарова С.Е. Энциклопедия Карьера: ежегодный справочник по трудоустройству и построению карьеры. Пятое издание. / В.В. Старченко, С.Е. Захарова. М., «РТВ-Медиа», 2009. – 312 с.

4. Соискатели не верят в социальные сети как в эффективный способ найти работу [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kellyservices.ru/RU/About-Us/News/2011/01062011_2-ru/

5. Development / К. Mcdonald, L. Hite // Human Resource Development Review. –2005. –Vol.4. –No4 (Dec.). –Pp. 418–439.

6. Gilley J. Principles of Human Resource Development / J.Gilley, S.Eggland, A. Gilley. –New York: Basic Books, 2002.

7. Morisson T. 5 Ways Social Media Could Be Hurting Your Job Search [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mashable.com/2012/02/05/social-media-hurting-job-search/>

8. O'Reilly T. What Is Web 2.0. Design Patterns and Business Models for the Next Generation of Software [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.oreilly.com/web2/archive/what-is-web-20.html>.

9. Social Network Ad Revenues to Reach 10 Billion. USA Worldwide in 2013 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.emarketer.com/Article.aspx?R=1008625>.

10. Social Networking Popular [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pewglobal.org/2012/12/12/social-networking-popular-across-globe/>.

Факторы формирования начальных этапов должностной карьеры специалистов в области экономической безопасности

Щуковский Валерий Андреевич,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: Valera.shukovski@mail.ru; тел.: +79242419736
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

Варжин Максим Романович,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: fafa-1919@mail.ru; тел.: +7924261729
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

Матвеев Дмитрий Михайлович,
бакалавр 3 курса, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: dimasik007-94@mail.ru; тел.: +79244276144
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

Бажин Александр Сергеевич,
преподаватель, кафедра управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет
Россия. Владивосток
E-mail: bazhin.as@dvfu.ru; тел.: +79502849123
ул. Суханова, 8, г. Владивосток, Приморский край, Россия, 690950

В статье рассматриваются особенности подготовки и развития специалистов в области экономической безопасности. Отмечены противоречия и трудности по формированию содержания образовательных программ в сфере экономической безопасности. Отмечены перспективы карьерного роста специалистов в сфере экономической безопасности.

Ключевые слова: *экономическая безопасность, безопасность персонала, карьерный рост, обучение и развитие персонала.*

Factors of formation of the initial stages of the job career professionals in the field of economic security

Shchukovskii Valerii Andreevich,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Varzhin Maksim Romanovich,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Matveev Dmitrii Mihailovich,
bachelor of the 3rd year, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

Bazhin Aleksandr Sergeevich,
Lecturer, Department of Personnel Management and Labour Economics
Far Eastern Federal University
Russia. Vladivostok

The article discusses the features of the training and development of specialists in the field of economic security. Marked by contradictions and difficulties to build the content of educational programs in the area of economic security. The prospects of career growth experts in the field of economic security.

Keywords: *economic security, the safety of personnel, career development, training and staff development.*

Актуальность проблемы экономической безопасности ведет начало с прошлого века. В каждой стране были выделены свои наиболее важные аспекты: для некоторых стран это была экономическая независимость, для других развитие экономических связей с иностранными государствами. В России особенно остро стояла проблема внутренней экономической безопасности, когда в 90-е годы XX века без всяких внешних влияний возник сильнейший экономический спад. Именно с этого момента начинается история развития экономической безопасности как области науки и подготовка методической базы для обучения специалистов. Рассмотрим сложности, которые возникли в процессе подготовки и пути их решения.

Трудности подготовки специалистов в области экономической безопасности основаны на небольшой истории этого направления, соответственно недостаточно широкой теоретической базе. Проведем анализ этих проблем и изучим разное восприятие проблематики экономической безопасности в разных государствах.

За период, начиная с конца XX века, наука нашей страны накопила глубокие разработки в области экономической безопасности. Всесторонняя разработка этой темы началась в институте экономики РАН, ее руководителем стал академик Л. Абалкин, он предложил определение: «экономическая безопасность – это совокупность условий и факторов, обеспечивающих независимость национальной экономики, ее стабильность и устойчивость, способность к постоянному обновлению и самосовершенствованию» [8].

В результате научных дискуссий было создано еще несколько схожих определений. Которые акцентируют внимание о достойных условиях жизни граждан и защищенность от внешних и внутренних угроз [1]. Как и во всех других областях науки, мнения разделяются, и возникает сложность создания основной базы для обучения. Проблемы отсутствия общей концепции экономической безопасности. Научные труды по рассматриваемой тематике дают возможность прийти к выводу, что отсутствует общепризнанная концепция обучения специалистов в области экономической безопасности, как и структуры разного уровня обеспечивающие экономическую стабильность и защищенность.

Распространенным считается понимание экономической безопасности как проблемы юриспруденции или технологии защиты от внешних вмешательств. На самом деле, сущность понятия должна восприниматься как самостоятельное направление научного знания в области экономики. При этом не отрицается понятие правовой защиты экономических субъектов или технологии информационной безопасности.

Среди причин подобного восприятия можно дифференцировать:

- включение в категорию экономической безопасности явлений, которые не имеют к ней отношения;
- неидентичные подходы к терминологии экономической безопасности, имеющие характерные авторские мнения, не согласованные с нормативными и правовыми документами, а также методологической базой;
- немногочисленность методов и правил в исследовании безопасности экономики;
- отсутствие кадровых вакансий для специалистов по профилю экономической безопасности, рекомендованных к сотрудничеству во всех структурах различных форм бизнеса и предприятий;
- не полное утверждение образовательных норм и стандартов для подготовки сотрудников в области экономической безопасности [2].

Современная наука обладает разнообразными разработками в сфере экономической безопасности, которые чаще носят узкопрактический характер. Они созданы теми, кто в реальности сталкивался с определенными проблемами обеспечения экономической безопасности, нашли пути решения проблем и жаждут поделиться своими знаниями в этой области. Эти знания очень актуальны, акцентируют внимание социума и науки на проблеме, а также служат популярным источником научных выводов и обобщений. Недостаток таких исследований заключается в том, что многие из них только косвенно относят к экономической безопасности [4].

В экономической науке существует общепринятый показатель экономической безопасности, которой можно определить, как взаимосвязь с внешних технологий, поступлением сырья, топлива и продовольственных товаров. Это связано с тем, что частные лица хотят перевести в сферу экономической безопасности свои трудности, чтобы избавиться за счет правительства от коммерческих рисков [3]. В американской исследователь Д. Кришер первым обратил внимание на внутреннюю безопасность. Это произошло после снятия проблемы «внешнего врага», когда стали очевидны проблемы внутри государства. Д.Кришер выделил «национальную жизненную силу» как первейший аспект экономической безопасности страны [6]. Общепринятое в США восприятие экономической безопасности, как защищенности внешних поставок опровергнуто в труде Д. Лозмена, где детально проанализирована ситуация агрессии при помощи экономики – эмбарго на арабские нефтепродукты, которое спровоцировало у американцев панику. Согласно мнению Д. Лозмена, последствия были обусловлены экономической ситуацией внутри Америки, а именно неестественного занижения цен на нефтепродукты. Д. Лозмен говорит о том, что возможность использования силы в ответ на угрозы экономике – большая ошибка [7].

В настоящее время анализ реалий экономической безопасности в теоретическом и практическом аспектах очень затруднительно, и не так эффективно, как требуется для решения насущных проблем. Такая научная база не дает эффективной подготовки специалистов. Это обусловлено неглубокой подготовкой методологического аспекта, структуры методик, исследовательских приемов. Бессистемные авторские подходы выдвигают частные не универсальные в применении варианты, которым необходима качественная доработка. Для того, чтобы возник единый теоретический фундамент обеспечения экономической безопасности [7].

Вторая главная трудность, решение которой необходимо для развития науки – отсутствие кадровых должностей для сотрудников экономической безопасности. Это влечет за собой, не возможность для обученных специалистов устроиться на работу согласно полученной квалификации. Итогом является трудоустройство на вакансии экономистов [4, 5]. Современные методики обучения специалистов в области экономической безопасности, дают много пространства для усовершенствования. Распространенным является подход, когда односторонняя подготовка приводит к вынужденному акценту на юридических, технических или экономических знаниях.

Для качественной деятельности в сфере экономической защиты требуется квалифицированный специалист, обладающий структурированными знаниями, способный любые юридические или технические составляющие оценивать по мерке финансовых потерь. Способный решать проблемы производственного менеджмента и руководства персоналом. Для комплексного восприятия всех факторов, необходимы разносторонние знания. Это позволит находить перспективы для модернизации, создавать план мероприятий по поднятию уровня экономической защиты.

Принципиальное изменение ситуации в области научных и практических знаний экономической защиты, могут произойти, только если будут решены следующие задачи:

- создание общепринятых теоретических и методологических основных знаний безопасности в категориях предпринимательства и экономики;
- создание фундаментальных методологических и методических структур для проведения исследований в сфере обеспечения экономической защиты;
- создание специальностей и кадровых мест для сотрудников в области экономической безопасности предпринимательских организаций, предприятий и в других сферах, разработка должностных обязанностей;
- создание обучающего методологического совета для руководства образовательной деятельности в области обучения специалистов в экономической защите бизнес структур;
- создание и утверждение управлением образования параметров профессиональных требований к обучению специалистов;
- включение специальности в реестры образовательных стандартов.

От скорости и качества развития, теоретических и практических знаний напрямую зависит плодотворность развития экономика всей страны. Поэтому позитивные изменения в этой области так актуальны.

1. Абалкин Л. И. Экономическая безопасность России: угрозы и их отражение / Л.И. Абалкин // Вопросы экономики. - 1994. - №12. - С. 4.
2. Агадуллин Н. Ф. Национальная экономическая безопасность как категория экономической теории: Диссертация на соискание у. с. канд. экон. наук./ Н. Ф. Агадуллин. – Уфа, 2007. – 138 с.
3. Афонцев С. А. Национальная экономическая безопасность: на пути к теоретическому консенсусу // Мировая экономика и международные отношения. 2002. № 10 С. 8-12.
4. Бажин А.С. Карьера и профессиональные компетенции специалистов / А.С. Бажин // Высшее образование сегодня. - 2007. № 9. - С. 37-39.
5. Бажин А.С., Светайло Р.В., Овчинников А.С. Особенность динамики карьерных ориентаций студентов вуза // Экономика и социум. 2014. № 4-1 (13). С. 581-584.
6. Козлова, А.В. Экономическая безопасность как явление и понятие/ А.В. Козлова // Власть. 2009. № 1. С. 14–17.
7. Kirshner J. Political Economy in Security Studies after the Cold War. // Review of International Political Economy. – Spring 2010 – Vol. 5, № 1. – P. 63 – 81.
8. Losman D. Economic Security. A National Security Folly? // Policy Analysis. – 2009. –№ 409. August 1. – P. 3–12.
9. Luciani J. The Economic Content of Security. // Journal of Public Policy, – (Apr. – Jun., 2009). – Vol. 8 № 2 – P. 152-171.

Совершенствование условий, режима и дисциплины труда персонала на примере ОАО АКБ «Росбанк»

Яровая Александра Николаевна,
специалист 5 курса, кафедра менеджмента и экономики
Филиал Владивостокского государственного университета экономики и сервиса в г. Находке
Россия. Находка
E-mail: alieksandra.iarovaia@mail.ru; тел.: +79143362220
ул. Озёрная, 2, г. Находка, Приморский край, Россия, 692902

В статье рассматривается организация условий и режима труда работников Банка. Представлен анализ динамики половозрастного состава персонала банка, а так же выявлены основные требования к условиям труда на рабочем месте для банковских работников. Приведены различные требования к организации рабочего места персонала на примере банковских служащих.

Ключевые слова: условия труда, режим труда, управленческий труд, требования к условиям труда, информация, персонал банка, технические средства, эргономика.

Improvement of conditions, regime and discipline of the personnel on the example of OJSC JSCB «ROSBANK»

Yarovaia Aleksandra Nikolaevna,
specialist of the 5th year, Department of management and economics
A branch of Vladivostok state University of Economics and service in Nakhodka
Russia. Nakhodka

The article deals with the organization of conditions and treatment of workers of the Bank. The analysis of the dynamics of sex and age composition of the staff of the bank, as well as identified the basic requirements for working conditions at the workplace for the bank employees. The different requirements for workplace organization personnel on the example of bank employees.

Keywords: working conditions, mode of labor management labor requirements, working conditions, information, personnel, equipment, ergonomics.

Люди проводят на работе почти треть своей сознательной жизни, поэтому физическое и психологическое здоровье работников их производительность во многом зависит от организации условий труда на рабочем месте.

К рабочему месту относится оснащенная техническими средствами пространственная зона, предназначенная для трудовой деятельности. Организацией рабочего места является комплекс мероприятий по оснащению рабочих мест средствами и предметами труда и их размещению в определенном порядке. К условиям труда относится комплекс составляющих производственной среды, которые влияют на здоровье и работоспособность персонала. Благоприятные условия труда содействуют профессиональному росту работника, повышению производительности труда, а неблагоприятные вызывают высокое напряжение, большое утомление, возникновение профессиональных заболеваний и несчастных случаев, значительно понижают и ухудшают качество и результативность деятельности организации, что приводит к росту затрат, и снижению эффективности деятельности организации. Труд банковских работников относится к труду управленческих работников [1].

Партизанский филиал ОАО АКБ «Росбанк» является обособленным подразделением ОАО АКБ «Росбанк» и совершает банковские операции, заключает договоры и ведет иную финансовую деятельность от его имени, на основании Положения Партизанском филиале ОАО АКБ «Росбанк» и в соответствии с Уставом ОАО АКБ «Росбанк». В банке работает 59 человек. По данным таблицы 1 видно, что в структуре персонала банка преобладают женщины во всех возрастных группах. Старшая возрастная группа, как среди мужчин, так и среди женщин наименее численная. Состав персонала по годам существенно не изменяется. Это говорит о консервативной политике в области управления персоналом.

Требования к условиям труда на рабочем месте для банковских работников предъявляются повышенные. К ним относятся: информационные, экономические, физиологические, эргономические, технические, организационные, санитарно-гигиенические и эстетические. Основными требованиями условий труда банковских работников являются информационные.

Таблица 1

Анализ динамики половозрастного состава персонала банка

Показатели	2012 г.	2013 г.	2014 г.	Структура, %			Изменения 2014/2012, чел.	Изменения в структуре, %
				2012 г.	2013 г.	2014 г.		
Общая численность, чел.	57	60	59	100,0	100,0	100,0	2	0,0

В т.ч. мужчины:	5	6	6	8,8	10,0	10,2	1	1,4
До 25 лет	1	1	1	1,8	1,7	1,7	0	-0,1
25–40 лет	3	4	4	5,3	6,7	6,8	1	1,5
40 лет и старше	1	1	1	1,8	1,7	1,7	0	-0,1
женщины	52	54	53	91,2	90,0	89,8	1	-1,4
До 25 лет	16	17	16	28,1	28,3	27,1	0	-1,0
25–40 лет	25	27	27	43,9	45,0	45,8	2	1,9
40 лет и старше	11	10	10	19,3	16,7	16,9	-1	-2,3

К информационным требованиям организации рабочих мест работников Партизанского филиала ОАО АКБ «Росбанк» относятся:

- определение количества и состава информации, обрабатываемой на рабочих местах, создаваемой и передаваемой на другие рабочие места;
- проектирование информационных потоков, в систему которых входит рабочее место [2].

Информация в полном объеме доставляется до каждого работника Банка для выполнения ими служебных обязанностей. В Банке разработаны регламенты документооборота и деятельности каждого отдела и сотрудника. Все работники ознакомлены с должностными инструкциями. В банке имеется вся нормативно-правовая информация для проведения успешной деятельности. Экономические требования по организации рабочих мест в ОАО АКБ «Росбанк» обеспечивают организацию рабочих мест с невысокими затратами на их содержание, при этом соблюдаются все условия нормального функционирования работников. Каждый сотрудник Банка имеет свое рабочее место, которое постоянно обновляется для более эффективной работы и повышения производительности труда работника. К таким мероприятиям относятся: обновление личной мебели, компьютеров, информационных программ и др.

Физиологические требования по организации рабочих мест в ОАО АКБ «Росбанк» ограничивают различные нагрузки на организм работников, которые возникают в процессе выполнения ими физических или умственных работ и определяют их тяжесть. Рабочий день сотрудников Банка длится 8 часов с гибким графиком перерыва на обед. Должностные инструкции работников Банка разработаны таким образом, чтобы не возникало физических и умственных перегрузок. Эргономические требования обеспечивают для банковских работников оптимальные высокопроизводительные условия труда и удобства для работы, которые в свою очередь отвечают требованиям эргономики - мебель, помещение, оборудование, машины, механизмы и другие орудия труда. Вся мебель приобретается и настраивается исключительно под каждого сотрудника, в зависимости от его роста и веса [3].

Технические требования по организации условий труда работников ОАО АКБ «Росбанк» обеспечивают соблюдение норм необходимого пространства для выполнения своих должностных обязанностей. Сотрудники Банка находятся в помещениях, где площадь на каждого сотрудника рассчитана следующим образом: для управляющего банком – 32 м²; заместителя управляющего – 28 м²; руководителей отделов и секторов – 15 м² на каждого; специалистов Банка – 6 м² на каждого. Санитарно-гигиенические требования по организации рабочих мест ОАО АКБ «Росбанк» обеспечивают требования по состоянию воздуха в рабочих помещениях, шума, вибрации оборудования, освещенности рабочих мест и т. д. В каждом кабинете имеются кондиционеры, звукоизоляция, дополнительное освещение в виде индивидуальных настольных ламп. И, наконец, эстетические требования организации рабочих мест обеспечивают внешнее оформление рабочей среды (внешний вид помещений и средств труда, цветовая гамма, сочетание цветов в интерьере и т. п.). Интерьер Банк выдержан в одном строгом стиле [4].

Подводя итог сказанному можно отметить, в банке проводятся различные мероприятия по улучшению условий труда и организации рабочих мест сотрудников Банка. При этом состав и объем работ существенно изменился в сторону увеличения и при неизменном количестве персонала это говорит о том, что интенсивность работы увеличилась. При сохранении данной тенденции могут наблюдаться явления человеческого фактора в результатах работы, количество ошибок, допущенных работниками за последнее время, увеличилось. Банку необходимо пересмотреть с помощью нормирования рабочего времени нагрузку как на специалистов операционистов, так и на управленцев высшего звена. Очевидно, что Банку необходимо пересмотреть штатное расписание и увеличить количество сотрудников.

4 Кабушкин Н.И. Основы менеджмента/ Н. И. Кабушкин, М.: – Экономика, 2011. – 310 с.

5 Казанцев А.К. Практический менеджмент/ А. К. Казанцев, М.: – Инфра-М, 2011. – 250 с.

6 Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник/ А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова, – М.: Экзамен, 2010. – 416 с.

7 Маркова В.Д. Стратегический менеджмент/ В. Д. Маркова, С. А. Кузнецова, М.: – Инфра, 2012. – 410 с.

Научное издание

Под общей редакцией д-ра экон. наук О.Ю. Ворожбит

**ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ВУЗОВ – НА РАЗВИТИЕ ДАЛЬНЕВОСТОЧНОГО РЕГИОНА
РОССИИ И СТРАН АТР**

**Материалы XVII международной научно-практической конференции студентов,
аспирантов и молодых исследователей**

(28–29 апреля 2015 года)

В пяти томах

Том 3

Печатается в авторской редакции

Подготовили к печати М.А. Портнова, Л.Е. Стрикаускас

Подписано в печать 30.11.2015. Формат 60x84/8
Бумага писчая. Печать офсетная. Усл. печ. л. 51,36.
Уч.-изд. л. 48,37. Тираж 100 экз. Заказ

Издательство Владивостокского государственного университета
экономики и сервиса
690014, Владивосток, ул. Гоголя, 41

Отпечатано в Множительном участке Издательства ВГУЭС
690014, Владивосток, ул. Гоголя, 41